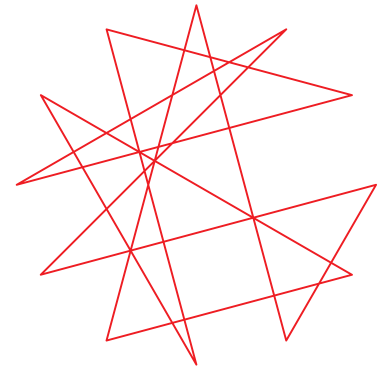


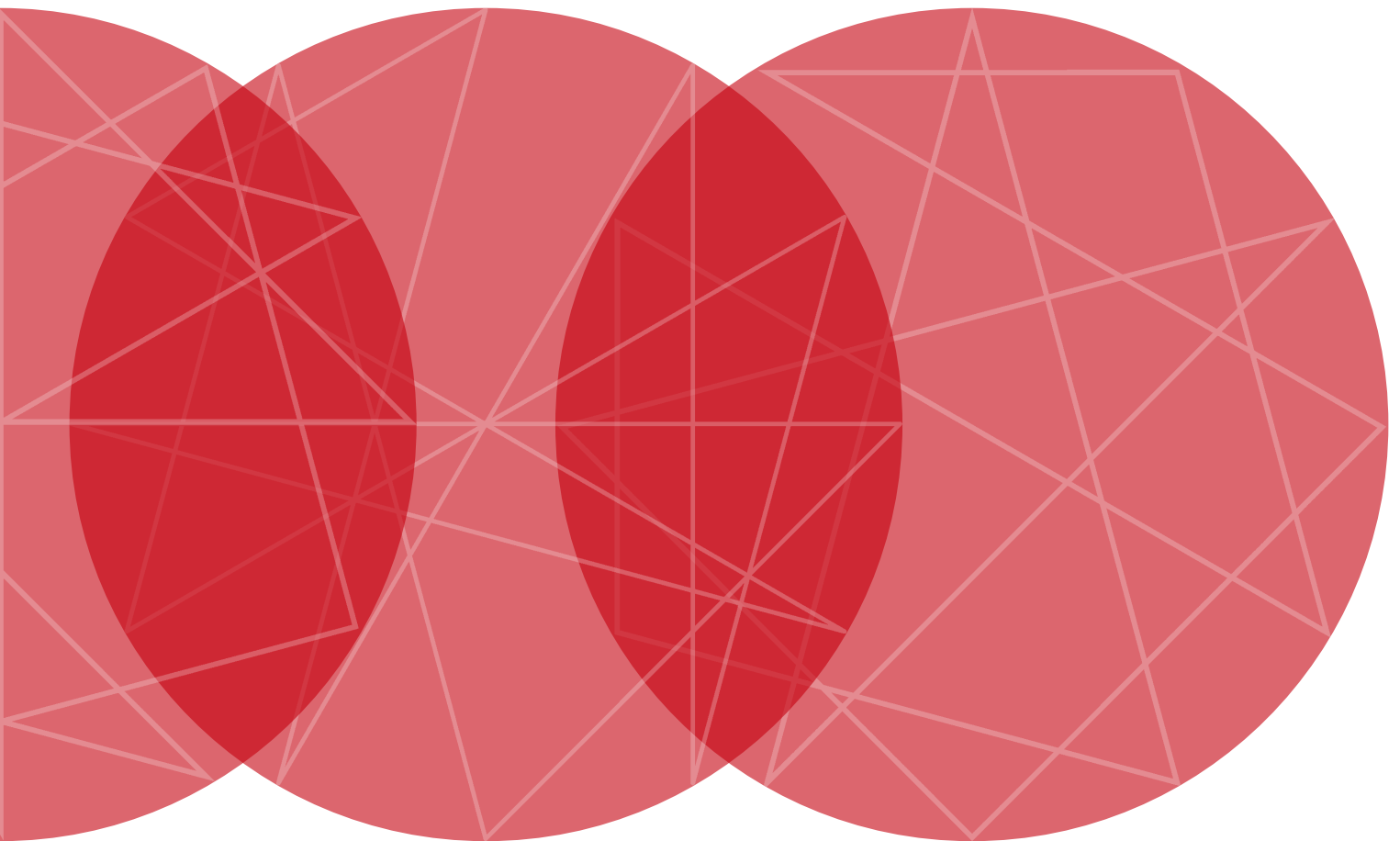
eisf



Genre et Sécurité

Orientations pour l'intégration du genre à la
gestion des risques de sécurité

Document préparatoire de l'EISF



European Interagency Security Forum

L'European Interagency Security Forum (EISF) est une plate-forme indépendante destinée aux responsables de la sécurité des organisations humanitaires européennes qui travaillent à l'étranger. Les membres de l'EISF se sont fixé comme mandat de renforcer la sûreté et la sécurité des opérations d'assistance et des personnels de manière à améliorer l'impact de leurs activités et garantir un meilleur accès aux populations touchées par les crises.

Le Forum a été créé dans le but de conférer un rôle plus important à la gestion de la sécurité dans le cadre des opérations humanitaires internationales. Il constitue pour les ONG un lieu propice à l'amélioration collective des pratiques en matière de gestion de la sécurité et facilite les échanges entre leurs membres et d'autres entités telles que l'ONU, les bailleurs de fonds institutionnels, les instituts de recherche, les prestataires de formation et un large éventail d'ONG internationales.

L'EISF favorise le dialogue, la coordination et la publication de documents relatifs aux pratiques actuellement employées dans le domaine de la gestion de la sécurité. L'EISF est une entité indépendante financée par le Bureau américain pour l'assistance en cas de catastrophe à l'étranger (OFDA, US Office for Foreign Disaster Assistance), la Direction du développement et de la coopération du gouvernement suisse (Swiss Agency for Development and Cooperation, SDC), le Département du développement international du Royaume-Uni (Department for International Development, DFID) et les contributions de ses membres.

www.eisf.eu

Remerciements

L'auteur souhaite remercier l'EISF pour la chance qui lui a été donnée d'apporter sa contribution sur ce sujet, et plus particulièrement Hye Jin Zumkehr, chercheuse à l'EISF, pour son soutien déterminant et la manière dont elle s'est chargée des travaux de recherche, ainsi que Lisa Reilly, coordinatrice exécutive de l'EISF, pour son savoir et son soutien. Elle tient également à remercier tout spécialement Jane Barry et Javeria Ayaz Malik pour les perspectives, les expériences et les contributions précieuses qu'elles ont apportées à ce travail.

L'EISF et l'auteur sont extrêmement reconnaissants aux membres du groupe de travail Genre et Sécurité de l'EISF qui ont apporté leurs commentaires et leurs conseils tout au long de ce processus de recherche (sans ordre particulier) : Javeria Ayaz Malik – Action Aid ; Noemi Muñoz – Handicap international ; Diego Guerrero Oris – Intermón Oxfam ; David Clamp – VSO ; Janet Crossley – Christian Aid ; Kiruja Micheni – Christian Aid ; Madeleine Kingston – Save the Children ; Jane Barry – Linksbridge. Nous aimerions également exprimer notre profonde gratitude aux 154 personnes, sur le terrain et au siège des organisations, qui ont rempli les questionnaires en ligne, ainsi qu'aux 26 personnes qui ont participé à cette étude en tant qu'informateurs clés lors des entretiens (voir Annexe 1).

Clause de non-responsabilité

L'EISF est une association de membres et n'a pas de statut juridique en vertu des législations en vigueur en Angleterre et au pays de Galles, ou de toute autre juridiction. Les références à l'« EISF » dans cette présente clause comprennent les organisations membres, les agences d'observation et le secrétariat de l'EISF.

Bien que l'EISF et l'auteur de ce rapport se soient efforcés de faire en sorte que les informations soient complètes, ils ne peuvent garantir ni leur exactitude ni leur exhaustivité. Les informations présentées dans ce document sont fournies « telles quelles », sans conditions, garanties ou autres termes de quelque nature que ce soit, et l'utilisation de ce matériel et des informations contenues dans ce document est entièrement aux risques des lecteurs. Dès lors, dans toute la mesure permise par la législation en vigueur, l'EISF et l'auteur excluent toutes les déclarations, garanties, conditions et autres termes qui, sans cet avis légal, pourraient être applicables par rapport aux informations contenues dans ce document. L'EISF et/ou l'auteur ne sauraient être tenus responsables de toute perte ou de tout dommage, de quelque sorte que ce soit, causés au lecteur ou à une tierce partie résultant de l'utilisation des informations contenues dans ce document.

© European Interagency Security Forum, 2014. Publié pour la première fois en anglais en 2012. Edité en français par Catherine Dauvergne-Newman. Toutes les définitions de l'IASC et des Nations Unies sont des traductions non officielles.

Parcours de l'auteur

Christine Persaud travaille dans le domaine de l'assistance humanitaire depuis 1999. Elle a débuté en tant que coordinatrice de projet pour plusieurs ONG, notamment MSF. En 2003, elle a été sollicitée pour mener des évaluations et organiser des cours sur la sécurité, après quoi elle est devenue responsable de la sécurité pour CARE Canada en 2005. Elle a ensuite décidé de poursuivre sa carrière en tant que consultante indépendante spécialisée dans la sûreté et la sécurité, se consacrant aux évaluations et aux formations en situation d'urgence en contrepoint de ses projets artistiques. Principal auteur des politiques mondiales en matière de sécurité de plusieurs parmi les organisations les plus importantes, elle a également rédigé des principes de sécurité, du matériel de formation, des plans nationaux/notes d'orientation sur la sécurité dans divers pays, ainsi que des plans de gestion de crise et des politiques et procédures pour la gestion des situations de prise d'otages. Elle a par ailleurs travaillé pour l'Agence canadienne de développement international en tant que Responsable principale des programmes au sein de la Direction de l'assistance humanitaire. Elle continue de travailler de manière indépendante comme consultante en matière de sûreté et de sécurité et poursuit ses activités de réalisatrice de films documentaires.

Avant-propos

En tant que professionnel de la sécurité dans le secteur des ONG doté de plus de vingt années d'expérience, je considère qu'il est non seulement important, mais essentiel, que la communauté humanitaire et du développement intègre la notion de genre dans tous les aspects de son analyse des risques et de sa politique, ainsi que dans la mise en œuvre de ses programmes.

Dans le secteur des ONG, les hommes ont tendance à occuper des postes qui les exposent à certaines menaces, souvent violentes, et leur font ainsi courir des risques de sécurité importants. Ils font l'objet d'une pression incommensurable qui leur impose d'affirmer leur masculinité dans la quasi-totalité des situations opérationnelles. De ce fait, leur vulnérabilité inhérente peut s'en trouver accrue lors de leurs travaux quotidiens. Par ailleurs, les femmes qui travaillent dans le secteur du développement et des interventions d'urgence sont trop souvent confrontées à des exigences institutionnelles et de programme qui, conjuguées aux aspects culturels de l'environnement prévalent dans les pays en développement, restreignent et réduisent leur rôle, et limitent leur capacité à bien faire leur travail. En outre, les femmes extérieures à la communauté locale se trouvent fréquemment dans une position de vulnérabilité, et ce, à différents titres : au sein même de la structure de l'ONG, culturellement à l'intérieur de la communauté locale, et du fait d'une perception erronée selon laquelle les femmes seraient plus vulnérables faute de force physique. De plus, les personnels féminins nationaux sont souvent exposés à des risques du simple fait de leur association avec une organisation « occidentale ».

Ce document préparatoire de l'EISF, dont l'importance est indéniable, reconnaît les différents risques auxquels les hommes et les femmes employés par les ONG sont susceptibles d'être exposés lorsqu'ils et elles travaillent sur le terrain. C'est pourquoi il est important de tenir compte tant de la participation des femmes que de celle des hommes pour comprendre, promouvoir et mettre en œuvre des considérations relatives au genre à tous les niveaux de la programmation et de la sécurité dans les secteurs de l'humanitaire et du développement.

J'ai personnellement remarqué la sous-représentation des femmes parmi les professionnels d'ONG spécialisés dans la sécurité. Du fait des problèmes culturels rencontrés et de l'environnement dans lequel sont engagées les ONG, rares sont les femmes qui travaillent à plein temps en tant que spécialistes de la sécurité ou que personnes de référence pour la sécurité dans ce milieu, et elles sont donc encore obligées de rester en retrait. Par conséquent, les femmes, qui sont représentées de manière majoritaire au sein de la communauté des ONG, doivent travailler dans un environnement qui limite leurs contributions et qui, bien souvent, leur fait courir des risques supplémentaires. Je

suis convaincu qu'il est impératif de tenter de diversifier le profil des professionnels de sécurité et d'atteindre un meilleur équilibre entre les genres dans le secteur de la sécurité au sein des ONG. Comme le souligne le document préparatoire de l'EISF, une équipe de travail plus diversifiée, dont chaque membre (indépendamment de son genre, de sa nationalité ou de son expérience professionnelle) se sent inclus et entendu, ne peut aboutir qu'à la mise en place d'équipes plus efficaces et, à terme, contribuer à une meilleure exécution des programmes.

J'espère que le lecteur trouvera comme moi ce document préparatoire des plus intéressants. La première partie offre une perspective intéressante sur les complexités qui entourent le genre et la sécurité, notamment en analysant en détail sur des confusions conceptuelles ainsi que sur la corrélation entre genre, sécurité, programmation et problèmes de gestion du personnel. Je recommande aux lecteurs qui disposeraient de moins de temps de lire directement la seconde partie, qui présente des outils pratiques et exhaustifs susceptibles de les aider à intégrer le genre dans les pratiques de gestion des risques de sécurité de leur organisation. Je vous souhaite bonne chance, et, pour citer ce document : « Tant que seront développées des considérations de sécurité soucieuses de l'égalité de genre, les meilleures pratiques globales en matière de gestion des risques de sécurité continueront d'évoluer. »

Robert MacPherson

13 août 2012

Robert MacPherson est le fondateur du Cosantóir Group dont il est actuellement le directeur général. Le Cosantóir Group est une société d'experts-conseil dans le domaine de la gestion de crise et de la réduction des risques qui aide les individus et les organisations internationales opérant dans les pays en développement à réaliser des analyses des risques et à prendre des mesures de réduction des risques pour faire face aux réalités inhérentes à un travail dans des environnements complexes et difficiles. Avant de fonder le Cosantóir Group, Robert MacPherson a passé plus de dix années au service de CARE International où il a dirigé de nombreuses interventions humanitaires et d'urgence et travaillé sur la structure mondiale de CARE pour la sûreté et la sécurité. En 2008, il a eu l'honneur de recevoir le prestigieux InterAction Distinguished Achievement Award [Prix éminent InterAction de la réussite] pour ses services humanitaires.

Table des matières

Résumé	04
Introduction	06
Plan	06
Méthodologie	07
Première partie : Aspects conceptuels et théoriques à prendre en compte en matière de genre et de sécurité	09
1. En quoi l'approche genre est-elle importante en matière de gestion de la sécurité pour les ONG ?	10
1.1 Aspects essentiels de la dimension genre que les ONG doivent prendre en compte dans leur gestion des risques de sécurité	10
1.2 Perceptions des risques de sécurité en fonction du genre	11
1.3 Concilier l'égalité de genre et l'approche genre en matière de sécurité	13
2. Considérations spécifiques au genre dans le cadre de la gestion des risques de sécurité	16
2.1 Le genre dans le contexte opérationnel	16
2.2 La culture de l'organisation	18
2.2.1 Politiques, pratiques et codes de conduite	19
2.2.2 Personnels et composition des effectifs	19
2.3 L'employé individuel	24
3. Évaluation et analyse des risques de sécurité sensibles à la dimension genre	27
3.1 Prise en compte de la dimension genre dans les évaluations des risques de sécurité	27
3.2 Analyse des risques de sécurité sensible à la dimension genre	30

4. Mise en œuvre d'un dispositif de sécurité sensible à la dimension genre	31
4.1 Mesures de sûreté et de sécurité et réponses	31
4.2 Formation, introduction, orientations et séances d'information	32
4.3 Signalement des incidents	33
4.4 Dimension genre du relèvement	35
Conclusion	37
Seconde partie : Outils pratiques et recommandations pour une gestion des risques de sécurité sensible à la dimension genre	39
Recommandation A : Analyse à travers le prisme genre : profils généraux des personnels d'une organisation	40
Recommandation B : Conseils pour une évaluation des risques de sécurité sensible à la dimension genre	43
Recommandation C : Analyse des risques sensible à la dimension genre	45
Recommandation D : Considérations de genre à prendre en compte dans la réduction des risques de sécurité	46
Recommandation E : Violence liée au genre : évaluation, prévention et gestion des cas	48
Recommandation F : Bonnes pratiques sensibles à la dimension genre en matière de signalement des incidents et de dépôt de plaintes en cas d'exploitation et d'abus sexuels (EAS)	52
Recommandation G : Considérations de genre dans la formation – exemple de modules	55
Annexe 1 : Remerciements	58
Annexe 2 : Glossaire	59
Références	62

Résumé

Il est primordial de tenir compte du genre dans la gestion des risques de sécurité, les hommes et les femmes étant confrontés à des degrés différents aux menaces associées à des situations spécifiques (ex. : les personnels masculins sont statistiquement plus concernés par les crimes violents, tandis que les personnels féminins font davantage l'objet de délits d'ordre sexuel, de vols et de cambriolages)¹. Les différences en termes de comportement, de préjugés et d'apprentissage liés au genre ont un impact direct sur la sécurité de l'individu concerné et de l'équipe au sein de l'organisation. Plus spécifiquement, la manière dont les personnels perçoivent, comprennent, internalisent et acceptent la sécurité renseigne sur la manière dont ils pourraient se trouver exposés et réagir à différentes situations. Il faut également reconnaître dès le départ l'impact de facteurs extérieurs (culturels, politiques, historiques, niveau sécuritaire global, etc.) sur les niveaux de risque auxquels les individus et les organisations font face.

Cette étude démontre qu'il existe d'importantes dans la manière de comprendre la notion de genre par rapport aux pratiques de sécurité ainsi qu'au sein de la sphère élargie de l'assistance humanitaire et du développement et des environnements opérationnels. Il est donc impératif d'élargir la réflexion actuelle sur le genre et sur la manière dont il devrait être intégré à la pensée et aux approches en matière de gestion de la sécurité. La question du genre (et souvent, par association directe, la violence liée au genre, ou VLG) est un sujet émotionnel et qui divise l'opinion. Elle déclenche des perceptions plus profondes, des craintes internalisées, des réactions de répression, des insécurités, des expériences, une gêne et des injustices. La répugnance à traiter de la question de genre et les carences dans ce domaine sont principalement dues au fait que l'on comprend mal sa véritable signification et sa pertinence à tous les niveaux de la société, notamment dans le cadre de l'assistance humanitaire et de la culture et des pratiques organisationnelles.

La complexité des considérations liées au genre en matière de sécurité dépasse la compréhension commune selon laquelle il ne s'agirait que d'une vulnérabilité relative. « Un cadre de gestion des risques de sécurité qui tient compte du genre prend en compte ce que signifie socialement et individuellement le fait d'être un homme, une femme, une personne transsexuelle ou une personne intersexuée. »² Il s'agit de parvenir à une vision des priorités des personnels masculins et féminins, nationaux et internationaux, lorsqu'ils mènent leurs activités humanitaires et de développement de la manière la plus sûre possible, dans un contexte social et culturel particulier.

Intégrer la notion de genre à la sécurité implique également de concilier les contextes internes et externes d'un individu : comment les systèmes internes de croyance, d'identification et de valeurs sont-ils mis à l'épreuve par rapport à l'environnement externe représenté par la culture opérationnelle, les collègues et le contexte ?

La culture, le leadership et la politique de l'organisation sont des éléments cruciaux pour comprendre et promouvoir la manière dont le genre éclaire l'ensemble des aspects tant de la programmation que de la sécurité/sûreté du personnel. Les approches genre doivent être stratégiquement adaptées à chaque contexte et non pas mises en sourdine. Nous serons mieux à même de réagir aux menaces si nous pouvons nous appuyer sur une culture de gestion axée sur le soutien et l'efficacité propice à la communication ouverte, à l'égalité et à la résolution collective et inclusive des problèmes, ainsi que sur un système de signalement et de suivi des incidents favorable, accessible et transparent.

Les efforts significatifs consentis ces dix dernières années pour développer une culture et des méthodologies de gestion des risques de sécurité au sein des ONG sont louables. Néanmoins, au cours de cette étude, de nombreux participants aux enquêtes et aux entretiens se sont déclaré préoccupés par le fait que le cadre de

¹ À partir de données provenant de l'UNICEF 2011 et de Wille & Fast 2011.
² Extrait d'un entretien avec Jane Barry.

gestion des risques de sécurité, la terminologie et l'approche actuellement en vigueur se basaient encore trop souvent sur un modèle militaire intrinsèquement patriarcal. Cela nous montre qu'il faut continuer à renforcer une gestion des risques de sécurité intégrant l'approche genre, ce qui pourrait revenir à proposer un changement de paradigme tant dans la manière de penser que dans les pratiques.

Un tel changement exige que la méthodologie actuelle en matière de sécurité soit fondée sur des pratiques de sécurité liées au genre incluant une évaluation et une approche plus globalement influencée par l'égalité de genre, ce afin de veiller à ne compromettre ni l'intégrité de l'organisation, ni celle de l'individu. Une approche de la gestion de la sécurité intégrant le genre doit inclure de manière égalitaire les hommes, les femmes, les personnes transsexuelles et intersexuées, et tenir compte de leurs besoins, de leurs perspectives et des solutions qu'ils et elles proposent ; elle s'appuie sur leurs points forts et leur expérience, et explore plus à fond les tendances comportementales des personnels de l'organisation et des personnes avec lesquelles ils travaillent qui, bien souvent, contribuent à exacerber les risques liés au genre.

Les efforts significatifs qui ont été effectués au cours des dix dernières années pour développer une culture et des méthodologies de gestion des risques de sécurité au sein des ONG sont louables. Néanmoins, au cours de cette étude, de nombreuses préoccupations ont été soulevées par les participants aux enquêtes et aux entretiens sur le fait que le cadre de gestion des risques de sécurité, la terminologie et l'approche actuellement en vigueur se basent encore trop souvent sur un modèle militaire intrinsèquement patriarcal. Cet état de fait met en lumière la nécessité de continuer à renforcer une gestion des risques de sécurité intégrant l'approche genre, ce qui revient à proposer un changement de paradigme tant dans la manière de penser que dans les pratiques.

Un tel changement exige que la méthodologie actuelle en matière de sécurité intègre des pratiques de sécurité liées au genre incluant une évaluation et une approche plus globalement influencée par l'égalité entre les hommes et les femmes, de manière à veiller à ce que ni l'intégrité de l'organisation ni celle de l'individu ne soient compromises. Une approche de gestion de la sécurité intégrant le genre inclut de manière égalitaire les hommes, les femmes, les personnes transsexuelles et intersexuées, et tient compte de leurs besoins, de leurs

perspectives et des solutions qu'ils et elles proposent ; elle s'appuie sur leurs points forts et leur expérience, et explore plus à fond les tendances comportementales des employés de l'organisation et des personnes avec lesquelles ils et elles travaillent qui bien souvent sont des facteurs qui contribuent à exacerber les risques liés au genre.

Introduction

De précédents travaux de recherche ont montré que les organisations humanitaires et de développement avaient intégré la question de genre de manière inégale dans les analyses de la sécurité, les évaluations des menaces et de la vulnérabilité et les stratégies de réduction des risques qui en découlent (Gaul et al. 2006 ; Speers Mears 2009). Or, les considérations sexospécifiques concernent les femmes comme les hommes. En tant que concept, la « neutralité en matière de genre » cherche à gommer les différences sociales entre les différents groupes en s'écartant des préjugés, des attitudes, des comportements et des habitudes stéréotypés. Certaines organisations ont une préférence pour les politiques et les procédures neutres en matière de genre. Cependant, dans la réalité et la pratique, cela est très difficile à réaliser étant donné la multitude de variables tant au niveau opérationnel que des ressources humaines (RH). Cette étude de l'European Interagency Security Forum (EISF) propose aux ONG des lignes directrices complémentaires pour intégrer la dimension genre à la gestion des risques de sécurité, afin de combler un vide dans les publications existantes et d'émettre des recommandations vitales au niveau opérationnel.

Les objectifs du présent document sont les suivants :

1. Encourager une prise de conscience générale sur la notion de genre et sur sa pertinence dans le contexte de la gestion des risques de sécurité, en abordant les questions suivantes :
 - Le genre en tant que vulnérabilité relative, qu'il convient d'examiner parallèlement à d'autres facteurs de risque tels que la nationalité, l'appartenance ethnique, etc. ;
 - La relation complexe entre le genre et certaines autres réalités contextuelles comme les normes sociales et les coutumes, les croyances et pratiques religieuses et la culture ;
 - Le genre en tant que thématique transversale qui permet d'éclairer les méthodologies actuellement employées à tous les niveaux des opérations humanitaires et de développement et de la gestion de la sécurité et des RH.

2. Attirer l'attention sur les aspects du genre à prendre en compte et fournir des recommandations, tant au niveau du siège d'organisations qu'au niveau pays et du terrain, qui peuvent être intégrées au cadre de gestion des risques de sécurité existant ou sont susceptibles de le compléter.

Les aspects spécifiques au genre présentés dans ce document concernent des personnes de tous les types d'identité sexuelle (femmes, hommes, transsexuels et intersexués) et de toutes les orientations sexuelles (hétérosexualité, homosexualité et bisexualité).

Plan

Le présent document se compose de deux parties correspondant aux objectifs de l'étude :

La **Première partie** offre une vue d'ensemble détaillée et complète des aspects conceptuels et théoriques pertinents pour favoriser une meilleure prise de conscience et une compréhension commune des liens entre genre et sécurité.

La **Seconde partie** fournit plusieurs outils et recommandations pratiques (listes de contrôle, cadres, etc.) qui peuvent être intégrés aux pratiques de sécurité déjà en vigueur.

Première partie : Aspects conceptuels et théoriques se rapportant à la notion de genre et à la sécurité

Section 1 : Cette section donne une vue d'ensemble conceptuelle de l'importance du genre dans le contexte des approches et des pratiques de la gestion des risques de sécurité. Elle aborde des aspects essentiels de la sécurité liés au genre et présente les perceptions des professionnels de l'aide à l'égard des risques liés au genre, à la fois dans un contexte spécifique et au niveau mondial. Enfin, la relation entre l'égalité de genre et la gestion de la sécurité est développée plus en détail.

Section 2 : Cette section s'intéresse aux complexités du genre et de la sécurité en tenant compte de l'intersection entre organisation, culture opérationnelle et individu. Concilier ces trois dimensions est certes difficile, mais pas impossible.

Section 3 : Cette section explore les moyens concrets d'intégrer des aspects supplémentaires du genre dans les évaluations du contexte et des risques. Elle fournit également des perspectives sur la fiabilité des évaluations et des mesures de réduction des risques qui en découlent.

Section 4 : Cette dernière section traite de la mise en œuvre de mécanismes de sécurité intégrant la dimension genre tels que la formation, les procédures de sécurité, le signalement des incidents et le relèvement suite à un incident.

Seconde partie : Outils d'orientation et recommandations

- A. Analyse à travers le prisme genre : profils généraux des personnels d'une organisation
- B. Conseils pour une évaluation des risques de sécurité sensible à la dimension genre
- C. Analyse des risques sensible à la dimension genre
- D. Considérations de genre à prendre en compte pour réduire les risques de sécurité
- E. Violence liée au genre : évaluation, prévention et gestion des cas
- F. Bonnes pratiques sensibles à la dimension genre en matière de signalement des incidents et de dépôt de plaintes en cas d'exploitation et d'abus sexuels (EAS)
- G. Considérations de genre dans la formation – exemples de modules

Des citations ont été insérées tout au long de ce document préparatoire pour mettre en exergue des problèmes pratiques et évoquer des exemples et des expériences. Elles sont tirées des réponses aux questionnaires, des entretiens avec les informateurs clés et de l'étude documentaire.

Méthodologie

Recherche contextuelle

L'étude documentaire a reposé sur l'examen de plusieurs rapports publiés sur des questions liées au genre et à la sécurité ainsi que de documents d'orientation et de principes du Comité permanent interorganisations (IASC) (sur l'égalité de genre, la violence liée au genre, etc.). Ont également été consultés les politiques en matière de sécurité de plusieurs organisations³, des documents d'orientation et de procédure et une multitude de sites internet. Toutes les ressources (à l'exception des politiques internes des organisations) sont référencées en fin de document.

Enquêtes et questionnaires en ligne

Trois enquêtes/questionnaires ont été distribués au niveau mondial et mis à disposition en ligne afin de recueillir l'opinion d'un échantillon de professionnels et d'organisations des secteurs de l'humanitaire et du développement. Le questionnaire principal (disponible en anglais et en français) ciblait l'ensemble des personnels sur le terrain des organisations. Le deuxième était adapté de manière à cibler les responsables de la gestion des bureaux nationaux ainsi que les responsables de la sécurité ou les personnes de référence en matière de sécurité. Le troisième avait quant à lui pour objectif d'atteindre différentes catégories de personnels au niveau du siège des organisations (y compris des membres de l'EISF).

Personnels de terrain (tous types de poste, notamment des spécialistes de la programmation ou du genre, etc.)

Au total, 95 personnes (42 hommes, 51 femmes, 2 répondants de genre non déclaré) ont répondu à l'enquête. Parmi elles, 11 personnes étaient des employés nationaux⁴, 25 des employés locaux⁵ et 46 des employés internationaux. 12 répondants ne se sont pas identifiés en fonction de ces catégories. 48 % des répondants actifs sur le terrain comptaient six années ou plus d'expérience. En tout, 27 organisations ont été représentées dans l'enquête, 42 % d'entre elles étant des organisations à mandat multiple (c'est-à-dire actives à la fois dans les secteurs de l'humanitaire et du développement).

Personnels responsables de la gestion des bureaux nationaux et personnels de sécurité

Un total de 31 répondants (10 femmes, 20 hommes et une personne de genre non déclaré) appartenant aux bureaux nationaux de plus de 10 organisations différentes ont rempli le questionnaire. Sur ces 31 répondants, 8 étaient des employés locaux, 3 des employés nationaux et 17 des employés internationaux. 58 % de ces employés comptaient six années ou plus d'expérience. Parmi les répondants se trouvaient des chefs de mission, des responsables de la sécurité et des employés des RH, etc., et 45 % d'entre eux ont qualifié leur employeur d'organisation à mandat multiple.

Sièges d'organisations (y compris membres de l'EISF)

28 employés travaillant au siège de 16 organisations différentes (75 % d'organisations à mandat multiple) ont rempli le questionnaire (50 % de femmes et 50 % d'hommes). Parmi les répondants (qui à 79 % comptaient six ans ou plus d'expérience dans ce domaine) se trouvaient des directeurs de la sécurité au niveau mondial

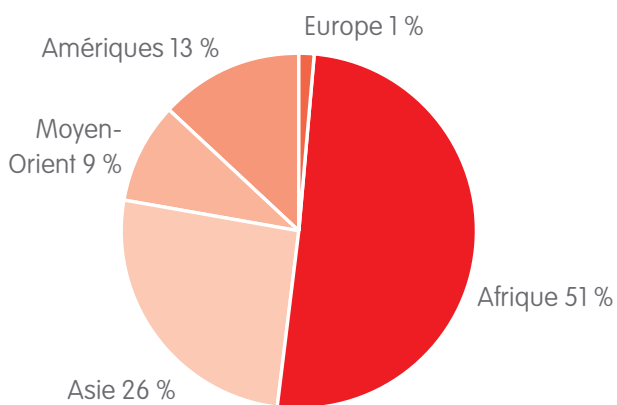
³ Plusieurs membres de l'EISF ont mis leurs politiques et procédures à disposition pour renseigner cette étude et nous les remercions d'avoir fait preuve d'autant d'ouverture et de transparence. Les politiques et procédures qui ont été consultées sont celles de Cesvi, d'Action Contre la Faim (ACF), d'Oxfam GB, de Care International, de World Vision et de Christian Aid.

⁴ Personnels ressortissants du pays dans lequel ils travaillent, mais basés dans un bureau ou dans une zone différente du lieu qu'ils considèrent comme leur lieu de résidence habituelle.

⁵ Personnels qui travaillent dans la zone qu'ils considèrent comme leur lieu de résidence habituelle.

(ou des personnes de référence en matière de sécurité), des responsables de programme, des conseillers genre et protection, des personnels de gestion des connaissances, etc.

Figure 1. Répartition géographique des répondants opérant dans les bureaux nationaux et sur le terrain (les réponses des employés des sièges ne sont pas incluses ici)



Entretiens avec les informateurs clés

Plus de 26 personnes (45 % d'hommes et 55 % de femmes, opérant à la fois au siège et sur le terrain) ont été interrogées par Skype, en face à face ou par téléphone. Ces personnes représentent un échantillon de spécialistes dans les domaines de la sécurité, de la recherche, de l'urgence, des questions psychosociales, des droits de l'homme et du genre, et entretiennent des liens étroits avec l'assistance humanitaire et le développement.

Groupes de discussion ciblée – Pakistan et Afghanistan

Quatre groupes de discussion ciblée ont été organisés au Pakistan et en Afghanistan selon un scénario précis. Les personnels qui y ont participé étaient des employés locaux et nationaux. Chaque groupe a été séparé par genre, et toutes les mesures ont été prises au cours des discussions pour garantir la sécurité, la confidentialité et le respect des participants.

Limites de ces données

Les données recueillies au cours de l'étude à travers les questionnaires et les entretiens comportent une bonne part d'éléments anecdotiques. Bien que l'on ne puisse pas tirer de conclusions définitives étant donné les variations et les contraintes temporelles et géographiques, il a été possible de mettre en évidence un degré important de diversité (géographique, institutionnelle, en fonction du genre, des postes, etc.) qui vient étayer les principales constatations et les problématiques générales dans le domaine du genre et de la gestion des risques de sécurité qui sont exposées dans ce document.

Première partie

Aspects conceptuels et
théoriques à prendre en
compte en matière de
genre et de sécurité



En quoi l'approche genre est-elle importante en matière de gestion de la sécurité pour les ONG ?

Une programmation humanitaire et de développement efficace nécessite que l'on tienne compte du genre. La sécurité et la programmation étant étroitement interconnectées et interdépendantes, la sécurité exige aussi une approche genre solide et une prise en compte des vulnérabilités liées au genre. Une approche de la gestion des risques de sécurité qui tiendrait compte du genre entraînerait une amélioration des pratiques au niveau de l'évaluation, de la mise en œuvre et du respect des consignes et des politiques de sécurité et de sûreté. Une approche intégrant la dimension genre est une approche centrée sur l'humain, qui tient compte du fait que les hommes et les femmes sont exposés à des risques spécifiques qui peuvent ou non, selon le cas, influencer ou exacerber l'ampleur de la violence envers la personne.

Les stratégies de sécurité qui intègrent la dimension genre sont favorables au discours des ONG sur la gestion des risques de sécurité, dans la mesure où elles couvrent tout un éventail d'aspects allant du savoir et des outils jusqu'à la facilitation du travail avec les personnes et de leur gestion. Cela inclut donc l'accès à l'information, la consultation, l'évaluation précise des risques, des formations plus efficaces et un respect accru des normes. Le genre constitue un facteur important de vulnérabilité, par conséquent le fait de prêter attention aux vulnérabilités liées au genre permet de mieux analyser les facteurs qui y contribuent afin de réduire les risques de manière plus efficace.

1.1 Aspects essentiels de la dimension genre que les ONG doivent prendre en compte dans leur gestion des risques de sécurité

Les lacunes dans la compréhension fondamentale et la perception de l'importance du genre sont influencées par plusieurs facteurs, parmi lesquels :

- Culture et nationalité
- Religion/convictions
- Niveau d'instruction
- Influence au sein d'une société de certains groupes de genre dominants.

Le genre ne peut pas être séparé de la culture, de la classe, de l'appartenance ethnique, de l'âge, de la religion, des attentes conditionnées liées à l'apparence physique (cheveux, tenue vestimentaire, maintien/posture, manières), du comportement, etc.

Qu'est-ce que le genre ?

Le rapport de 2006 de l'IASC définit le genre dans sa dimension sociale de la manière suivante : « Le terme « gender » en anglais s'applique aux différences sociales existantes entre les hommes et les femmes (y compris les lesbiennes, les gays et les personnes bisexuelles, transsexuelles et intersexuées – LGBTI)⁶, différences acquises tout au long de la vie et enracinées dans chaque culture, qui peuvent évoluer dans le temps et subir de grandes variations au sein d'une même culture ainsi que d'une culture à une autre. L'égalité de genre détermine les rôles sociaux, les pouvoirs et les ressources des femmes et des hommes au sein d'une culture. » (IASC 2006a: 1)

L'approche genre ne concerne pas uniquement les femmes

L'approche genre est souvent perçue comme une question qui concerne uniquement les femmes, et elle peut donc provoquer des réactions émotionnelles et des préjugés. Interrogées sur les relations entre genre et sécurité, les personnes qui ont répondu au questionnaire adressé au siège de leur organisation ont eu tendance à considérer le genre comme une question qui concerne uniquement les femmes. De manière générale, un nombre plus important de répondants hommes que de femmes ont indiqué estimer que le genre et la sécurité ne s'appliquaient qu'aux risques spécifiques aux femmes. Une certaine confusion terminologique, et la perception commune selon laquelle, dans certaines sociétés, s'attaquer aux questions de genre va à l'encontre des normes, ont fait apparaître des lacunes au niveau de l'intégration de l'approche genre dans l'assistance humanitaire et au développement.

⁶ Le sigle LGBT (lesbiennes, homosexuels, bisexuels et transsexuels) est bien connu. Dans le présent document, un « i » a été ajouté pour faire référence aux personnes intersexuées ; d'autres variations du sigle incluent un Q, LGBTIQ, le Q désignant le questionnement.

Les aspects liés au genre nous permettent d'identifier les vulnérabilités à la fois des femmes et des hommes. Même si ce sont les femmes qui sont les plus touchées par différents degrés d'inégalité et de vulnérabilité, aussi bien par le passé qu'à l'heure actuelle, les organisations sont de plus en plus conscientes des besoins et des vulnérabilités spécifiques des hommes. Il s'agit là d'un aspect particulièrement pertinent si l'on tient compte des cadres en vigueur pour la gestion des risques de sécurité et de sûreté ainsi que des tendances concernant les approches de la sécurité adoptées par les ONG. Les dernières recherches d'Insecurity Insight fournissent quelques premiers éléments indiquant qu'une analyse plus complète axée sur le genre est nécessaire dans le cadre du signalement des incidents. Selon ces recherches, « une proportion plus élevée d'hommes se trouverait confrontée à des vulnérabilités spécifiques que subit un nombre proportionnellement moins élevé de femmes, et inversement » (Wille & Fast 2011). Des recherches supplémentaires ont également mis en lumière les menaces de sécurité spécifiques auxquelles chaque groupe doit faire face en fonction du genre de ses membres, ce qui souligne que la notion de genre est toute aussi pertinente pour les hommes que pour les femmes (Gaul et al. 2006 ; Speers Mears 2009 ; UNICEF 2011).

L'approche genre par rapport à d'autres facteurs

L'approche genre constitue une vulnérabilité importante dans toute évaluation des risques. Néanmoins, qualifier le genre de simple « facteur de risque » réduit considérablement la dimension bien plus large selon laquelle le genre est lié de manière inhérente à tous les aspects du contexte opérationnel ainsi qu'à la culture et aux programmes de l'organisation. Le genre se trouve également au centre de l'identité d'une personne, de ses tendances physiologiques, de ses croyances internalisées et de sa compréhension (et non de son acceptation) de son statut sociétal imposé et des rôles liés au genre qui en découlent. La perception que d'autres personnes peuvent avoir du genre d'un individu et le genre attribué aux employés en tant qu'individus font partie des nombreux facteurs qui augmentent le risque d'exposition aux incidents de sécurité, le niveau d'impact physique et psychologique et la nécessité de trouver des moyens d'y faire face.

Les bailleurs de fonds et la dimension genre

De nombreux bailleurs de fonds exigent de plus en plus que l'égalité de genre et l'évaluation des risques liés au genre fassent partie intégrante de toute conception de programme. Cela vaut en particulier pour les

organisations qui concentrent leurs activités sur une programmation basée sur une approche genre (par ex. : sécurité alimentaire des ménages dont le chef de famille est une femme, éducation des filles, droits de l'homme, programmes relatifs à la violence liée au genre), étant donné que de tels programmes peuvent rencontrer la résistance d'acteurs extrêmement conservateurs dans certains environnements opérationnels spécifiques. Le cadre de gestion des risques de sécurité le plus communément utilisé par les organisations (GPR8 2010) doit continuer à promouvoir cette corrélation entre sécurité et programmation et à mieux intégrer la sécurité aux programmes. Cette stratégie est particulièrement pertinente lorsqu'elle est employée conjointement avec l'évaluation des risques programmatiques.

Définition d'une gestion des risques de sécurité sensible à la dimension genre

Une gestion des risques de sécurité sensible à la dimension genre signifie que les aspects liés au genre font partie intégrante du processus décisionnel relatif à l'élaboration des politiques, à l'application des stratégies et à l'utilisation des ressources qui façonnent la gestion de la sécurité au niveau institutionnel. Un tel cadre doit tenir compte des différents besoins spécifiques en matière de sécurité ainsi que de l'expérience, des problèmes et des priorités de tous les individus⁷. En partant de ces connaissances, l'organisation cherche à réduire adéquatement le niveau de risque et à atteindre des niveaux équitables de sûreté et de sécurité pour tous les personnels, toutes catégories de genre confondues.

1.2 Perceptions des risques de sécurité en fonction du genre

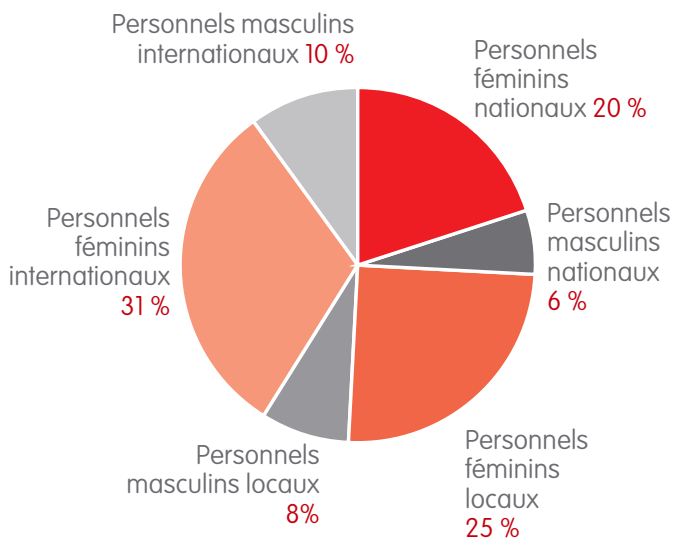
Perceptions révélées par l'enquête de terrain

Selon l'enquête menée auprès des personnels de terrain, les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes à penser que les personnels nationaux et internationaux sont tout autant exposés à des risques dans leur situation opérationnelle actuelle. D'une manière générale, environ 50 % des répondants estiment que les personnels internationaux et nationaux sont exposés au même niveau de risque. C'est parmi les personnels locaux que l'on trouve le pourcentage le plus élevé (72 %) de personnes qui pensent que les risques encourus par les personnels nationaux et internationaux sont les mêmes.

⁷ Hommes, femmes, LGBTI.

Le graphique suivant illustre les groupes « perçus » comme étant les plus vulnérables dans l’environnement opérationnel. Dans l’ensemble, les personnels féminins, toutes catégories confondues, sont considérés comme plus vulnérables que les personnels masculins. Les hommes considèrent que les personnels féminins locaux sont les plus vulnérables. Un nombre élevé de répondants, hommes et femmes, ne voit aucune différence entre les personnels internationaux féminins ou masculins. Un nombre élevé de répondants de chacun des groupes (personnels nationaux, locaux et internationaux) indique considérer qu’il n’y a pas de différence importante entre les hommes et les femmes au sein de leur propre groupe. Les personnels nationaux ont tendance à considérer les personnels internationaux féminins comme le groupe le plus vulnérable (64 %).

Figure 2. Perceptions des personnels de terrain : quel groupe est le plus à risque ?



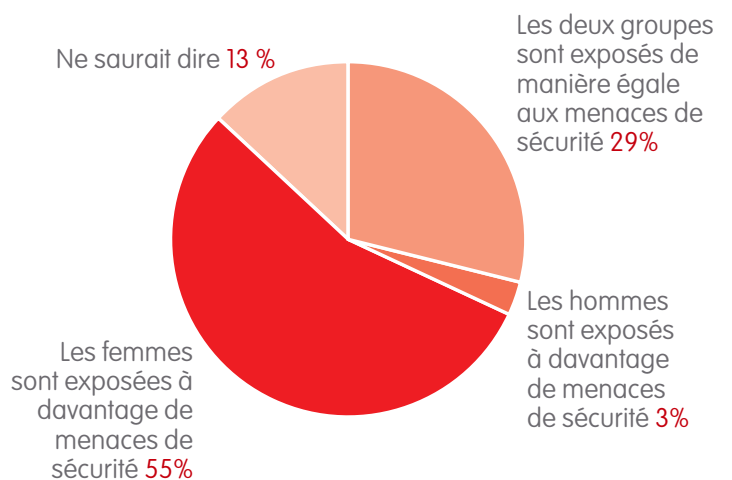
Dans l’ensemble, la majorité (>75 %) des personnels sur le terrain qui ont répondu à l’enquête se sentent exposés à des risques de sécurité. Les cinq principales menaces qu’ils perçoivent sont les suivantes :

1. vols/cambriolages,
2. vols à main armée,
3. kidnappings/enlèvements,
4. menaces verbales/harcèlement et
5. dommages indirects.

Les répondants qui opèrent sur le terrain estiment que le fait d’être une femme ou un homme est un facteur qui accroît leur exposition à certaines menaces spécifiques. Ainsi, les femmes sont considérées comme plus susceptibles de faire l’objet de harcèlement, de violence liée au genre et de harcèlement sexuel. Elles sont également considérées comme légèrement plus vulnérables face aux menaces verbales et au risque de vols/cambriolages, alors que les hommes sont perçus comme légèrement plus vulnérables face au risque de menaces de mort. Les personnels de terrain pensent que les femmes et les hommes courent des risques identiques face aux kidnappings/enlèvements, aux dommages indirects, aux vols à main armée, à l’extorsion/corruption et aux agressions physiques.

Perceptions du personnel de gestion des bureaux nationaux et du personnel de sécurité

Figure 3. Perceptions des bureaux nationaux : quel groupe est le plus exposé aux menaces de sécurité ?



L'enquête indique que les personnels d'encadrement/sécurité qui travaillent au siège d'organisations et dans les bureaux nationaux considèrent que les menaces suivantes sont celles auxquelles eux et/ou leurs collègues sont le plus fréquemment exposés :

- Accidents de la circulation
- Violence liée au genre (dont harcèlement sexuel)
- Vols
- Kidnappings/enlèvements
- Dommages indirects

Perceptions concernant les femmes plutôt que les hommes

Étude de cas n° 1 – Pakistan : Synthèse des groupes de discussion ciblée menés dans les pays

Dans certaines situations, les hommes sont exposés à davantage de risques (p. ex. crimes ciblés motivés par des querelles tribales, réactions ethniques ou politiques, ou même enlèvements). Néanmoins, du fait des sensibilités culturelles et sociales, les femmes sont exposées à différents risques : harcèlement, stress mental, pressions qui les poussent à tenter de faire leur travail mieux que les hommes (étant donné qu'elles ont constamment l'impression d'être jugées), image personnelle et réputation face aux stéréotypes sociaux, problèmes de santé, préoccupations familiales, vulnérabilité croissante et manque de formation pour faire face aux menaces de sécurité.

Les femmes sont également plus susceptibles de faire l'objet de délits du fait de leur genre. Les criminels et les délinquants considèrent ainsi qu'elles constituent une cible plus facile du fait de leur physiologie et, dans la plupart des cas, de leur incapacité à se défendre, contre-attaquer, s'échapper ou maîtriser l'élément menaçant. En outre, dans le cas des femmes, les criminels ont deux motifs au lieu d'un seul – un motif criminel et un motif de domination (se traduisant souvent par une violence sexuelle) – ce qui augmente la probabilité des crimes envers les femmes (ex. : dans de nombreux cas, un vol pourra s'accompagner d'agression sexuelle, ou un enlèvement d'agression sexuelle ou de viol).

De plus, par peur d'être stigmatisées, ou d'être considérées comme « moins professionnelles » que leurs homologues masculins, les femmes ne parlent pas ouvertement de leurs préoccupations et des menaces dont elles pourraient faire l'objet.

Il est impossible d'ignorer la corrélation entre les perceptions des professionnels de l'aide interrogés dans le cadre de cette enquête, d'une part, et le statut spécifique que le contexte confère aux femmes, d'autre part. Bien que les aspects liés au genre concernent les femmes, les hommes et les personnes LGBTI, la perception selon laquelle les femmes seraient plus vulnérables (et de ce fait plus vulnérables face à la violence liée au genre) s'impose de toute évidence. De manière générale, il est impératif que les organisations renforcent activement la sensibilisation sur l'approche genre pour faire comprendre sa pertinence et son importance aussi bien pour les hommes, les femmes et les autres identités.

1.3 Concilier l'égalité de genre et l'approche genre en matière de sécurité

L'égalité de genre n'est ni un luxe ni un privilège. Elle se fonde sur des cadres juridiques internationaux, parmi lesquels le droit international des droits humains, les droits humains de la femme (ex. : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies), les droits humains de l'enfant, le droit international humanitaire, etc.

L'égalité de genre ou égalité homme-femme fait référence au fait que les hommes et les femmes, quels que soient leur âge et leur orientation sexuelle, doivent pouvoir jouir de manière égale de droits, de biens à valeur sociale, d'opportunités, de ressources et de récompenses. L'égalité de genre ne signifie pas que les femmes et les hommes sont identiques mais que leurs droits, leurs chances et les opportunités de vie ne sont ni régis ni limités par leur statut de femme, d'homme (IASC 2006a: 1) ou de personne LGBTI. La protection est au centre de cette égalité.

Concernant l'égalité de genre dans le contexte opérationnel et de la gestion de la sécurité, l'imposition de mesures de sécurité strictes pour des raisons liées au genre risque d'être interprétée à tort comme une tentative de compromettre l'égalité de genre. L'intégration de l'égalité de genre dans la gestion de la sécurité doit signifier que les facteurs de sécurité sont

Encadré 1 : Violence liée au genre (VLG), harcèlement, exploitation et abus sexuels (EAS)

La **violence liée au genre** est un terme générique regroupant tous les actes préjudiciables perpétrés contre le gré de quelqu'un, et qui est basé sur des différences socialement assignées entre hommes et femmes (ou personnes se reconnaissant comme LGBTI). La nature et l'ampleur des différents types de VLG varient selon les cultures, les pays et les régions. À titre d'exemple, citons la violence sexuelle, dont l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et la prostitution forcée ; la violence domestique ; la traite humaine ; les mariages forcés/précoces ; les pratiques traditionnelles nuisibles telles que les mutilations génitales féminines ; les crimes d'honneur ; et l'héritage des veuves. D'autres formes de violence liée au genre incluent le recrutement forcé d'hommes, de femmes et d'enfants (IASC 2006b).

La violence liée au genre est l'une des principales préoccupations de nombreux professionnels de l'humanitaire. Les femmes y sont particulièrement susceptibles, mais des hommes peuvent également en être victimes, et le sont effectivement souvent (par exemple dans le cadre d'un système carcéral, ou en cas de recrutement forcé, etc.) Les incidents de violence liée au genre sont souvent traumatisants et ils font partie des incidents de sécurité les plus redoutés. La violence liée au genre constitue une grave atteinte à l'intégrité physique, psychologique et émotionnelle d'une personne.

Les aspects de la violence liée au genre dont il faut tenir compte sont de deux ordres. Premièrement, la prévention et la réponse doivent être intégrées à tous les domaines de l'intervention – de l'évaluation et de la conception au contrôle des programmes en passant par la mise en œuvre – afin d'éviter de nouveaux préjudices et l'exposition des bénéficiaires à des risques supplémentaires. Le second aspect concerne le degré d'exposition à la violence liée au genre auquel les employés de l'organisation sont soumis, souvent dans le cadre de relations déjà établies, lorsqu'ils font leur travail ou se trouvent sur leur lieu de travail. Par extension sont également concernés les incidents domestiques qui peuvent être liés au travail de la personne ou motivés par son association avec l'organisation. Concernant la violence liée au genre sur le lieu de travail, des mécanismes rigoureux de sensibilisation, de prévention et de signalement des incidents doivent être instaurés. Il est impératif de reconnaître l'existence de la violence liée au genre au niveau des programmes et aussi au niveau de l'exposition que peuvent subir certains des employés. L'absence de données quantitatives ne doit pas servir d'excuse pour ignorer un tel problème, qui met en danger l'existence même de ceux qui le subissent. (Voir Seconde partie : Recommandation E pour obtenir des conseils complémentaires en matière d'évaluation, de prévention et de réponses à apporter en cas de violence liée au genre.)

L'**exploitation et les abus sexuels (EAS)** recouvrent des formes de violence liée au genre qui ont été largement signalées dans les situations humanitaires (IASC 2006a). Si quiconque peut commettre des actes d'exploitation et d'abus sexuels, le terme EAS fait référence à l'exploitation et aux abus sexuels perpétrés par les personnels, civils et militaires, d'organisations qui appartiennent ou non aux Nations Unies et sont chargés du maintien de la paix.

On parle d'**exploitation et d'abus sexuels** lorsqu'une position de pouvoir (comme par exemple le fait d'être employé par une ONG) est utilisée à des fins sexuelles à l'encontre d'un bénéficiaire ou d'un membre vulnérable de la communauté. On parle de **harcèlement sexuel** lorsque des différences de pouvoir entre membres du personnel sont utilisées de manière abusive (verbalement, par des attouchements, par l'utilisation d'images inappropriées, etc.). Néanmoins, le harcèlement sexuel est courant au sein de la communauté en général, et certains cas moins importants de harcèlement sont ignorés par manque de confiance en soi, par crainte de dénoncer et de causer des problèmes, et parce que le harcèlement n'a pas été suffisamment expliqué ou qu'il reste mal compris.

La redevabilité en matière de prévention d'EAS découle des Lignes directrices de l'IASC (dérivées elles-mêmes du bulletin du Secrétaire général des Nations Unies sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels) et des Normes de HAP International (UN 2003 & HAP International 2010)⁸. La conformité en matière de prévention de l'EAS est actuellement exigée par plusieurs bailleurs de fonds. Des mécanismes de signalement des incidents, tant au niveau de la communauté qu'au niveau interne, sont en cours d'instauration et recourent la gestion des risques de sécurité. Des mécanismes de plainte doivent être établis au niveau du terrain et être accessibles, confidentiels, transparents et sûrs (voir Seconde partie, Recommandation F, qui examine la mise en œuvre d'un mécanisme de dépôt de plaintes en matière d'EAS). Une bonne direction, une formation de qualité et des messages clairs émanant de tous les niveaux de l'organisation peuvent améliorer le transfert de connaissances et la compréhension des codes de conduite en matière de prévention d'EAS et, par extension, la prévention du harcèlement.

évalués et mis en œuvre pour garantir la sécurité des femmes, des hommes et des autres identités en tenant compte d'une analyse de leur vulnérabilité, de leurs capacités et de leurs besoins spécifiques.

La mise en œuvre de mesures (ou de procédures) de sécurité intégrant les différences de genre ne devrait pas compromettre l'égalité de genre. C'est peut-être sur ce point que l'on rencontre les écarts les plus visibles et les plus difficiles à concilier entre la nationalité ou la culture d'une personne, la culture de l'organisation concernée et le contexte opérationnel. Concilier ne signifie pas qu'il faille se soumettre ou compromettre gravement ses valeurs et ses convictions. Cela signifie que l'individu peut conserver sa dignité tout en acceptant de modifier la façon dont il se comporte, s'habille ou interagit socialement, afin de faire preuve de respect dans le but d'obtenir un certain degré d'acceptation et de légitimité auprès des acteurs du cadre opérationnel. En fin de compte, les mesures de sécurité devraient se fonder sur une analyse rigoureuse des risques et être instaurées en tenant compte de la sécurité de l'ensemble du personnel de l'organisation, des biens, des opérations et des bénéficiaires. À terme, de telles mesures permettront de garantir la pérennité de la prestation d'aide.

Il existe des situations dans lesquelles aucun compromis n'est acceptable : harcèlement, discrimination, mesures qui ne s'appuient pas sur une analyse exacte des risques (d'où la nécessité de réexaminer leur légitimité), situations dans lesquelles le seuil de la sécurité individuelle a été franchi.

L'égalité de genre implique d'avoir une voix et de pouvoir se faire entendre et participer à la prise de décisions. Même si certaines situations de sécurité exigent une approche autocratique (par exemple en gestion de crise), ce type d'approche doit tenir compte des facteurs de genre. Des consultations avec un échantillon complet des différentes catégories clés de personnels, de bénéficiaires, de représentants des autorités et de la population locale, représentant tous les groupes – femmes, hommes et personnes LGBTI – sont essentielles, à la fois pour mieux comprendre notre lieu de travail et notre mode de travail.

Étude de cas n° 2 – Irak

La procédure voulait que les personnels féminins internationaux arrivant en Irak soient accueillis à l'aéroport avec une abaya⁹, un voile et un foulard, ce qui était inquiétant. Même si, à première vue, ces employées vivaient mal cette mesure, elles en avaient été clairement informées avant le départ. Elles avaient également pu émettre des commentaires sur cette mesure et demander si elle répondait bien à un impératif déterminant en matière de sécurité, s'il y avait d'autres raisons la motivant ou s'il s'agissait simplement d'une solution de facilité. En fin de compte, il s'est avéré que cette mesure de sécurité était légitime, dans la mesure où les personnels féminins internationaux (et surtout les femmes originaires des États-Unis) étaient les principales cibles des enlèvements.

Entretien avec un informateur clé

⁸ Voir également : <http://www.pseataaskforce.org/>

⁹ Long manteau noir porté au-dessus d'une robe et recouvrant la personne de la tête aux pieds – le port de l'abaya est traditionnel en Irak.



Considérations spécifiques au genre dans le cadre de la gestion des risques de sécurité

Selon les équipes de gestion et les responsables de la sécurité interrogés au siège d'organisations et dans leurs bureaux nationaux, les difficultés les plus complexes entourant les considérations spécifiques au genre et la sécurité sont les suivantes (par ordre d'importance) :

1. Environnements conservateurs ou qui assujettissent les femmes ;
2. Attitudes préexistantes et préjugés des personnels de l'organisation, des communautés, des bénéficiaires, etc. ;
3. Absence d'acceptation interne de l'approche genre et des principes en matière d'égalité de genre de l'organisation ;
4. Domination par les hommes de la gestion de la sécurité ;
5. Impression que les considérations de genre ne s'appliquent qu'aux femmes ; et

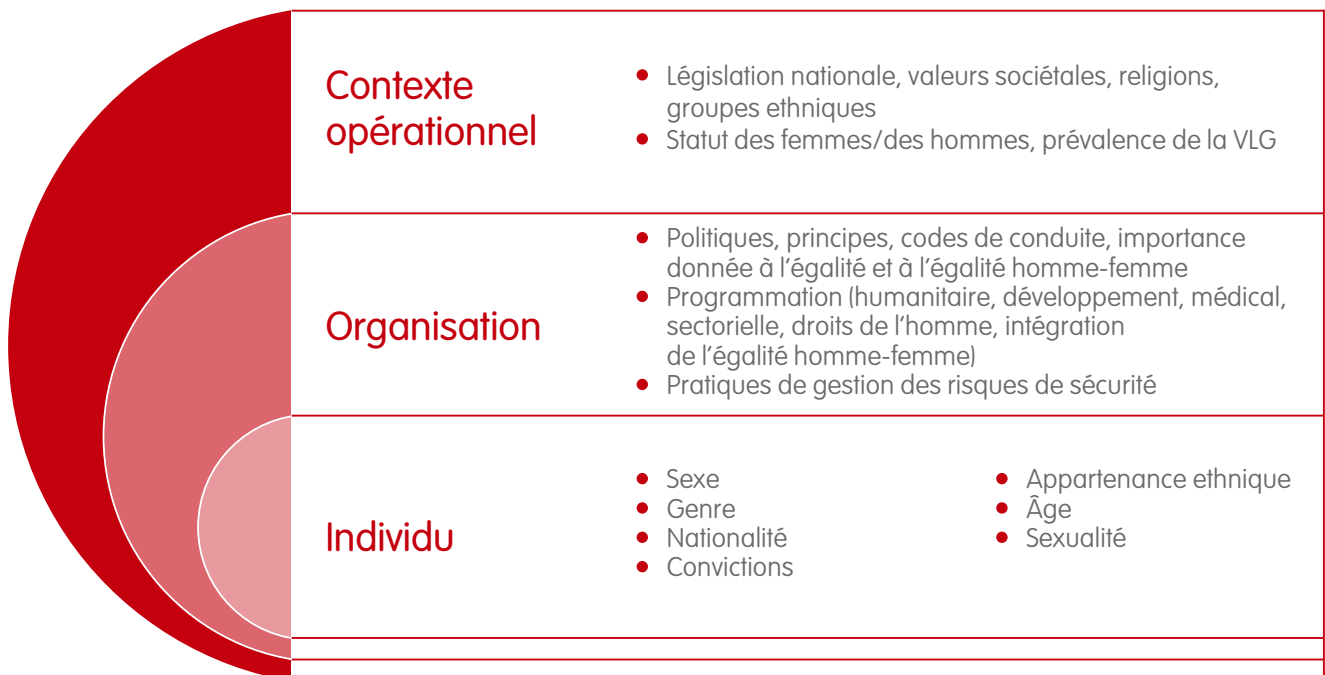
6. Manque de consultation de personnels représentatifs de différents groupes de genre.

Cette section examine l'ensemble de ces dimensions dans un cadre plus large qui inclut le contexte opérationnel, la culture de l'organisation et la sphère individuelle.

2.1 Le genre dans le contexte opérationnel

Le contexte opérationnel est un aspect clé dont il faut tenir compte lorsqu'il s'agit d'examiner de quelle manière le genre, les questions qui s'y rattachent et les relations entre les sexes permettent de mieux comprendre la culture, la religion et la société. Il peut sembler difficile de concilier la culture et les programmes d'une organisation avec la culture en vigueur dans le contexte opérationnel.

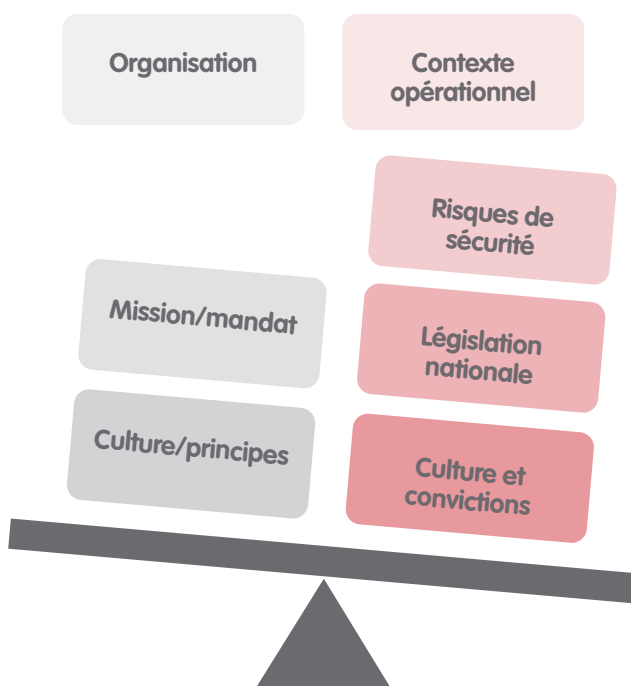
Figure 4. Corrélations entre les profils individuels et institutionnels et le contexte opérationnel



Tant les acteurs étatiques que non étatiques se servent de plus en plus souvent de la culture comme prétexte pour justifier la violence envers les femmes. Lorsque de tels actes acquièrent de la légitimité, que ce soit au niveau international ou régional, cela tend à promouvoir l'idée selon laquelle certaines communautés auraient un droit culturel inhérent à agir avec violence. Il s'agit manifestement d'une idée absolument inadmissible qui doit être rejetée.

Extrait de messages clés tirés de 'Violence is Not our Culture' [La violence n'est pas notre culture]¹⁰

Figure 5. Un exercice d'équilibrisme ?



L'équilibre parfait est rarement atteint. On constatera plutôt un mouvement constant, vers l'avant et vers l'arrière. Lorsqu'il s'agit d'équilibrer les principes institutionnels et le contexte opérationnel, il est important d'adopter une vision stratégique et éthique et de veiller à ce que l'intégrité de l'organisation et de son personnel soit maintenue afin d'assurer au mieux la protection et les besoins des bénéficiaires.

Programmation et considérations liées au genre : protection des bénéficiaires et des personnels

Avec toutes ces dimensions opérationnelles, la prévalence de la neutralité est un impératif pour notre organisation, mais nous devons garder à l'esprit qu'être neutres ne veut pas dire qu'il faille tolérer des comportements contraires à nos principes.

Répondant d'un bureau national

Vous devez tout d'abord comprendre leur manière de penser et accepter que les progrès ne seront que graduels. Votre organisation/vos personnels doivent donner l'exemple ; commencez par vous assurer que vos personnels ont pleinement conscience des questions liées au genre. Vous pouvez travailler avec différentes personnes issues de la communauté locale qui peuvent devenir des exemples pour les autres. Il faut que les gens comprennent pourquoi le genre est important.

Répondant d'un bureau sur le terrain

Il s'est avéré très difficile de travailler dans une société où l'égalité de genre constitue un sujet extrêmement sensible. La violence liée au genre est très courante au sein des communautés locales. Nos bénévoles locaux, qui sont des citoyens actifs, jouent un rôle de modèle au sein de leurs propres communautés. Ils travaillent et vivent avec les communautés locales et diffusent les bonnes pratiques.

Répondant d'un bureau sur le terrain

La corrélation entre sécurité et programmation est un des aspects les plus importants. Les décisions de programmation d'une organisation et sa présence auront une influence sur les dynamiques de pouvoir dans un contexte particulier. Les programmes liés au genre peuvent être particulièrement litigieux dans des contextes où les droits des femmes et des filles ne sont pas respectés et où des convictions fondamentalistes ou conservatrices dominent la société. Les programmes liés à l'égalité de genre impliquent souvent que des personnels féminins puissent parler aux femmes qui en seront les bénéficiaires – modifiant ainsi la perception et le risque encouru, d'autant plus que les programmes qui donnent du pouvoir aux femmes peuvent être perçus comme privant les hommes de leur pouvoir. En cas de programmes susceptibles de rencontrer une opposition et par là-même d'entraîner des problèmes d'ordre sécuritaire, il est impératif de tenir compte de certaines considérations stratégiques et de jouir d'un niveau particulièrement élevé d'acceptation auprès de la communauté locale. À l'opposé, toute réticence des personnels de l'ONG à remettre en cause des problèmes ou des abus évidents en matière de droits de la femme ou des différences et problèmes liés au genre (par exemple parce qu'ils considèrent que c'est « leur culture ») peut compromettre l'intégrité de l'organisation.

Au cours de cette étude, certains informateurs clés ont exprimé leur appréhension à l'idée que des programmes de prévention de la violence liée au genre puissent ne pas être appréciés et entraîner des risques directs de sécurité dans certains contextes et auprès de certaines communautés, alors même que la violence liée au genre

¹⁰ Campagne mondiale en ligne pour mettre fin à la violence contre les femmes au nom de la culture. Voir : <http://www.violenceisnotourculture.org/>

met la vie des victimes en danger. Bien souvent, les organisations établissent un seuil de risque acceptable, en mettant dans la balance la capacité de l'organisation face à la nature des programmes qu'elle mène (vital contre non vital). La prévention de la violence liée au genre devrait être considérée comme une activité susceptible de sauver des vies, et éventuellement comme un facteur qui rehausse le seuil de risque acceptable. Ce type de programme nécessiterait donc que davantage d'efforts et d'investissements en ressources soient consacrés à l'objectif d'acceptation, en particulier en tant que stratégie de sécurité, en s'appuyant sur une analyse solide du programme (voir Seconde partie, Recommandation B).

Études de cas 3 et 4 Pakistan : extrait tiré d'un groupe de discussion ciblée

Nous travaillons en grande partie avec des communautés rurales au sein desquelles les femmes et les hommes ont un statut social inégal. La mobilité des femmes est restreinte ; elles n'ont accès ni à la nourriture ni aux ressources économiques. Elles n'ont pas la possibilité de faire des études ou d'avoir un emploi rémunéré. Les femmes restent généralement à la maison ou participent à des travaux non rémunérés. Pratiquement partout, les femmes ne sont pas instruites, elles sont victimes de violence domestique, elles n'ont aucun accès aux soins de santé, n'ont aucun droit sur leur propre corps, sont considérées comme inférieures et font l'objet de discrimination. Les mariages précoces, les crimes d'honneur et l'absence de perspectives sont autant de problèmes auxquels les femmes sont également confrontées dans la majorité des régions rurales. La participation des femmes à la sphère politique et sociale est extrêmement limitée et elles ne peuvent que peu, voire pas du tout, s'exprimer lorsqu'il s'agit de prendre des décisions (au niveau social ou domestique).

Les hommes des communautés rurales sont généralement pauvres. Ils sont opprimés, à la merci de structures de gouvernance injustes ; ils sont harcelés par des chefs féodaux puissants et doivent faire face à la stigmatisation sociale généralement attribuée à leurs épouses, leurs filles ou leurs sœurs (des stigmas sociaux et culturels généralement associés au rôle des femmes). À l'intérieur du foyer, ils jouissent d'une position supérieure et ce sont eux qui prennent toutes les décisions. En milieu rural, les

femmes et les hommes sont confrontés à la torture, la violence et la maltraitance, mais les hommes conservent tout de même une position supérieure au sein du foyer. Ils ont des avantages par rapport aux femmes, cautionnés sur les plans culturel et social.

Banda Aceh, Indonésie

Avant le tsunami, Banda Aceh était une zone close et les hommes y avaient donc des idées préconçues sur les femmes occidentales. Durant les phases ultérieures de l'intervention d'urgence et de la reconstruction, avec l'afflux d'étrangers, on a assisté à une augmentation des incidents de harcèlement, d'agression et de viol envers les employées internationales et les employées nationales originaires de Jakarta (le nombre d'incidents signalés est sans doute très inférieur à la réalité). Il y a également eu un durcissement de l'application de la charia (en réaction à l'exposition à la culture occidentale). Cela a entraîné une hausse alarmante des incidents de violence liée au genre envers les employées locales qui travaillaient pour les ONG. Il s'agit là d'un exemple tout à fait spécifique de l'impact de la présence des ONG et des risques liés au genre qui peuvent exister et qu'il est donc nécessaire d'anticiper.

Résultats d'une évaluation de la sécurité produite par une organisation à mandat multiple en 2008

2.2 La culture de l'organisation

En tant qu'organisation humanitaire, la question du genre constitue une grande priorité. Notre politique relative à l'égalité de genre est absolument claire, de même que la stratégie pour la mettre en œuvre.

[Notre politique] ne s'intéresse pas uniquement aux déséquilibres, aux rôles et aux besoins liés au genre, mais elle examine également comment établir des relations de pouvoir égales entre les personnels masculins et féminins, par exemple en augmentant le nombre d'hommes et de femmes aux postes décisionnels ou en mettant en place un groupe de travail sur le genre qui travaille en collaboration avec le personnel de référence en matière de sécurité.

Répondant d'un bureau national

Chaque organisation humanitaire ou de développement a son propre profil culturel et ses priorités qui peuvent entrer en conflit avec le contexte opérationnel. Sa présence et ses programmes vont affecter l'environnement avoisinant, et vice versa. Outre la culture et la philosophie de l'ONG, les bailleurs de fonds imposent de plus en plus que davantage d'attention soit prêtée à l'égalité de genre dans le cadre des programmes humanitaires et de développement – raison supplémentaire d'envisager l'adoption d'une gestion des risques de sécurité soucieuse du genre.

Les politiques, les principes et la planification stratégique d'une organisation (soit dans le domaine spécifique de la sécurité, soit dans le cadre de la santé et du bien-être, des ressources humaines, des programmes, etc.) peuvent bénéficier de l'intégration de la dimension genre et de la manière dont elle éclaire la pratique humanitaire et du développement ainsi que la culture de l'organisation. Bien évidemment, le degré d'intégration dépendra du degré de priorité que l'organisation y attache¹¹.

2.2.1 Politiques, pratiques et codes de conduite

Globalement, moins de la moitié des organisations interrogées disposaient de politiques de sécurité intégrant la dimension genre. 59 % d'entre elles ont indiqué que l'intégration de la dimension genre et de l'égalité de genre serait envisagée lors de futures révisions de leur politique au niveau du siège. Pratiquement toutes les organisations étaient dotées d'un code de conduite dans lequel figurait la protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

Voici une série de suggestions pour examiner le niveau d'intégration de la dimension genre aux politiques de sécurité ou connexes d'une organisation :

1. Égalité de genre en matière de programmation :

Il s'agit du degré de priorité que l'organisation accorde aux groupes traditionnellement exclus – principalement des femmes –, aux efforts visant à autonomiser les hommes et les femmes et/ou à l'obtention de l'égalité des femmes et des hommes dans les pays et les communautés au sein desquels elle opère.

2. Cadre de politique institutionnelle favorable : Existe-t-il des éléments qui démontrent que l'égalité de genre est bien un thème transversal et/ou l'un des prismes utilisés par l'organisation ?

3. Environnement institutionnel propice : Cet élément examine le processus et les procédures internes dont l'organisation s'est dotée pour mettre en œuvre ses politiques et qui sont susceptibles d'être éclairées par une politique de genre (investissements dans des outils, des formations, des conseils spécialisés, des partenariats, des mécanismes de mise en œuvre, des structures favorisant la redevabilité, etc.).

4. Équilibre entre les genres/équité en matière

d'emploi : Y a-t-il eu ou non un engagement envers (ou des progrès vers) un équilibre entre les genres en matière d'emploi à tous les niveaux de l'organisation et plus particulièrement aux postes clés de prise de décisions ? Il est important de maintenir une séparation entre les questions d'équité en matière d'emploi et les politiques relatives au genre, et ce, même si des progrès dans l'un des domaines sont souvent liés à des progrès dans l'autre.

5. Principe de non-discrimination : Le genre, le sexe (notamment la discrimination résultant de la grossesse ou du fait d'être en âge de procréer), les orientations sexuelles, la religion, l'appartenance ethnique et la nationalité ne devraient pas être des facteurs de discrimination empêchant le recrutement ou l'embauche des personnes les plus appropriées et qualifiées pour assumer certaines fonctions. Sauf dans le cas où une analyse des risques exacte et spécifique à la situation identifierait un groupe comme susceptible de courir davantage de risques, l'organisation devrait envisager d'autres options plus propices (informations supplémentaires, consentement, procédures, contributions, etc.).

2.2.2 Personnels et composition des effectifs

Le fait d'être un homme a un impact sur ma sécurité car je suis obligé de me rendre dans des endroits risqués susceptibles de mettre ma vie en danger.

Homme répondant à l'enquête sur le terrain

Une femme est plus susceptible de subir une agression physique en cas de vol. Les personnels masculins locaux sont plus souvent arrêtés, mais cela se doit peut-être au fait qu'ils sont chauffeurs ou gardes et donc plus exposés que d'autres personnels.

Homme répondant à l'enquête sur le terrain

Le fait d'être une femme signifie que vous êtes plus vulnérable à la violence liée au genre étant donné que la culture tend à considérer la violence liée au genre comme normale.

Femme répondant à l'enquête sur le terrain

¹¹ Plusieurs membres de l'EISF ont communiqué leurs politiques et procédures afin d'éclairer cette étude. Ces organisations avaient incorporé la dimension genre à leur politique de sécurité ou avaient consacré une attention soutenue aux questions de violence liée au genre et de protection contre l'exploitation et les abus sexuels. Nous sommes très reconnaissants d'avoir pu approfondir nos connaissances en consultant ces pratiques, lesquelles sont incorporées à la suite de cette section ainsi que dans les outils de la seconde partie. Les organisations qui nous ont communiqué leurs politiques sont citées dans la section sur la méthodologie.

Les femmes sont sous-représentées dans les activités professionnelles et la majorité des personnels nationaux, particulièrement les personnels de terrain, sont des hommes. On constate à travers l'histoire du pays un recours persistant au viol et à la violence sexuelle comme arme de guerre et comme outil d'asservissement quotidien des femmes. Les risques semblent donc plus élevés pour les femmes que pour les hommes.

Femme répondant à l'enquête sur le terrain

Différences entre personnels féminins et masculins (nationaux et internationaux)

Les rôles liés au genre varient d'une culture à l'autre, d'un groupe ethnique à l'autre et d'une classe sociale à l'autre. Toutes les cultures ont des rôles liés au genre et elles ont toutes certaines attentes par rapport à la tenue vestimentaire, au comportement et à l'apparence que les femmes et les hommes doivent avoir.

Surtout dans les situations humanitaires, les équipes de personnels d'une organisation peuvent être composées de personnels internationaux de différentes nationalités et de personnels nationaux originaires de différentes régions d'un même pays. L'instauration d'équipes dont la composition est diversifiée fait partie de la stratégie de sécurité utilisée par les organisations pour se faire accepter. Cela signifie également qu'il y aura toute une variété de préjugés internes, de préjugés culturels et de dynamiques liées au genre. Si les membres du personnel ont une compréhension différente de ce que signifie le genre ou de ce qui constitue un acte de violence liée au genre, cela peut contribuer à des incidents de harcèlement et à d'autres types de brimades basées sur le genre, comme des commentaires méprisants, des préjugés et des inégalités de traitement. Il est donc opportun et nécessaire que l'organisation articule clairement ses politiques et ses codes de conduite. Chaque sous-groupe au sein d'une équipe a ses propres tendances comportementales et ses considérations de sécurité. (Voir Recommandation A concernant les considérations générales relatives aux différents profils qui constituent le personnel d'une organisation.)

Les personnes qui ont répondu à l'enquête et aux questionnaires ont remarqué que les équipes au sein de leur organisation se composaient d'un nombre proportionnellement plus élevé de personnels masculins, notamment dans les zones les plus reculées, et qu'il y avait souvent plus de femmes au niveau du siège. Des références anecdotiques provenant des enquêtes, des questionnaires et des entretiens ont souligné un manque de femmes aux postes de

direction ; la prise de décisions et la sécurité restent donc des domaines principalement dominés par les hommes. Quelques exemples de structures de gestion de la sécurité dirigées par des femmes ont toutefois été signalés, avec pour effet, de l'avis des répondants, de renforcer l'association des femmes à la prise de décisions, et plus globalement d'entraîner les politiques et la culture sécuritaire vers un « modèle plus inclusif ».

Les répondants travaillant sur le terrain ont dans la plupart des cas indiqué qu'ils pensaient que les hommes et les femmes tendaient à occuper des postes spécifiques au sein des ONG. Les postes dévolus aux femmes tendaient à être dans les secteurs suivants :

- Ressources humaines ou administration
- Cuisine, ménage
- Infirmière, sage-femme

Les hommes avaient tendance à remplir des postes de :

- Responsable, directeur
- Sécurité, logistique, finance
- Garde, chauffeur, ingénieur

Cette division doit être mise en corrélation avec une hausse de l'exposition aux menaces de sécurité, les hommes tendant à avoir des activités plus dangereuses, tandis que le statut social des femmes dans la plupart des pays les expose à d'autres risques ou les empêche de travailler pour des ONG.

Une étude et une boîte à outils sur l'acceptation, mis en œuvre il y a peu, soulignent que l'égalité de genre est essentielle pour effectuer une bonne programmation, négocier des relations et mesurer les vulnérabilités relatives (Fast et al. 2011a/b). Chaque fois que possible, l'équilibre homme-femme à tous les niveaux de l'organisation (du siège au terrain) offre davantage de possibilités stratégiques pour discuter et corriger les politiques (tant en matière de programmation que de sécurité). En outre, la diversité dans la composition du personnel améliore l'accès aux bénéficiaires. Dans certaines situations, par exemple, une employée femme sera avantagée par rapport à son homologue masculin pour recueillir les vues et les priorités des femmes de la communauté.

Moyens pratiques pour avoir une équipe homme-femme équilibrée et propice à la sécurité¹²

- Selon l'endroit, essayez de diffuser de manière plus large la liste des postes vacants – cherchez à attirer des candidats divers à la fois en termes de genre et d'origine ethnique.
- Lorsque les femmes ou les hommes sont sous-représentés, encouragez-les activement à postuler.
- Identifiez et comprenez les obstacles à l'emploi des femmes et trouvez-leur des solutions. Envisagez les idées suivantes, en tenant compte de leur faisabilité dans votre cas particulier (IASC 2006b) :
 - Rencontrez les dirigeants locaux pour leur dire combien il est important que des femmes travaillent pour l'organisation.
 - Créez une garderie ou des coopératives de femmes pour partager la garde des enfants.
 - Prévoyez un partage du travail.
 - Permettez aux femmes de voyager en compagnie d'un homme de leur famille qui ne fait pas partie du personnel, si l'évaluation des risques montre que cette pratique peut améliorer la sécurité des femmes¹³.
- Incluez des femmes et des hommes expérimentés et dépourvus de préjugés dans les jurys d'entretien.
- Évaluez tous les candidats selon les mêmes critères¹⁴.
- Ne partez pas du principe qu'une tâche est trop difficile ou trop dangereuse pour une femme ou inadaptée pour un homme.
- Envisagez d'autres arrangements de travail pour surmonter certains obstacles culturels à l'emploi des femmes (ex. : équipes mari/femme, frère/sœur afin de gérer les perceptions extérieures en fonction du degré de conservatisme de l'environnement opérationnel).

- Dispensez des formations sur l'égalité de genre et la diversité culturelle à tous les personnels et/ou intégrez le genre à la formation sur la sécurité.
- Prévoyez des installations séparées (toilettes, logements) pour les hommes et les femmes.
- Veillez à ventiler par genre toutes les données concernant le personnel et les incidents afin d'en faciliter la surveillance.
- Soyez conscient du fait que, dans certains endroits et pour certains postes, l'égalité de genre constitue un problème et affecte la capacité à effectuer le travail.

Personnels de sécurité : composition

Il semblerait que les organisations aient intégré les responsabilités liées à la gestion des risques de sécurité de manières très diverses, notamment :

- Utilisation de points focaux ou personnes de référence en matière de sécurité ;
- Intégration et/ou partage des responsabilités de sécurité à travers l'ensemble des postes existants ;
- Utilisation de responsables ou de conseillers de sécurité ; et/ou
- Recours à des prestataires privés de services de sécurité.

Les commentaires des informateurs clés et des participants à l'enquête soulignent très clairement une inquiétude par rapport au fait qu'une majorité écrasante de responsables de la sécurité sont des hommes, souvent avec des antécédents dans l'armée ou la police. Les répondants au niveau des sièges et des bureaux nationaux ont signalé à quel point les complexités relatives au genre et à la sécurité étaient étroitement liées à des questions d'équilibre de pouvoir, et ce, à cause d'un déséquilibre entre employés hommes et femmes aux postes de sécurité et de la

Les postes de sécurité suivants existent-ils dans votre organisation ?			
	Hommes	Femmes	Aucun
Directeur pays	45 %	47 %	8 %
Personne de référence à plein temps (siège)	52 %	12 %	34 %
Personne de référence pour la sécurité à temps partiel (siège)	26 %	10 %	64 %
Conseiller sécurité au niveau régional	32 %	6 %	62 %
Responsable sécurité (pays)	48 %	10 %	42 %
Personne de référence pour la sécurité (pays)	49 %	20 %	31 %

¹² Inspiré du Guide de l'IASC pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire.

¹³ Cela ne change rien au fait que l'organisation est l'ultime responsable de la sécurité de l'employée ainsi que du parent accompagnateur dans le cadre de toutes les activités menées pour et au nom de l'organisation.

¹⁴ Évitez d'engager toute personne connue pour avoir commis par le passé des violences sexuelles ou liées au genre, quelles qu'elles soient, notamment des actes relevant de l'EAS ou de la violence domestique. Cela peut paraître évident, mais de nombreuses preuves anecdotiques indiquent des auteurs de ce type de délits ont réussi à se faire réembaucher par un bureau national différent – parfois par la même organisation. Si le code de travail qui régit les relations entre employeurs et employés le permet, il serait utile d'établir, en coordination avec d'autres organisations, un système de partage des informations sur les employés congédiés pour EAS. Il est impératif de respecter des pratiques de recrutement rigoureuses qui incluent le contrôle et la vérification des références.

prévalence d'une culture machiste dans certains contextes (un nombre beaucoup plus important de femmes que d'hommes ont signalé ce point comme étant un problème). Les répondants ont spécifiquement signalé l'absence de femmes aux postes de sécurité, et en particulier l'absence de personnels féminins nationaux à ceux-ci.

L'enquête auprès des personnels sur le terrain a donné les réponses suivantes en ce qui concerne le déséquilibre au niveau des postes de responsable de la sécurité sur le terrain. L'écrasante majorité des personnes de référence en matière de sécurité et des conseillers en sécurité étaient des hommes.

L'avantage de compter à la fois des femmes et des hommes (nationaux et internationaux) aux postes de sécurité est que l'on peut recueillir diverses perspectives liées au genre, ce qui fait que les mesures et les solutions proposées auront été éclairées par l'ensemble des employés et leurs expériences. Par conséquent, les personnels de l'équipe seront davantage sensibilisés et accepteront plus volontiers les mesures de sécurité.

Depuis les années 1990, époque où la gestion de la sécurité au sein des ONG a commencé à se formaliser, on assiste à une légère hausse du nombre de femmes aux postes de sécurité au niveau des sièges et en tant que conseillères. Mais dans les conditions actuelles, où la majorité des praticiens de la sécurité sont des hommes, généralement en réseau avec d'autres hommes occupant des postes similaires, il est difficile de dresser un tableau exact de la situation de sécurité si 50 % de la population n'a pas été consultée. Certaines organisations ont activement cherché un équilibre hommes-femmes pour les postes liés à la sécurité. Une telle approche facilite l'accès à d'autres membres des équipes, d'autres membres des communautés et à d'autres bénéficiaires, et permet de les consulter.

Recrutement des personnels de sécurité

Les postes au niveau des sièges sont limités, et il arrive que les gens qui travaillent sur le terrain peinent à s'habituer à un environnement plus banal et finissent donc par accepter un poste après l'autre dans des situations très difficiles. Qu'est-ce que cela signifie pour la communauté ? La gestion de la sécurité peut être confiée à des professionnels certes chevronnés, mais épuisés, ou à des individus moins expérimentés et dépassés.

Spécialiste en psychosociologie

Il est important que nos organisations intensifient le dialogue dans le contexte du recrutement de professionnels de la sécurité. Quels sont les profils et les trajectoires de carrière souhaitables ? Dans quelle mesure les professionnels de la sécurité doivent-ils être conscients de la mission de l'organisation et de sa relation avec le contexte opérationnel pour être capables de travailler avec sensibilité et efficacité ?

La pertinence de ces préoccupations dans le cadre du discours plus général des ONG sur la gestion des risques sécuritaires ne devrait pas être ignorée. Théoriquement, selon le contexte opérationnel, l'expérience, la capacité, la personnalité, l'engagement et la sensibilité d'un individu à opérer dans un contexte et selon un programme, et son aptitude à travailler avec autrui sont autant de facteurs qui devraient prévaloir. Les professionnels de la sécurité (à l'exception des gardes locaux de sécurité) qui n'ont pas réussi à se départir d'une mentalité et d'un comportement militaires ou qui n'acceptent pas la culture du milieu ONG risquent de se trouver marginalisés par rapport aux autres membres de l'équipe, compromettant ainsi la sécurité de l'organisation dans son ensemble même si leur analyse ou les procédures qu'ils préconisent sont appropriées. Par exemple, dans l'armée, si un ordre est donné, il sera exécuté, tandis que dans une ONG, où des commentaires ne peuvent être émis, l'ordre sera délibérément ignoré. Dans l'armée, les femmes et les hommes ont le droit de remplir certains rôles spécifiques, et cette expérience peut se refléter involontairement dans le cadre de l'environnement opérationnel de l'ONG. Par exemple, plusieurs informateurs clés ont mentionné que les femmes sont moins souvent retenues pour des postes dans des environnements où l'insécurité est extrême.

Cela souligne la nécessité :

- D'envisager un changement de perception par rapport au profil d'un responsable de la sécurité, notamment la prise en compte des qualités et des expériences supplémentaires afin de compléter les descriptions de poste existantes des personnels de sécurité (qu'ils viennent ou non de l'armée ou de la police) ;
- De repenser le profil en termes de personnalité/genre/nationalité les mieux adaptés à la culture, aux programmes et au contexte opérationnel de votre ONG spécifique, sans présumer qu'un genre devrait automatiquement être préférable à l'autre ;
- D'analyser avec exactitude la présence et les activités, l'accès et le niveau d'acceptation.

- D'examiner en profondeur les moyens possibles pour encourager et encadrer les femmes (nationales et internationales) afin qu'elles deviennent responsables, conseillères ou personnes de référence dans le domaine de la sécurité ;
- De se concentrer sur les femmes et les hommes potentiels qui ont une expérience de la programmation et de la gestion en situation de conflit ou des urgences complexes, et prendre en considération les individus qui ont une compréhension plus large du système humanitaire ainsi que des droits, des principes et des valeurs qui s'y rattachent, ainsi que des aspects liés à l'égalité de genre ;
- De prendre en considération des individus qui reconnaissent l'importance d'un investissement dans des relations variées et des approches novatrices, et qui reconnaissent notamment l'acceptation comme stratégie prioritaire (selon le contexte) ;
- De prendre en considération des individus qui comprennent l'importance de former et communiquer de manière variée à travers différents canaux pour s'assurer que le message est transmis et compris ; et,
- De pouvoir compter sur des individus qui comprennent que le déplacement sur le terrain est essentiel pour interagir avec les bénéficiaires et sont capables d'observer la qualité et le niveau d'acceptation des programmes et de la présence.

Difficultés supplémentaires attachées à l'équilibre hommes-femmes

Pour les organisations pour lesquelles la sécurité est intégrée à la gestion hiérarchique, reste tout de même la difficulté de s'assurer que les responsables hommes ou femmes sont sensibles aux considérations touchant à la dimension genre de la sécurité, et que leurs décisions ne souffrent pas de perceptions stéréotypées qui pourraient leur être attachées en tant que personne considérée comme trop « prudente et craintive », « condescendante » ou « désinvolte ».

Les employées ne se font pas entendre dans une culture de gestion et un environnement dominés par les hommes. Il est rare qu'elles s'expriment ou qu'elles prennent la parole sur des questions de sécurité les concernant. Dans certains contextes nationaux, il existe un déni concernant la prévalence de la violence liée au genre, et la violence envers les femmes peut être relativement invisible (ex. : faible niveau de signalement, refus de considérer ce type de violence comme un problème politique).

Répondant d'un bureau national

Les femmes tendent à faire face à des difficultés et des choix supplémentaires lorsqu'elles veulent faire carrière en tant que professionnel de l'humanitaire et responsable ou employée de la sécurité. Une carrière dans le domaine de la sécurité a forcément un impact sur les relations et entraîne des choix complexes, avoir des enfants, assumer des rôles parentaux non traditionnels et/ou sacrifier sa vie privée, tant pour les femmes que pour les hommes. Même s'il est possible de se construire une existence pleine et empreinte de sens quels que soient les choix effectués, du fait des rôles universels liés au genre, les femmes disposeront généralement de moins de possibilités de soutien et seront jugées plus durement pour leurs absences parentales, alors que les hommes auront en principe moins de problèmes s'ils sont absents.

Au-delà de tout cela, nous devons reconnaître que les autres acteurs du secteur de la sécurité extérieurs sont généralement des hommes (ex. : personnels de sécurité au sein des Nations Unies et des gouvernements, armée, policiers et employés des sociétés privées de sécurité). Se trouver isolées, ignorées ou remises en question ne sont que quelques-uns des défis potentiels auxquels s'exposent les employées de la sécurité (et tout particulièrement les employées de la sécurité locales), ce qui fait qu'il leur est encore plus difficile de durer dans le secteur, du fait du stress, du découragement, de la discrimination et de la perte de confiance en elles. Une telle remise en question peut être imputable tant aux collègues hommes que femmes.

Enfin et surtout, que signifie être un professionnel de la sécurité LGBTI, ou que signifie être le responsable de la sécurité pour des employés LGBTI dans des circonstances politiques et culturelles où les relations entre personnes du même sexe sont illégales ? La complexité de ces questions est certes importante mais une organisation pourrait recourir à une stratégie lui permettant de gérer toute la gamme des dimensions personnelles visibles et invisibles, en fonction des spécificités liées à la situation particulière (voir Figure 1, paragraphe 2.3).

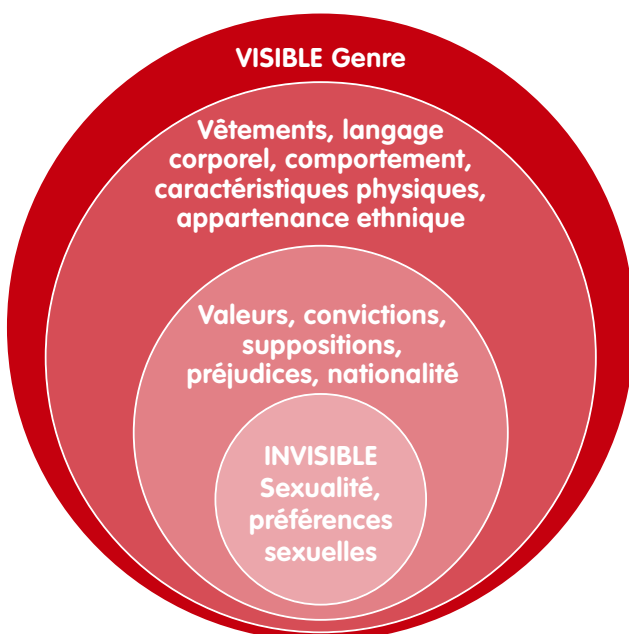
2.3 L'employé individuel

Genre, image et acceptation

Le comportement et le respect sont intimement liés à l'acceptation. De nombreux aspects d'un individu ne sont pas entièrement contrôlables mais sont visibles pour le monde extérieur. D'autres peuvent rester occultés. Selon l'endroit où nous nous trouvons, et la nature et la sévérité des implications de la situation sécuritaire, il se peut que nous ayons à occulter certaines choses tant pour notre propre sécurité que pour celle de nos collègues, et ce, à nouveau, sans compromettre notre dignité ou nos valeurs fondamentales.

La figure 6 illustre certaines des composantes de l'identité d'un individu, depuis ce qui est immédiatement perçu jusqu'à ce qui peut rester occulté face au monde extérieur. Le genre/la dimension genre et l'ethnicité d'une personne sont généralement les premiers attributs d'un individu que l'on peut appréhender.

Figure 6. Le spectre Persaud-Reilly de l'identité d'un individu – depuis les aspects majoritairement visibles aux aspects majoritairement invisibles



Profil généraux des femmes et des hommes

Le contexte socialement défini du genre est à la fois puissant et subtil. Il est souvent difficile pour une femme d'exprimer ses préoccupations en termes de sûreté et de sécurité. Les hommes ont souvent du mal à comprendre et à prendre au sérieux le risque d'exposition accru des femmes. Les organisations augmentent les risques encourus par les femmes de différentes manières, notamment à travers la communication directe ou indirecte de normes culturelles. Le fait d'admirer la prise de risque en est un exemple commun. Un autre est le message selon lequel faire attention à soi n'est pas valorisé. Lorsque les dirigeants d'une organisation ne se sentent pas à l'aise avec des sujets liés au genre et à la violence, ils augmentent la probabilité que ces problèmes restent méconnus et non signalés. Une organisation qui ne traite pas les hommes et les femmes de manière égale en termes de pouvoir et d'autorité instaure un système qui accroît les risques de violence liée au genre.

Wagener 2012: 1

Ces vingt dernières années, de nombreuses recherches et discussions ont eu lieu sur les questions liées à l'égalité de genre ; cela va d'études sur la différence entre le cerveau des femmes et celui des hommes jusqu'à l'examen des effets des obstacles sociaux et des stéréotypes en passant par des hypothèses de programmation. Il reste encore beaucoup à étudier, à comprendre et, en fin de compte, à changer. La complexité de ce sujet dépasse largement le cadre de cette étude, mais nous devons comprendre que le genre est un marqueur profond d'identification et qu'il nous affecte dans nos attitudes, nos préjugés, nos hypothèses, notre comportement, nos convictions internes et externes, notre perception de nous-mêmes, nos craintes, etc.

Ce qui suit est un bref aperçu des aspects généralement perçus comme des stéréotypes attachés au genre féminin ou masculin, renforcés par la classe, la religion et la culture (voir également Seconde partie, Recommandation A).

Profil féminin

Les femmes employées dans le secteur de la sécurité, secteur dominé par les hommes, ont tendance à croire qu'elles ont quelque chose à prouver, qu'elles doivent rester au niveau, se sentir incluses et être respectées. Biologiquement et physiologiquement, elles sont perçues comme plus faibles et comme ayant besoin de protection. Il se peut également que les femmes doivent faire face à d'autres facteurs comme la grossesse,

l'allaitement et des niveaux de capacité physique susceptibles d'entraîner des discriminations.

Les femmes internationales qui travaillent pour une organisation sont souvent perçues comme étant sexuellement ambiguës ou comme appartenant à un autre genre (appelé aussi « troisième sexe »)¹⁵. Dans certaines situations, les femmes internationales peuvent se retrouver dans des situations qui ne sont pas nécessairement permises aux femmes nationales, par exemple lorsqu'elles parlent aux anciens (hommes) du village. Cela peut présenter des avantages si l'on veut atteindre certains objectifs de travail, mais peut aussi affecter les niveaux de protection/respect accordés à la femme internationale. Le phénomène suivant est également fréquent :

Les employées internationales sont confrontées à des perceptions et des convictions largement répandues selon lesquelles « toutes les femmes internationales sont des prostituées/et des débauchées » parce que tout ce que les gens savent d'elles, avant l'arrivée des organisations d'aide, provient des films et des vidéos de musique qui montrent des femmes pratiquement nues.

Informateur clé

Profil masculin

Les hommes peuvent aussi être victimes de violence liée au genre pendant un conflit, quoi que de manières différentes et complexes. [...] Les hommes peuvent également être victimes de violence sexuelle, y compris de viol et de torture sexuelle, en période de guerre. En outre, les hommes sont traités de façon inéquitable lorsqu'ils sont obligés de violer ou d'assister au viol de personnes chères.

Sigsworth, 2008

Les hommes ont tendance à penser qu'ils doivent être aux commandes, plus courageux, plus physiques, et ils assument souvent un rôle protecteur. Lorsque leur virilité est remise en cause, les hommes ont tendance à réagir avec force. Il leur arrive de se méprendre sur le lien physiologique entre la peur et la colère lorsqu'ils sont confrontés à un danger. Ils peuvent s'exposer à des risques supplémentaires dans des situations spécifiques dans lesquelles ils sont déjà perçus comme plus agressifs et qu'ils confondent leur peur qui alors peut s'intensifier et devenir de la colère. Il se peut qu'ils éprouvent le besoin de faire leurs preuves, de se mesurer aux autres et de réaffirmer leur genre. En général, les hommes sont socialement formés à garder pour eux leurs craintes, leurs inquiétudes et leurs préoccupations, ce qui peut les conduire à internaliser le stress et les traumatismes.

Tous ces facteurs renseignent sur la manière dont certains employés spécifiques sont susceptibles de réagir dans certaines situations spécifiques. Par exemple, un comportement à un poste de contrôle peut entraîner différentes réactions selon le comportement en fonction de caractéristiques liées à la personnalité et au genre de la personne concernée.

Étude de cas 5 – Sri Lanka 2006

Les femmes employées dans le cadre du programme d'une organisation dotée d'une antenne à Trincomalee étaient harcelées et agressées chaque fois qu'elles cherchaient à passer un poste de contrôle de l'armée sri-lankaise. Cela se produisait principalement lorsqu'elles se déplaçaient à moto. Les employés hommes, qui faisaient parfois l'objet d'intimidations aux postes de contrôle, ont admis qu'il leur arrivait souvent de répondre aux intimidations par de la colère, ce qui attisait l'agressivité.

Des moyens de transport alternatifs ont été négociés pour les femmes, en plus de l'instauration de mécanismes plus efficaces de signalement d'incidents, et des cellules de soutien psychologique/médical ont été mises à disposition. Tous les personnels ont été sensibilisés à la communication interpersonnelle et ont appris des stratégies pour désamorcer la colère afin de mieux reconnaître et gérer leurs propres réactions et orienter ce type de situations vers une meilleure issue.

Constatation suite à l'évaluation de la sécurité au niveau institutionnel, 2006

Les mesures de réaction s'appuient toutes sur une analyse des schémas spécifiques à une situation donnée. Le commentaire suivant illustre les perceptions concernant la manière dont les femmes et les hommes sont capables de répondre à la violence.

Lorsqu'on considère l'analyse des actes criminels à travers les données sur les agressions ces dix dernières années, les tendances semblent indiquer que lorsque les hommes résistent à une attaque, la violence s'intensifie. Si des femmes résistent, elles peuvent réussir à faire baisser l'intensité de l'attaque. Les assaillants anticipent et sont prêts à ce que des hommes réagissent de manière agressive lorsqu'ils sont confrontés à un danger. En revanche, ils s'attendent à ce que les femmes se soumettent ou

¹⁵ Cette notion de troisième sexe (appliquée aux employées internationales) provient de références anecdotiques – d'enquêtes, de questionnaires et d'entretiens, émanant en particulier de répondantes internationales.

restent paralysées. Pour cette raison, lorsque des femmes résistent, les agresseurs sont généralement déstabilisés et ont besoin de réajuster leur attaque, ce qui en modifie le rythme.

Michael O'Neill, Directeur de la sûreté et la sécurité pour Save the Children USA

Ce commentaire n'est pas inclus ici dans le but de suggérer que la résistance active est recommandée dans n'importe quelle situation d'agression, sauf s'il est certain que la victime est en mesure de maîtriser l'attaquant ou de lui échapper.

Seuils de risque en fonction du genre

Selon le profil individuel et la fonction au sein de l'organisation, le seuil de risque personnel est une variable qui doit être prise en compte par rapport au seuil de risque institutionnel. L'individu et/ou l'organisation peuvent prendre des décisions concernant le niveau acceptable d'exposition face au risque. Il est important que cette décision s'appuie sur une analyse exacte des risques et que d'autres options soient explorées, de manière à ce que les équipes soient équilibrées entre hommes et femmes, et qu'une meilleure programmation puisse être réalisée. De plus, certaines organisations donnent à leurs personnels le choix de refuser ou de se retirer d'une activité particulière si le risque qui y est associé est supérieur au seuil de risque personnel de l'individu concerné.



Évaluation et analyse des risques de sécurité sensibles à la dimension genre

3.1 Prise en compte de la dimension genre dans les évaluations des risques de sécurité

Même s'il est vrai que les organisations appliquent souvent le prisme du genre lorsqu'elles examinent les communautés et les bénéficiaires à des fins de programmation, il est rare qu'elles appliquent le même prisme à leurs pratiques internes comme les évaluations en matière de sécurité. Les répondants des bureaux nationaux et au niveau du siège des organisations ont majoritairement reconnu qu'il est important de tenir compte des aspects liés au genre lors des processus d'évaluation des risques. Pour des consignes supplémentaires sur la réalisation d'une évaluation des risques de sécurité soucieuse de la dimension genre, voir Seconde partie, Recommandation B.

Une évaluation contextuelle rigoureuse exige une compréhension complète et approfondie des relations entre les genres (au-delà des suppositions) au sein de la communauté dans laquelle opère l'organisation, ainsi que du lieu où le bureau est situé, des endroits où vivent les employés et où ils se déplacent, ainsi qu'au sein de la communauté de la zone au sens large. Des nuances détaillées dans ces relations peuvent constituer à la fois des indicateurs de facteurs de risque et la clé pour négocier la sécurité. Au moment d'effectuer une évaluation des risques liés au genre, l'organisation doit prendre en compte les besoins, expériences, problèmes et priorités en matière de sûreté et de sécurité des femmes, des filles, des garçons et des hommes dans le contexte historique et actuel, par exemple en tenant compte des menaces et des vulnérabilités spécifiques ainsi que des risques globaux qui ont été examinés.

Les gens font souvent des suppositions sur la manière dont les hommes et les femmes se positionnent et sur les relations qui existent entre eux. Si vous ne comprenez pas bien ces facteurs, vous risquez de renforcer les structures discriminatoires et hiérarchiques existantes. Il faut garder à l'esprit, en tant qu'organisme

extérieur, que ce que vous faites aura toujours un impact sur les dynamiques de pouvoir en vigueur. Les femmes et les hommes ont souvent des rôles différents et, à ce titre, ils doivent être ciblés de manière différente.

Spécialiste du genre

Le fait d'être conscient et soucieux de la dimension genre lors des évaluations de situation permettra en dernière instance d'éclairer l'évaluation des risques et contribuera à identifier les normes culturelles et comportementales à l'avance afin de faire preuve de respect et de favoriser une meilleure mise en œuvre du programme.

Personnes de référence et comités de sécurité

Le fait de consulter plusieurs personnes de référence en matière de sécurité et d'établir des comités de sécurité permet de mieux appréhender la diversité des personnels ainsi que de leurs préoccupations, de leurs points de vue et de leurs griefs.

Une bonne pratique voudrait qu'une équipe mixte hommes-femmes soit impliquée dans l'évaluation des risques afin de s'assurer que tous les points de vue ont été recueillis et que tous les obstacles liés au genre ont été surmontés. Un échantillon des nationalités (ou des appartenances ethniques au niveau national ou du terrain) peut s'avérer efficace. On pourrait également envisager d'effectuer des évaluations de la sécurité et de l'égalité de genre conjointes, ou d'instaurer un groupe de travail sur le genre qui serait consulté tout au long de l'évaluation. 44 % des répondants sur le terrain ont déclaré qu'ils n'avaient pas été consultés sur les questions de sécurité (50 % de femmes, 34 % d'hommes). Sur tous les répondants au niveau du siège des organisations ou des bureaux nationaux, 40 % des hommes et 60 % des femmes ont évoqué un manque de consultation des différents groupes dans le cadre de la gestion de la sécurité¹⁶.

¹⁶ Lors de la planification, il est important de comprendre que les personnes féminines locales en particulier ne souhaitent peut-être pas parler de harcèlement et d'autres problèmes devant des hommes, surtout si les employés hommes font partie du problème, que ce soit délibérément ou involontairement. Certaines femmes internationales ou nationales peuvent ne pas vouloir admettre qu'elles sont affectées par le harcèlement par crainte d'être considérées comme faibles.

Dans notre organisation, nous encourageons et assurons la participation des femmes aux évaluations des risques et nous faisons en sorte que leurs préoccupations et leurs suggestions spécifiques soient intégrées dans les plans et politiques de sécurité. Des réunions périodiques de révision sont organisées avec les personnels féminins pour leur conférer un espace sûr qui leur permette d'échanger ouvertement, de poser des questions et de donner un feedback. D'après mon expérience, c'est une pratique qui s'est avérée positive et qui, avec le temps, nous a permis d'insister sur la dimension genre de nos pratiques et politiques en matière de sécurité. Il s'agit d'un exercice d'apprentissage permanent pour l'organisation.

Informateur clé

Travailler avec des spécialistes du genre et de la violence liée au genre

Des spécialistes du genre et de la violence liée au genre devraient être inclus dans tout réseau d'informateurs clés sur la sécurité car ils possèdent des informations et des perspectives précieuses. Il est également possible de les consulter pour valider des constatations et pour qu'ils contribuent à la recherche de solutions propres à réduire les risques liés au genre. Les spécialistes du genre et de la violence liée au genre évaluent généralement le statut historique et actuel des femmes, des filles, des garçons et des hommes et/ou la prévalence et le profil de la violence liée au genre. Ils possèdent l'expertise technique et la sensibilité nécessaires pour mener des entretiens et ils connaissent ou ont accès aux individus, à la communauté dans son ensemble, aux réseaux locaux et aux organisations qui s'occupent des questions de genre. Ils peuvent également être inclus et consultés lors de l'élaboration d'une politique de sécurité plus globale ou de documents de procédure, et pour organiser des formations essentielles sur les questions liées à la dimension genre. Selon leur mandat et les programmes qu'elles réalisent, certaines ONG n'ont pas leurs propres spécialistes du genre et de la violence liée au genre. Il est néanmoins possible de recourir aux conseils de spécialistes du genre et de la violence liée au genre par le biais d'autres ONG, des Nations Unies, de groupes de la société civile et d'organisations locales.

Le modèle du « comité de sécurité » ou de « l'équipe de gestion de la sécurité » est assez efficace au niveau national car il permet de réunir des compétences et des expertises diverses propices à la gestion et à la prise de décisions en matière de sécurité. Une représentation

équitable de tous les genres et l'inclusion de responsables du genre ou du droit des femmes sont des facteurs essentiels à la mise en place d'une équipe de ce type. Une telle équipe ou comité fonctionne également comme soutien stratégique et contribue à l'encadrement de la personne de référence en matière de sécurité au niveau national ou des antennes.

Collecte d'informations

Plusieurs mécanismes, souvent utilisés à des fins de programmation, ont été employés pour recueillir des informations sur la sécurité liées au genre et contextuelles. Les groupes de discussion ciblée (avec la communauté ou avec le personnel de l'organisation) se sont avérés être la méthode favorite pour recueillir des informations sur les risques de sécurité perçus ou réels, des informations sur les communautés et leurs nuances culturelles, leurs attitudes, leurs normes, leurs comportements et leurs codes, ainsi que sur des problèmes spécifiques à la sécurité que les employés peuvent rencontrer dans la mise en œuvre du programme. L'un des processus spécifiques utilisés pour tenir compte du genre dans ce type de discussions est également appelé « synchronisation des genres » :¹⁷

1. Premièrement, parlez aux femmes et aux hommes séparément ;
2. Deuxièmement, réunissez-les (approche graduelle) ;
ou,
3. Servez-vous des conversations avec la communauté/les employés pour discuter de problèmes liés au genre (ex. : violence domestique, rôles traditionnels des genres, etc.).

Si elles sont bien organisées, dans un climat de sécurité et de confidentialité et selon des paramètres adaptés à la situation, les discussions de groupe ciblées peuvent contribuer à atténuer les stéréotypes, les préjugés et les suppositions liés au genre. Selon le contexte et le niveau de cohésion du personnel, il peut s'avérer approprié ou non de séparer les personnels nationaux et internationaux. L'observation directe au cours des activités du programme est un outil qui reste sous-utilisé, comme le sont les manifestations sociales informelles (ex. : groupes de couture du samedi, matchs de cricket), qui offrent des espaces d'écoute active et respectueuse et dénués de tout danger.

¹⁷ La synchronisation des genres est une stratégie qui cherche à recouper et à réunir dans ce qu'ils ont en commun tous les efforts concernant des changements liés au genre effectués par les hommes, les femmes, les filles, les garçons et toutes les orientations et identités sexuelles, en encourageant la remise en question des constructions de la masculinité et de la féminité nuisibles et restrictives qui entraînent des vulnérabilités liées au genre et sont susceptibles de constituer une entrave à la sécurité (Greene & Levack 2010).

Certaines organisations utilisent également des quotas. Cela signifie qu'au moment de la mise en œuvre des programmes, elles recourent souvent à des conseils communautaires de sélection pour décider quels seront les bénéficiaires au sein de la communauté, etc. Dans ce cas, on s'efforce de garantir une représentation égale au cours de la prise de décision, par exemple entre les genres. Ces stratégies peuvent provoquer des changements d'attitude ou de comportement par rapport aux stéréotypes liés au genre, mais ils peuvent aussi avoir des effets adverses et créer des tensions (au sein de la communauté ou entre la communauté et l'organisation).

Spécialiste du genre

Analyse exhaustive du schéma d'incident

L'analyse de ce schéma aide à identifier les vulnérabilités relatives qui augmentent les risques d'une menace de sécurité¹⁸. La question du genre fait bien entendu partie d'une rubrique qu'on intitulerait « qui est ciblé », et elle peut affecter le « quoi », le « où », le « quand » et le « comment ». Cependant, d'autres considérations importantes pourraient être incluses à des étapes ultérieures d'un incident, par exemple si une intensification de l'agression au cours d'un incident place les hommes et/ou les femmes dans une situation encore plus dangereuse (ex. : lors d'un vol à main armée, les hommes courent-ils davantage le risque d'être agressés physiquement, les femmes sont-elles généralement laissées tranquilles ou pas ?).

Cartographie des acteurs

La cartographie des acteurs (analyse des parties prenantes) est généralement envisagée lors des processus d'évaluation des risques¹⁹. Lorsque le programme de l'organisation peut être perçu comme controversé (ex. : éducation des filles, droits des femmes, ou prévention et intervention face à la violence liée au genre), la cartographie détaillée des acteurs est un outil essentiel pour savoir quels groupes (acteurs étatiques, police, armée, acteurs non étatiques, groupes religieux, voisins, etc.) peuvent être opposés au programme et avoir l'intention ou la capacité de nuire. La cartographie des acteurs permet également aux ONG d'identifier des possibilités de cultiver certaines relations à des fins stratégiques et de faire preuve de transparence dans le but de se faire accepter plus activement.

¹⁸ Suggestion de lecture complémentaire GPR8 (2010), pages 38-40.

¹⁹ Une méthodologie utile d'analyse de l'acteur peut être consultée dans GPR8 (2010) page 33.

Étude de cas 6 – Pakistan : Extrait d'un groupe de discussion ciblée au niveau national

Quelles sont les autres menaces de sécurité auxquelles sont exposés les personnels de l'organisation ?

1. Menaces générales : risques liés aux déplacements, accidents, embuscades, logements dangereux, délits mineurs, agressions, harcèlement, accidents du travail, stress, attaques armées, effets indirects du terrorisme p. ex. attentats à la bombe/crainte d'être ciblés.
2. Menaces spécifiques aux femmes : harcèlement, risques touchant à la réputation et à l'image.
3. Menaces spécifiques aux hommes : principalement risques d'enlèvement, meurtres ciblant une ethnie particulière, arrestations, etc.
4. Menaces spécifiques aux personnels internationaux : les employés internationaux peuvent être plus susceptibles d'être enlevés ou de faire l'objet de violences politiquement motivées, par ex. d'attaques terroristes et de crimes ciblés, du fait de leur visibilité accrue et d'une perception selon laquelle l'Occident serait anti-islamique. Les personnels internationaux sont parfois moins respectueux des normes locales, ce qui les expose à des menaces ciblées supplémentaires. Il se peut également qu'ils ne respectent pas à la lettre les protocoles de sécurité, qui ne leur ont peut-être pas été expliqués ou qu'ils n'ont peut-être pas entièrement compris. Ils prennent parfois des risques inconsidérés sur la base de leur propre évaluation de la situation et sans une connaissance adéquate de l'environnement.
5. Menaces spécifiques aux personnels nationaux : les personnels nationaux tendent à faire preuve d'une confiance excessive et à ne pas respecter les procédures de sécurité parce qu'ils les considèrent inutiles ou exagérées. La plupart du temps, leur connaissance des circonstances locales les protège. Il n'en reste pas moins qu'ils sont tout aussi vulnérables ou mêmes plus vulnérables face aux risques quotidiens parce qu'ils sont exposés sans surveillance et de manière prolongée au contexte extérieur et qu'ils sont parfois trop sûrs d'eux.

3.2 Analyse des risques de sécurité sensible à la dimension genre

Analyse de la menace, de la vulnérabilité et des risques

Le fait de prêter attention à la dimension genre dans le cadre de la sécurité ne doit pas éclipser d'autres vulnérabilités spécifiques au contexte. Un risque lié au genre signifie que la probabilité qu'une menace nuise à un groupe de genre spécifique a un impact différent sur les femmes et les hommes.

Un processus d'évaluation des risques sensible à la dimension genre pourrait prendre en considération une analyse plus détaillée de la violence et du crime et chercher à identifier d'éventuels schémas de violence additionnelle à l'encontre d'un genre précis. L'impact physique et psychosocial peut s'avérer catastrophique pour l'individu mais être modéré pour l'organisation.

Malgré certains efforts visant à objectiver les processus d'évaluation des risques, l'étude des victimes et des schémas d'incidents sont aux prises à des variables importantes susceptibles de fausser l'analyse selon la personne chargée de l'analyse et les outils qu'elle utilise. Les conclusions peuvent donc être inexactes sans que personne ne s'en rende compte (voir également Seconde partie, Recommandation C pour lire les conseils à ce sujet).

Les analyses de la sécurité ne sont pas des « faits », ce sont des « perceptions », et ces perceptions peuvent être fausses. Si ces perceptions sont acceptées comme des faits, et qu'elles sont erronées et/ou qu'il manque des informations, c'est l'analyse elle-même qui sera la cause des risques encourus par les employés.

Jane Barry - entretien

Par conséquent, si un nombre plus important de personnes de genre et d'âge différents issus de groupes ethniques différents et occupant des postes différents participent à l'analyse de la sécurité, le danger sera moins important de voir les résultats faussés par les perceptions d'un seul individu ou groupe.

Conception de stratégies appropriées pour analyser et réduire les risques liés au genre

Une stratégie de réduction des risques sensible à la dimension genre a pour objectif de créer un environnement et des conditions de travail favorables au moyen d'évaluations soucieuses de la dimension genre (analyse de la situation et des risques, analyse de la menace et de la vulnérabilité) qui s'intègrent aux procédures opérationnelles standard et à la

planification des risques, et les éclairent. Il s'agit pour cela de tenir compte des stratégies de sécurité soucieuses de la dimension genre, du mode de sélection des employés, des codes de conduite et du développement des programmes et les politiques.

Dans le secteur des ONG, l'adoption de consignes ou de procédures liées au genre a été envisagée à des degrés variables. La plupart des répondants s'accordent à dire que si cela est justifié et nécessaire, des consignes et considérations spéciales devraient être intégrées aux procédures opérationnelles standard à l'intention des personnels, femmes et hommes.

Il convient de garder à l'esprit qu'il est tout à fait possible d'appliquer de manière différente aux hommes et aux femmes les politiques de sécurité existantes, même si elles ont été rédigées sans tenir compte de considérations liées au genre. Cela dépend souvent de la perspective de la personne responsable de la sécurité sur le terrain.

Étude de cas 7 – Libéria

Les personnels masculins, et plus particulièrement les personnels internationaux, faisaient l'objet de risques d'extorsion élevés en étant faussement accusés de violence liée au genre (cette situation étant exacerbée par des niveaux élevés de prostitution et un passé d'exploitation et d'abus sexuels). Il était impératif de mettre en place des mesures spéciales pour éviter les situations dans lesquelles les hommes pouvaient être vulnérables face à ce type d'accusations, c'est-à-dire éviter de se trouver seuls avec une femme, et éviter certains endroits chauds.

Entretien avec un informateur clé



Mise en œuvre d'un dispositif de sécurité sensible à la dimension genre

Les cinq principaux processus que les répondants au niveau du siège et des bureaux nationaux d'organisations ont identifiés en vue de la mise en œuvre d'une politique et de consignes de sécurité sont les suivants :

1. Formation et réunions d'information
2. Utilisation de documents standardisés (politique et procédures opérationnelles)
3. Actualisation des plans de sécurité
4. Diffusion rigoureuse des documents et des plans
5. Révisions récurrentes de la politique.

4.1 Mesures de sûreté et de sécurité et réponses

46 % des répondants au niveau des sièges et 55 % des personnels des bureaux nationaux ont indiqué que les procédures de sécurité de leur organisation tenaient spécifiquement compte du genre. 58 % des répondants travaillant sur le terrain ont indiqué que les procédures de sécurité de leur organisation mentionnaient des difficultés en matière de sécurité qui sont spécifiques aux hommes et aux femmes. 31 % n'ont pas évoqué de difficultés de sécurité liées au genre, et pour les 11 % restants, la réponse n'est pas connue. Parmi ces consignes de sécurité, 28 % incluaient des procédures distinctes pour les hommes et les femmes, alors que 59 % des répondants n'ont mentionné aucune procédure intégrant la dimension genre. Les procédures intégrant le genre mentionnées dans ces plans concernent principalement :

1. Des restrictions de déplacement (régions/lieux) (63 %)
2. La manière de se vêtir (55 %)
3. L'interdiction de se déplacer seul(e) (38 %)
4. Le couvre-feu et le logement (32 %)

Les politiques institutionnelles mises à disposition par les organisations membres de l'EISF (CESVI, ACF, Oxfam GB, Care International, World Vision et Christian Aid) montrent également que les procédures liées au genre portent principalement sur des informations relatives aux points mentionnés ci-dessus. Les problèmes de

sécurité liés au genre qui ont été inclus concernent principalement des cas de harcèlement sexuel ou de violence sexuelle. Plusieurs politiques soulignent combien il est important de disposer de données d'incident ventilées par genre, de prêter attention aux risques liés au genre lors des analyses de la vulnérabilité/des risques, et de prêter attention aux risques encourus par les personnels LGBTI.

Seuls 53 % des répondants travaillant sur le terrain avaient l'impression que leurs procédures de sécurité actuelles étaient adéquates et qu'elles les protégeaient (26 % ont déclaré que les procédures de sécurité les protégeaient partiellement). Les principaux commentaires ont porté sur une meilleure mise en œuvre des consignes et politiques, un meilleur respect individuel des consignes et la nécessité de bénéficier d'une formation supplémentaire.

Des efforts doivent être consentis pour analyser la pertinence des consignes de sécurité liées au genre. Il faudrait notamment analyser de manière détaillée les différentes procédures liées au genre afin de déterminer si, en réalité, les facteurs de contrôle sont bien liés au genre. Par exemple, une procédure selon laquelle les femmes ne doivent pas se déplacer seules la nuit dans des quartiers isolés de la ville pousse à se demander si, en réalité, la véritable variable ou le véritable facteur de contrôle en matière de sécurité n'est pas nécessairement la vulnérabilité des femmes, mais que le fait de se trouver seuls la nuit dans une zone isolée augmente la vulnérabilité de tous les personnels, quel que soit leur genre.

Alors que je visitais une ONG en Afghanistan, des consignes de sécurité spécialement rédigées à l'intention des femmes m'ont été remises. Sur cette trentaine de règles, une seule était liée au comportement et au respect. Surtout, elles étaient toutes applicables à la fois aux hommes et aux femmes, à l'exception d'une seule règle concernant le port du foulard qui ne s'appliquait qu'aux femmes.

Informateur clé

Aux yeux d'un agresseur, les hommes et les femmes ne sont pas égaux. Le caractère unique attaché au genre et à la nationalité exige une compréhension complexe de la vulnérabilité relative. Voir Seconde Partie, Recommandation D pour des conseils supplémentaires sur les considérations liées à la dimension genre en matière de politiques et de procédures de sécurité.

4.2 Formation, introduction, orientations et séances d'information

Formation

Les réponses aux questionnaires ont été relativement cohérentes en ce qui concerne la formation. Environ 68 % des répondants qui travaillent sur le terrain avaient reçu des conseils de sécurité liés au genre dans le cadre de leur formation générale sur la sécurité, et cela avait été bien reçu et apprécié (tant par les hommes que par les femmes). Les personnes qui n'avaient reçu aucun type de conseils liés au genre au cours de leur formation de sécurité ont déclaré qu'elles y auraient été réceptives (surtout les personnels locaux et nationaux). 57 % des équipes de formation étaient constituées entièrement d'hommes, 4 % entièrement de femmes, et 39 % étaient mixtes.

Certaines organisations, dont les Nations Unies, ont élaboré et mis en œuvre des programmes de formation destinés spécifiquement aux femmes. Cela présente des avantages certains, par exemple l'instauration d'espaces sûrs permettant aux femmes de ne pas se sentir inhibées lorsqu'elles posent des questions spécifiques ou discutent de difficultés ou d'expériences extrêmement personnelles et sensibles. Cela peut également être pour des raisons plus techniques, comme dans le cas de cours d'auto-défense (qui peuvent être bénéfiques aux hommes et aux femmes dans la mesure où il ne s'agit pas de force, mais de conscience de soi et de précision dans le cas improbable où quelqu'un aurait à contre-attaquer pour se défendre). En outre, il faut réfléchir aux messages implicites et plus profonds qu'une formation distincte selon le genre peut véhiculer. Cela renforce-t-il la notion selon laquelle les femmes sont plus vulnérables ? Cela risque-t-il d'affecter négativement le recrutement de femmes ? En quoi cela contribue-t-il à établir, parmi les personnels masculins et féminins, une compréhension collective commune des vulnérabilités liées au genre ? Malgré ces soucis de perception, la formation distincte en fonction du genre doit être considérée comme une approche légitime et essentielle, et particulièrement cruciale dans certaines situations déterminées par le

lieu, la culture et la religion (ex. : environnements particulièrement répressifs) et par la culture propre de l'organisation, son mode de programmation et la composition de son personnel.

Dans un contexte comme celui du Pakistan, de l'Afghanistan ou de la Tchétchénie, les femmes ne peuvent tout bonnement pas parler de menaces de violence liée au genre, d'attaques à leur « honneur » ou à leur réputation... devant leurs collègues hommes, car cette transparence pourrait constituer en elle-même poser un risque énorme de sécurité (c'est-à-dire qu'elles pourraient être ciblées pour ce qu'elles ont dit au cours de la formation). Si l'espace n'est pas sûr, les conversations ne peuvent pas avoir lieu, et vous aboutirez seulement à une discussion superficielle des menaces « communes ». Dans une certaine mesure, les hommes seront également moins enclins à montrer des « faiblesses » face aux femmes lors d'une formation de sécurité (même si, à l'inverse, j'ai également constaté qu'un groupe de formation mixte pouvait aider les hommes à se sentir plus à l'aise pour parler de leurs préoccupations en matière de sécurité).

Jane Barry – entretien

Lorsque des groupes de formation mixtes sont appropriés, ils peuvent revêtir plusieurs formes. Premièrement, il est possible d'organiser la formation en faisant en sorte de réunir tous les groupes. Une approche de ce type permet de se concentrer sur la prise de conscience des besoins, des expériences, des forces et des vulnérabilités spécifiques de l'autre genre. Elle consiste à faire réfléchir les participants à leurs qualités, à leurs faiblesses, aux scénarios auxquels ils peuvent avoir à faire face, à l'image qu'ils projettent et à l'environnement qui les entoure. En encourageant les participants à traiter des différentes questions et à dialoguer, il est possible de voir émerger un seuil personnel qui permet d'orienter un comportement adéquat. Néanmoins, il faut reconnaître que certaines menaces spécifiques au genre sont enracinées au sein de l'organisation. Cela signifie que ce sont les autres personnels qui constituent la menace. Les inquiétudes concernant les dynamiques de pouvoir au sein d'une organisation ont été soulevées plusieurs fois lors de cette étude. Il est généralement impossible de traiter ce type de situations dans un contexte de groupe, surtout lorsque les groupes sont mixtes en termes de genre ou de niveaux d'autorité. Dans ce cas, il faudra donc partir de séances initiales de formation mixtes à la sécurité pour aboutir à des séances de formation plus restreintes où les participants seront séparés en fonction de leur genre, ce qui permettra alors d'aborder certains

sujets sensibles. Cela pourra être suivi d'une troisième étape où les différents groupes seront à nouveau réunis – en gardant à l'esprit le risque qui peut être associé au fait de soulever certains sujets pour certains personnels en dehors du contexte de la formation.

L'équilibre hommes-femmes et les antécédents des formateurs doivent être soigneusement pris en considération afin d'améliorer l'organisation de la formation et de garantir une représentation équilibrée et une bonne accessibilité. Par exemple, des formateurs spécialistes de la sécurité issus de l'armée ou de la police peuvent apporter une perspective sur la sécurité tout à fait spécifique et parfois inapplicable – et ce, indépendamment de la dimension genre²⁰.

La décision d'employer tel ou tel mode de formation en fonction des besoins et de la culture d'un individu, d'une équipe ou d'une organisation dépend de nombreux facteurs (la Seconde partie, Recommandation G fournit davantage de détails sur les formations et les sujets possibles). Quelle que soit l'approche de formation choisie, elle ne peut que promouvoir une meilleure prise de conscience et fournir des plates-formes propices à la discussion et à la compréhension. Différentes configurations et combinaisons de formation (formation à la dimension genre et à la sécurité) devraient être envisagées, et comme mentionné précédemment, adaptées aux besoins spécifiques du personnel dans un lieu spécifique.

Introduction, orientations et séances d'information

L'introduction et l'orientation sont des étapes cruciales au début d'un contrat ou d'une période d'emploi. Il est essentiel d'instaurer dès le départ les valeurs que sont la transparence sur la réalité des risques ainsi que la clarté sur les codes de conduite, la politique, les procédures, le comportement attendu et les mesures disciplinaires. Des discussions franches et claires avec tous les personnels devraient avoir éliminé toute ambiguïté sur la manière de traiter des sujets difficiles comme la violence liée au genre et le harcèlement et susciter une prise de conscience. Il est également important de répéter les communications lorsque les gens se déplacent dans des pays ou des lieux différents étant donné que le contexte, et donc les risques liés au genre qui s'y rattachent, seront différents.

Une culture de la sécurité ne peut se développer qu'avec le temps, en prenant en considération une vision à plus long terme et en planifiant des formations, des discussions et des relations de tutorat en matière de sécurité²¹.

4.3 Signalement des incidents

Données de genre en matière de signalement des incidents

La récente publication d'Insecurity Insight sur le genre et les données d'incidents (Wille & Fast 2011) révèle des lacunes conséquentes au niveau de la ventilation par genre des rapports d'incidents, ce qui constitue une grave entrave à l'analyse de ces mêmes incidents. La plupart des organisations ne désagrègent toujours pas leurs données en fonction du genre ou même de la nationalité. Seulement 22 % des personnes de terrain qui ont répondu à l'enquête indiquent que les formulaires ou les mécanismes de signalement d'incidents requièrent explicitement que l'on indique le genre de la personne qui signale ou est impliquée dans l'incident (38 % d'entre eux répondent qu'ils ne savent pas). Ce pourcentage est de 33 % pour les répondants des bureaux nationaux (20 % ne savent pas) et de 8 % pour les répondants au niveau des sièges (20 % ne savent pas).

L'étude d'Insecurity Insight présente certaines conclusions intéressantes (mais limitées du fait de données incomplètes) qui remettent en question nos suppositions sur le genre le plus vulnérable face à chaque type spécifique de menace de sécurité. Elle en confirme peut-être aussi quelques-unes, comme la sous-déclaration probable des incidents, et soulève des questions supplémentaires. Les hommes signalent-ils moins les incidents ? Les femmes s'abstiennent-elles de déclarer des incidents pour des raisons différentes ? Les hommes et les femmes ne signalent-ils pas les cas de violence liée au genre pour des raisons internalisées ? Certains types d'incidents sont-ils plus fréquemment signalés que d'autres parce qu'ils sont liés à des demandes d'indemnisations au titre d'une assurance ? Cela correspond-il à une ventilation typique des genres à des postes spécifiques ?

Globalement, les réponses à l'enquête et aux questionnaires indiquent que les organisations envisagent sérieusement de changer leur format de rapport d'incidents afin d'y inclure des données désagrégées par genre. 74 % des répondants au niveau du siège des organisations et 79 % des bureaux nationaux ont répondu qu'ils envisageraient de modifier le format de leur rapport d'incidents afin d'y inclure des données désagrégées par genre.

La Recommandation F fournie en seconde partie donne des orientations plus spécifiques sur les bonnes pratiques en matière de rapport d'incidents et sur la

²⁰ Référence anecdotique tirée des entretiens, des questionnaires, des groupes de discussion ciblée, de l'observation directe et de discussions au cours de divers événements de formation.

²¹ Le tutorat ou l'accompagnement des individus peut permettre aux personnels de parler de leurs préoccupations dans un environnement individualisé et contribuer au développement progressif de stratégies individuelles et institutionnelles cohérentes.

manière d'instaurer un mécanisme de plaintes soucieux de la dimension genre pour signaler des incidents d'EAS.

Sous-déclaration des incidents

De nombreux facteurs sont susceptibles d'entraver le signalement d'un incident, surtout s'il s'agit d'un incident à caractère extrêmement personnel et sensible. Le fait qu'un environnement sûr, confidentiel et ouvert permette de déclarer les incidents est fondamentalement du ressort de l'équipe de gestion, avec le soutien de la culture de l'organisation. Il sera souvent plus difficile pour les hommes et les femmes de déclarer des incidents de violence sexuelle, dans la mesure où il s'agit d'un sujet extrêmement sensible, intimement mêlé à la culpabilité, la honte, la crainte d'être stigmatisé et le déni. Malheureusement, la plupart des cas de harcèlement sexuel ou de violences sexuelles ont lieu dans le cadre de relations existantes, ce qui risque d'entraîner des craintes de représailles de la part d'un collègue. Cela peut être exacerbé dans un environnement où la sécurité est déjà un sujet sensible. Un employé peut également penser qu'un incident particulier ne vaut pas la peine d'être déclaré pour des raisons personnelles, par exemple s'il ne veut pas en faire toute une histoire, ou s'il craint que l'incident ne soit pas pris au sérieux par la personne de référence.

Dans certains pays, la législation locale peut ne pas permettre de signaler un incident au-delà de la hiérarchie immédiate du bureau (par exemple via des systèmes centraux en ligne de signalement des incidents), surtout lorsqu'il s'agit d'un cas de nature criminelle faisant l'objet d'une enquête de la police locale.

Les cinq incidents les plus fréquemment mentionnés comme étant sous-déclarés (selon les perceptions des répondants des sièges et des bureaux nationaux) sont les suivants :

1. Harcèlement sexuel et violence liée au genre
2. Brimades et intimidation (découlant des dynamiques de pouvoir internes à l'organisation)
3. Incidents évités de justesse
4. Vols (y compris vols mineurs)
5. Accidents sans blessures

Les répondants qui travaillent au siège d'une organisation ont indiqué que parmi les personnes ayant signalé un incident se trouvaient légèrement plus d'hommes (44 %) que de femmes (32 %). Pour les répondants qui travaillent dans les bureaux nationaux, cette différence était inversée : 38 % de femmes pour 31 % d'hommes.

Venir à bout des obstacles qui empêchent le signalement des incidents

Comme nous l'avons vu précédemment, de nombreuses menaces de sécurité peuvent être le fait des personnels eux-mêmes, à l'encontre d'autres personnels ou parce qu'ils ont perpétré des violences à l'encontre de bénéficiaires ou de membres de la population locale. Cela peut prendre la forme d'EAS – ce qui constitue à la fois un cas d'atteinte grave aux droits de l'homme et un risque important de sécurité pour le reste des personnels. Outre les approches plus traditionnelles de signalement d'incidents, notamment les systèmes en ligne, d'autres mécanismes pourraient contribuer à atténuer les craintes et la honte liées au signalement d'incidents et pallier à un manque de conscientisation afin de faciliter le signalement des incidents à caractère critique²². L'existence d'une politique et de procédures permettant de signaler les incidents devrait être la norme pour toutes les organisations et n'être qu'un des nombreux canaux employés pour effectuer un signalement d'incidents. Une ligne ouverte (et accessible) permettant de signaler les incidents peut servir à signaler des incidents sensibles, des infractions au code de conduite ou des incidents d'EAS. Dans tous ces cas, une option permettant de déclarer les incidents de manière confidentielle pourra également encourager les personnels à signaler des incidents impliquant des collègues²³.

L'une des autres solutions pouvant encourager le signalement des incidents consiste à nommer des personnes de référence hommes et femmes. On peut aller encore un peu plus loin en veillant à sélectionner des personnes de référence représentant toutes les catégories de personnels – personnels masculins nationaux, personnels féminins nationaux, personnels féminins internationaux, personnels masculins internationaux – pour traiter les incidents signalés. L'accessibilité, la confidentialité et la sécurité sont les principes essentiels pour permettre le signalement d'un incident à caractère sensible. Les personnes de référence doivent être particulièrement bien sélectionnées en fonction de leur caractère, de leur respect de la confidentialité et de leur objectivité, et pas seulement en fonction du poste qu'ils occupent. Il est important de bien comprendre les procédures et les mesures de suivi. Voici quelques facteurs dont il faut tenir compte au moment d'établir un mécanisme de signalement d'incidents sûr, accessible et transparent :

- Établissez un système ou une structure ainsi que des canaux alternatifs de signalement d'incidents dont la confidentialité soit garantie.

²² Pour plus d'information sur la manière de surmonter les obstacles au signalement des incidents, voir le rapport de Van Brabant 2012.

²³ Selon l'IASC sur la question de la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (EAS), les témoins d'incidents d'EAS sont dans l'obligation de déclarer ce qu'ils savent. Dans les cas de violence sexuelle entre collègues (en interne ou impliquant des collègues d'autres organisations), le rapport d'incident doit être effectué par la victime ou au moins avec son accord total, faute de quoi cela équivaldrait à lui refuser tout pouvoir.

- Expliquez clairement les possibilités offertes pour signaler un incident, par exemple où aller et à qui s'adresser (personnels, responsables, collègues, nationaux ou internationaux, hommes ou femmes soigneusement choisis et correctement formés, système de ligne ouverte).
- Encouragez le signalement d'incidents de manière respectueuse et sensée (un mécanisme qu'il faut prendre au sérieux).
- Clarifiez le type d'incidents que vous vous attendez à voir signalés et n'omettez pas les situations qui peuvent sembler moins évidentes mais sont en rapport avec le code de conduite de l'organisation (ex. : harcèlement de faible niveau).
- Respectez le souhait d'un individu de ne pas déclarer un incident (à l'exception des situations d'EAS pour lesquelles l'« obligation de signaler » fait partie des principes directeurs, voir Recommandation F).
- Stipulez clairement quel sera le suivi : qui sera chargé du traitement de l'information, qui sera chargé de l'enquête, qui prendra la décision et quel sera le processus.

Encadré 2 – Considérations pour effectuer un rapport concernant un incident à caractère sensible

Le harcèlement (manifeste et de faible niveau) et la violence liée au genre sont des incidents qui sont perçus comme sous-déclarés. Les réponses à tous les questionnaires et à tous les groupes de discussion ciblée avec des groupes de personnels nationaux en Afghanistan ont largement confirmé cette opinion. Le fait que très peu d'incidents fassent l'objet d'un signalement est commun même dans les pays occidentaux car des sentiments de culpabilité, de honte, de responsabilité ainsi que la crainte de représailles et le manque de confiance dans le système médical ou juridique ou dans la police, et même des raisons plus profondément internalisées, empêchent les victimes de ces atteintes de chercher de l'aide. Jusqu'au milieu des années 1970, la violence liée au genre n'était même pas envisagée dans les pays les plus libéraux (Herman 1997). Le signalement de violence liée au genre, d'EAS ou de harcèlement requiert des mécanismes de signalement extrêmement structurés permettant l'ouverture d'une enquête et la prise de mesures disciplinaires. La recommandation F donne un aperçu des bonnes pratiques à suivre dans les cas de plaintes en matière d'EAS ou de harcèlement.

4.4 Dimension genre du relèvement

Dans l'armée, de nombreuses femmes ont été violées par leurs pairs ou leurs supérieurs, mais on leur a dit de renoncer à intervenir. Un tel traitement affecte votre capacité à faire face aux aspects sécuritaires dans votre travail (ex. : parce que vous souffrez d'attaques d'angoisse, êtes plus agressive ou que vous avez un besoin urgent d'aide pour gérer votre stress).

Informateur clé

Relèvement psychologique

Un soutien et une prise en charge psychosociale sont essentiels dans des situations de stress cumulé et après un traumatisme majeur. La dimension genre de notre manière de percevoir et de réagir à l'insécurité et aux événements traumatisants s'appuie souvent sur le profil individuel, le genre et la capacité à résister. Tous ces facteurs jouent un rôle et contribuent à un meilleur relèvement suite à un dommage physique ou psychologique ou peuvent précipiter une détérioration supplémentaire. Il est essentiel de confirmer que les réactions psychosociales à l'insécurité et aux traumatismes et à leurs effets ne sont pas liées au genre mais qu'elles sont en soi un problème de sécurité, et qu'à ce titre elles doivent être entièrement intégrées à notre concept de « sécurité ». Sinon, nous risquons de renforcer l'idée selon laquelle le « psychosocial » est une caractéristique « douce », « séparée » et somme toute « féminine ». Alors que nous continuons à nous concentrer uniquement sur des risques physiques, une plus grande attention doit être apportée aux risques psychosociaux et, par extension, au comportement et à la réponse de l'individu. Il faudrait également explorer plus avant la mesure dans laquelle les considérations liées au genre semblent influencer la manière dont les aspects psychosociaux de la gestion de la sécurité tendent à être mis de côté et cloisonnés.

Les facteurs de risque psychosociaux doivent être pris en compte parallèlement aux menaces de sécurité physiques – à la fois avant et après un incident. La plupart des professionnels de la santé mentale sont des femmes, mais des obstacles culturels et liés au genre empêchent fréquemment les gens de chercher à recevoir une aide. Parmi ces obstacles, citons le fait de ne pas connaître les besoins, de ne pas bien connaître les systèmes ou le stress, la gêne, la peur de perdre le contrôle, la peur d'être jugé, des doutes quant à l'efficacité du soutien, le souhait de ne pas déranger les autres ou de vouloir éviter la réalité de l'événement (NCTSN 2006).

La conviction selon laquelle le déni ne sert à rien est tout aussi forte que le désir de nier les atrocités. Se souvenir et dire la vérité sur des événements atroces est obligatoire à la fois pour le relèvement de l'ordre social et pour la guérison individuelle des victimes.

Herman 1997

De nombreuses organisations reconnaissent de plus en plus l'utilité et les bénéfices des premiers secours psychologiques. Le soutien psychologique devrait envisager l'accès à des mécanismes internes et externes, notamment à des psychologues professionnels, des chefs traditionnels/religieux ou des anciens respectés au sein de la communauté ou encore à un système de soutien par les pairs. Le choix de l'acteur le plus approprié pour soutenir une personne qui vient de vivre une atrocité doit s'appuyer sur son niveau d'expérience, ses références, sa formation et (souvent) son genre.

Relèvement physique

Pour faciliter un relèvement physique, une organisation doit assurer (avec l'accord de la victime) un accès à un soutien médical de qualité. Dans les cas d'agression physique ou sexuelle, cela devrait comprendre l'accès à des kits de PPE²⁴, à des kits de prise en charge des victimes de viol, à un traitement médical et à une contraception d'urgence (pilule du lendemain), etc. Ces traitements doivent être administrés dans des délais précis. Par exemple, les kits de viol doivent être utilisés immédiatement et la PPE doit être administrée dans les 72 heures qui suivent l'exposition au VIH. La tendance à occulter les agressions sexuelles peut signifier qu'au moment où un cas est signalé, la plupart des mesures potentiellement efficaces de traitement d'urgence ne serviront plus à rien.

²⁴ PPE : Prophylaxie post-exposition – l'administration précoce de cette association de médicaments réduit le risque d'infection par le VIH/Sida. L'administration et le suivi de ces traitements de PPE doivent être effectués par des professionnels de santé qualifiés.



Conclusion

Les stratégies de sécurité sensibles à la dimension genre s'appuient sur bien plus qu'une simple liste d'actions à faire et à proscrire. Il s'agit ainsi de susciter des niveaux élevés de conscience de soi, de l'équipe et de l'environnement lors des opérations humanitaires et de développement. Une approche de la sécurité intégrant le genre se fonde principalement sur le dialogue, la compréhension, les attitudes, les perceptions, les procédures de signalement des incidents et les réseaux de soutien. Même s'il est vrai qu'une bonne gestion de la sécurité exige des règles, d'autres considérations complémentaires et liées au genre ont pour objectif d'améliorer la capacité personnelle des effectifs à mieux apprécier les situations et l'impact de leur présence pour les aider à prendre de meilleures décisions propices à leur propre sécurité, à celle de leur équipe et à celle de leur organisation. Il est crucial que cette compréhension soit partagée, et acceptée collectivement par tous les membres du personnel, femmes, hommes, toutes les identités de genre et toutes les préférences sexuelles, dans un contexte particulier.

La première partie de ce document préparatoire a examiné la manière dont les considérations liées au genre pouvaient être intégrées dans les cadres de gestion des risques de sécurité. La seconde fournit des conseils spécifiques sur la manière de les appliquer dans la pratique. Voici certains des principes utiles pour une gestion des risques de sécurité soucieuse de la dimension genre :

- Une gestion de la sécurité sensible à la dimension genre est une stratégie qui est pertinente pour tous les groupes, indifféremment de leur genre. Il s'agit donc d'inclusion absolue – tous les membres du personnel d'une organisation doivent bénéficier de sécurité.
- Un individu dans sa globalité se compose de plusieurs dimensions liées à l'identité de genre qui lui a été imputée ou assignée. Ces dimensions incluent l'âge, les caractéristiques physiques, le comportement, l'expérience, la religion/les convictions, l'appartenance ethnique, la nationalité et la sexualité, etc.
- Dans la mesure du possible, il faudra tenir compte, à la lumière de la situation de sécurité, de l'équilibre hommes-femmes et refléter cet équilibre dans la composition des équipes de personnels. Il s'agira notamment de promouvoir une participation et une consultation égales des femmes et des hommes dans le cadre de la gestion de l'organisation et de la sécurité ainsi que dans la prise de décisions.
- La formation peut revêtir différentes formes mais elle peut être séparée entre hommes et femmes pour mieux sensibiliser les participants à la dimension genre, à la violence liée au genre, à l'impact comportemental et favoriser la connaissance des risques psychosociaux et des risques propres à la situation. La formation devrait se concentrer sur la prévention active et donner aux participants la capacité de prendre de bonnes décisions pour leur propre sécurité, celle de l'équipe, celle de l'organisation et en fin de compte celle des bénéficiaires. Elle devrait également souligner sans équivoque que l'analyse genre et les mesures spécifiques de réduction des risques ne signifient en aucun cas que les hommes ou les femmes ne sont pas capables d'accomplir certaines tâches.
- La direction et l'équipe de gestion sont les principales forces qui donnent l'impulsion nécessaire au développement de politiques tenant compte de l'égalité de genre, d'une prise de conscience, d'une acceptation et du respect des règles.
- L'analyse des incidents de sécurité devrait comporter des données désagrégées par genre en plus d'autres informations sur la nationalité et le poste.
- Toute discrimination envers les personnels d'une organisation pour des raisons qui ne sont pas justifiées et pour lesquelles des solutions de réduction des risques n'ont pas été étudiées est inacceptable et est en contradiction avec les directives sur l'égalité de genre de l'IASC, lesquelles prônent l'équilibre hommes-femmes au sein des équipes.
- Les personnels considérés comme les plus susceptibles à l'issue d'une analyse des risques exhaustive et valide doivent être pleinement informés et, si possible, avoir la possibilité de participer à la prise de décisions concernant leur compatibilité par rapport à une mission. Chercher à obtenir leur avis et

celui de leurs équipes, vérifier à la fois les seuils de risques individuels et institutionnels et présenter des solutions sont autant de mesures qui contribueront à mieux faire accepter l'imposition de procédures et de mesures de réduction des risques supplémentaires.

La gestion des risques de sécurité ne se limite pas à traiter des menaces, des vulnérabilités et des risques. Il s'agit d'un processus global. Consulter et travailler avec les gens, les former et les soutenir, et veiller à ce qu'ils comprennent et respectent les mesures destinées à les maintenir en sécurité sont au cœur d'une bonne gestion des risques de sécurité. Avoir des équipes diverses hommes-femmes implique qu'il faille travailler avec ces personnes afin d'identifier les opportunités et chercher à couvrir leurs besoins.

L'égalité de genre est une considération transversale importante et une dimension des droits humains, dans la mesure où elle éclaire l'ensemble des aspects de la société et de la culture. Il appartient à chaque organisation, en fonction de l'endroit où elle travaille, de la manière dont elle travaille et de ce qu'elle fait, de décider si elle entend continuer à considérer le genre comme une vulnérabilité compartimentée qu'il faut systématiquement évaluer ou si elle est prête à faire preuve d'une compréhension bien plus étendue de ce qu'est l'égalité des genres et à l'appliquer à ses pratiques d'assistance humanitaire et de développement, ainsi qu'à son cadre de gestion des risques de sécurité. Quelle que soit la direction choisie, le développement de considérations de sécurité soucieuses d'égalité des genres se poursuit permettant ainsi une évolution permanente des meilleures pratiques globales en matière de gestion des risques de sécurité.

Seconde partie

Outils pratiques et
recommandations pour une
gestion des risques de
sécurité sensible à la
dimension genre



Analyse à travers le prisme genre : profils généraux des personnels d'une organisation

Globalement, on compte quatre types de stéréotypes en matière de genre²⁵ :

- **Caractéristiques de la personnalité** : ex. : les femmes sont souvent supposées être passives et soumises, alors que les hommes sont censés être sûrs d'eux et agressifs.
- **Comportements domestiques** : ex. : s'occuper des enfants est souvent considéré comme une tâche incombant aux femmes, alors que les hommes se chargent des travaux dans la maison.
- **Emploi** : ex. : jusqu'à très récemment, la plupart des infirmières et des secrétaires étaient des femmes, et la plupart des médecins et des ouvriers du bâtiment étaient généralement des hommes.
- **Apparence physique** : ex. : les femmes sont supposées être menues et gracieuses, alors que les hommes sont censés être grands et larges d'épaules.

	HYPOTHÈSES	CONSIDÉRATIONS RH/SÉCURITÉ
PERSONNELS FÉMININS LOCAUX	<ul style="list-style-type: none"> • Ces femmes peuvent faire l'objet des critiques de la communauté et de la famille parce qu'elles travaillent pour une ONG ou y sont associées. • Ont probablement l'occasion de travailler pour une ONG parce qu'elles ne sont pas encore mariées. • Si elles sont mariées et/ou si elles ont des personnes à charge, elles subissent un stress supplémentaire qui consiste à concilier travail et tâches domestiques. • Peuvent faire face à des menaces sur le lieu de travail et en dehors du travail (à la fois au sein de la communauté et de la part de membres de leur famille). • Peuvent avoir un seuil de risque plus élevé ou moins élevé que les autres personnels. • PEUVENT OU NON être disposées à parler du harcèlement et d'autres problèmes liés à leur genre en présence d'hommes, notamment si certains personnels masculins font partie du problème, délibérément ou involontairement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perception venant de la communauté locale immédiate – menaces possibles du fait de l'association. • Horaires de travail. • Transport vers et depuis le bureau. • Leur emploi peut être limité du fait de grossesses ou d'autres responsabilités domestiques. • Le mauvais comportement d'autres membres de l'équipe ou la mauvaise programmation de l'organisation auront un impact sur leur réputation et donc sur leur sécurité. • Des menaces de sécurité peuvent émaner de leur propre famille ou communauté. • ELLES DOIVENT RESTER. Elles sont liées à leur communauté dans les périodes intenses d'insécurité et elles doivent vivre avec les conséquences d'une mauvaise acceptation de l'organisation.
PERSONNELS FÉMININS NATIONAUX	<ul style="list-style-type: none"> • Elles peuvent faire l'objet des critiques de la communauté et de la famille parce qu'elles travaillent pour une ONG. • Peuvent jouir de certains privilèges et de certaines libertés parce qu'elles viennent d'un milieu urbain ou d'une autre communauté. • Peuvent avoir l'impression qu'elles peuvent prendre des libertés supplémentaires parce qu'elles se trouvent dans leur pays d'origine. • Peuvent ne pas être bien acceptées et être perçues comme des étrangères par rapport à un projet ou un bureau éloigné de chez elles. • Peuvent être célibataires ou pas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perception émanant de la communauté locale immédiate. • Horaires de travail. • Transport vers et depuis le bureau. • Peuvent venir d'un centre urbain dans le même pays mais leurs valeurs/leurs habitudes peuvent être en conflit avec celles de la communauté locale et le contexte. • Peuvent avoir un seuil de risque plus élevé ou moins élevé. • Maison/logement – le respect des préoccupations par rapport aux perceptions de la communauté doit s'équilibrer avec la nécessité d'avoir un logement sûr.

²⁵ Un stéréotype est un jugement ou un préjugé largement accepté concernant une personne ou un groupe – bien qu'il soit simplifié à l'extrême. Les stéréotypes sur le genre peuvent entraîner le traitement inégal et injuste d'une personne à cause de son genre. C'est ce que l'on appelle « sexisme ».

	HYPOTHÈSES	CONSIDÉRATIONS RH/SÉCURITÉ
		<ul style="list-style-type: none"> Doivent discuter et bien comprendre la nécessité de respecter la culture et les normes locales sans compromettre leur propre dignité de manière à gagner de la crédibilité dans leur travail. Susceptibles de penser qu'un comportement discriminatoire envers les femmes locales est acceptable (culture), et les femmes locales risquent de se sentir incapables de signaler ces discriminations. PEUVENT S'EN ALLER. Il est probable qu'elles ne ressentiront pas nécessairement l'impact de la présence ou les conséquences de mauvaises décisions, de mauvais comportements ou d'une mauvaise programmation.
PERSONNELS MASCULINS LOCAUX	<ul style="list-style-type: none"> Ils peuvent faire l'objet des critiques de la communauté ou de leur famille parce qu'ils travaillent pour une ONG ou y sont associés. Peuvent faire face à des menaces sur le lieu de travail et en dehors du travail. Peuvent avoir un seuil de risque plus élevé ou moins élevé que les autres personnels. Ont très probablement un poste comportant un degré plus élevé d'exposition aux risques – chauffeurs, gardes, mobilisateurs communautaires, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Perception et menaces de sécurité du fait de l'association avec une ONG (peuvent être perçus comme des espions, etc.). Risque de recrutement par des groupes armés. Une formation technique spécifique ou une formation interpersonnelle (maîtrise de la colère/communication) pourrait leur être bénéfique. Sont peut-être exposés à des luttes tribales ou ethniques. Susceptibles de penser qu'un comportement discriminatoire envers les femmes locales est acceptable (culture), et les femmes locales risquent de se sentir incapables de signaler ces comportements. DOIVENT RESTER. Sont liés à la communauté en période de forte insécurité et doivent faire face dans la vie quotidienne aux conséquences d'une mauvaise acceptation de l'organisation.
PERSONNELS MASCULINS NATIONAUX	<ul style="list-style-type: none"> Ils peuvent faire l'objet des critiques de la communauté et de leur famille parce qu'ils travaillent pour une ONG. Peuvent jouir de certains privilèges et certaines libertés parce qu'ils viennent d'un milieu urbain ou d'une autre communauté. Peuvent avoir l'impression de pouvoir prendre des libertés supplémentaires parce qu'ils ne sont pas chez eux. Il se peut qu'ils ne soient pas bien acceptés et qu'ils soient perçus comme des étrangers dans un projet ou un bureau éloigné de leur lieu d'origine. Peuvent avoir une impression de pouvoir et des habitudes qui ne sont pas appropriées. 	<ul style="list-style-type: none"> Doivent être clairement conscients des codes de conduite, de la politique sur le harcèlement et de toutes les directives en matière de sécurité. Susceptibles de penser qu'un comportement discriminatoire envers les femmes locales est acceptable (culture) et les femmes locales risquent de ne pas se sentir capables de signaler ces comportements. PEUVENT S'EN ALLER. Il est probable qu'ils ne ressentiront pas nécessairement l'impact de la présence ou les conséquences des mauvaises décisions, de mauvais comportements ou d'une mauvaise programmation.
PERSONNELS FÉMININS INTERNATIONAUX	<ul style="list-style-type: none"> Elles sont privilégiées. Il se peut qu'elles jouissent d'un niveau d'égalité de genre différent dans leur pays d'origine. Leur sexe est souvent perçu comme ambigu (« troisième sexe »). Peuvent être victimes de perceptions stéréotypées véhiculées par les médias et le milieu du spectacle. Peuvent être perçues comme des cibles riches et faciles. Sont peut-être perçues comme représentant des valeurs qui entrent en conflit direct avec les idées/valeurs/convictions des conservateurs fondamentalistes et patriarcaux. Leur mode de vie, leur santé et leurs interactions sociales peuvent être différents de ce que serait leur comportement normal dans leur pays d'origine (ex. : le fait de fumer). 	<ul style="list-style-type: none"> Des consignes tout à fait strictes en termes de comportement, d'apparence physique, de code vestimentaire et de RESPECT. Cela comprend des directives concernant les interactions sociales avec les membres du sexe opposé – nationaux et internationaux. Elles doivent discuter et bien comprendre la nécessité de respecter la culture et les normes locales sans compromettre leur propre dignité de manière à gagner de la crédibilité à l'égard de leur travail. PEUVENT S'EN ALLER. Il est probable qu'elles ne ressentiront pas nécessairement l'impact de la présence ou les conséquences de mauvaises décisions, de mauvais comportements ou d'une mauvaise programmation.

	HYPOTHÈSES	CONSIDÉRATIONS RH/SÉCURITÉ
	<ul style="list-style-type: none"> ● Il se peut qu'elles ne veuillent pas admettre que le harcèlement les affecte par crainte d'être considérées comme 'faibles'. ● Problème éventuel d'estime de soi sur le long terme si elles se trouvent dans une culture où le fait d'être célibataire et sans enfants suscite la pitié – peut entraîner de l'autojustification. 	
PERSONNELS MASCULINS INTERNATIONAUX	<ul style="list-style-type: none"> ● Ils sont privilégiés. ● Selon leur âge et leur maturité, ils seront plus ou moins susceptibles de prendre davantage de risques en matière de sécurité. ● Leur mode de vie, leur santé et leurs interactions sociales peuvent être différents de ce que serait leur comportement normal dans leur pays d'origine (ex. : le fait de consommer de l'alcool). ● Peuvent avoir des habitudes ou une impression de pouvoir qui ne sont pas acceptables. ● Leur seuil de sécurité peut être plus élevé que celui des autres personnels. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Des consignes tout à fait strictes en termes de comportement, d'apparence physique, de code vestimentaire et de RESPECT. Cela comprend des directives concernant les interactions sociales avec les membres du sexe opposé – nationaux et internationaux. ● Consignes de sécurité valables en dehors des heures de travail. ● Une formation aux compétences interpersonnelles et sensible à la dimension genre est recommandée. ● Susceptibles de penser qu'un comportement discriminatoire envers les femmes locales est acceptable (culture) et il est probable que les femmes locales se sentent incapables de signaler ces comportements. ● PEUVENT S'EN ALLER. Il est probable qu'ils ne ressentiront pas nécessairement l'impact de la présence ou les conséquences de mauvaises décisions, de mauvais comportements ou d'une mauvaise programmation.
TOUS LES EMPLOYÉS DE L'AGENCE GLOBALEMENT	<ul style="list-style-type: none"> ● Du fait de leur association avec l'organisation et ses programmes, et en fonction de son niveau d'acceptation, peuvent ou non se trouver confrontés à des risques de sécurité supplémentaires. ● Le lieu de travail, les sites de projets et les procédures d'ensemble ainsi que le respect de ces procédures peuvent varier d'un individu à l'autre, mais l'impact de ces facteurs sur l'ensemble de l'équipe reste pertinent. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sûreté et sécurité. ● Une formation à la sûreté et à la sécurité sensible à la dimension genre est un avantage pour tous les personnels – que cette formation soit dispensée à tous les personnels réunis ou par groupes séparés si cela semble approprié ou souhaité. ● Doivent savoir qu'il existe un mécanisme de signalement des incidents sûr et confidentiel pour tous les types d'incidents, y compris les incidents à caractère sensible. ● Doivent savoir qu'il existe un accès sûr et confidentiel à un soutien psychosocial.



Conseils pour une évaluation des risques de sécurité sensible à la dimension genre

Évaluation de la sécurité sensible à la dimension genre – Considérations à intégrer	Outils
<p>Analyse du contexte général</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Perspective historique sur le statut et les droits des femmes, des hommes et des personnes LGBTI. ● Statut et droits actuels des femmes, des hommes et des personnes LGBTI ainsi que des personnes qui vivent avec des handicaps mentaux et physiques. ● Les rôles liés au genre ont-ils été modifiés pendant ou suite à une urgence (catastrophe naturelle, conflit et situations humanitaires complexes) ? ● Législation nationale. ● Profil du délit : analyse du schéma – le genre est-il un motif ? Le genre contribue-t-il à intensifier ou à désamorcer l'agression ? ● Lutte sociale entre différents groupes ou régions – position respective sur les questions relatives à l'égalité de genre. ● Groupes identitaires (profil et convictions) – leurs codes et normes en termes d'égalité de genre. ● Idéologie religieuse, sociale et politique : convictions et pratiques fondamentales en matière d'égalité de genre. ● Structures sociales traditionnelles utilisées pour maintenir les normes liées au genre, niveau de fonctionnalité. ● Normes et codes sociaux régissant le comportement public, le code vestimentaire et les interactions entre hommes et femmes. ● Système de classes et ses relations vis-à-vis de l'égalité de genre. ● Incidence et prévalence de la violence liée au genre. ● Accessibilité des mécanismes de soutien en cas de violence liée au genre : médicaux/psychosociaux/juridiques. ● Problèmes de santé liés au genre. 	<p>Publications en open source, internet, rapports d'ONG/ de l'ONU, extraits du profil d'un pays, entretiens en personne et visites dans des centres de santé, à des groupes de la société civile, à des commissariats de police, à d'autres ONG, à l'ONU (UNICEF, HCR, UNFPA, etc.) aux autorités, à des spécialistes de l'égalité de genre</p>
<p>Analyse détaillée de la situation</p> <p>1. Analyse de l'histoire des organisations d'aide (notamment celles qui ont des valeurs et des programmes similaires en matière d'égalité de genre ou de violence liée au genre) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● À quelles menaces de sécurité ont-elles été confrontées, comment les ont-elles résolues, quel a été le niveau d'acceptation et le succès de leurs programmes ? ● Quelles ont été les perceptions de la communauté locale, des autorités nationales, des bénéficiaires, etc. concernant l'assistance et les programmes spécifiques de l'organisation ? ● Si les hommes ou les femmes en tant que groupes de personnels se sont trouvés confrontés, du fait de leur genre, à des risques plus importants, comment cette exposition a-t-elle été réduite ? <p>Harcèlement : Quelles sont les tendances culturelles qui pourraient constituer des formes de harcèlement sexuel ? Quelle est la meilleure manière de réduire ces tendances ?</p> <p>2. Analyse détaillée du conflit et de la violence</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Le viol sert-il d'arme de guerre ? Quels sont les autres types de violence largement répandus ? ● Profil détaillé du délit. Les hommes courent-ils davantage le risque d'être confrontés à une intensification de l'agression ? Les femmes sont-elles plus fréquemment ciblées ? La violence sexuelle intervient-elle au cours d'autres incidents d'agression, de captivité ou lors d'enlèvements ou de kidnappings ? Quel est le groupe ciblé, les hommes ou les femmes ? 	<p>Informateurs clés Entretiens avec : d'autres ONG/ des agences de l'ONU, des employés, des bénéficiaires, des membres de la population locale, des bénéficiaires, des représentants des autorités locales et nationales.</p> <p>Approches participatives et groupes de discussion ciblée avec : la communauté locale, les bénéficiaires, les personnels, les groupes de la société civile, les spécialistes des questions de genre et de la violence liée au genre le personnel médical/psychosocial, etc.</p>

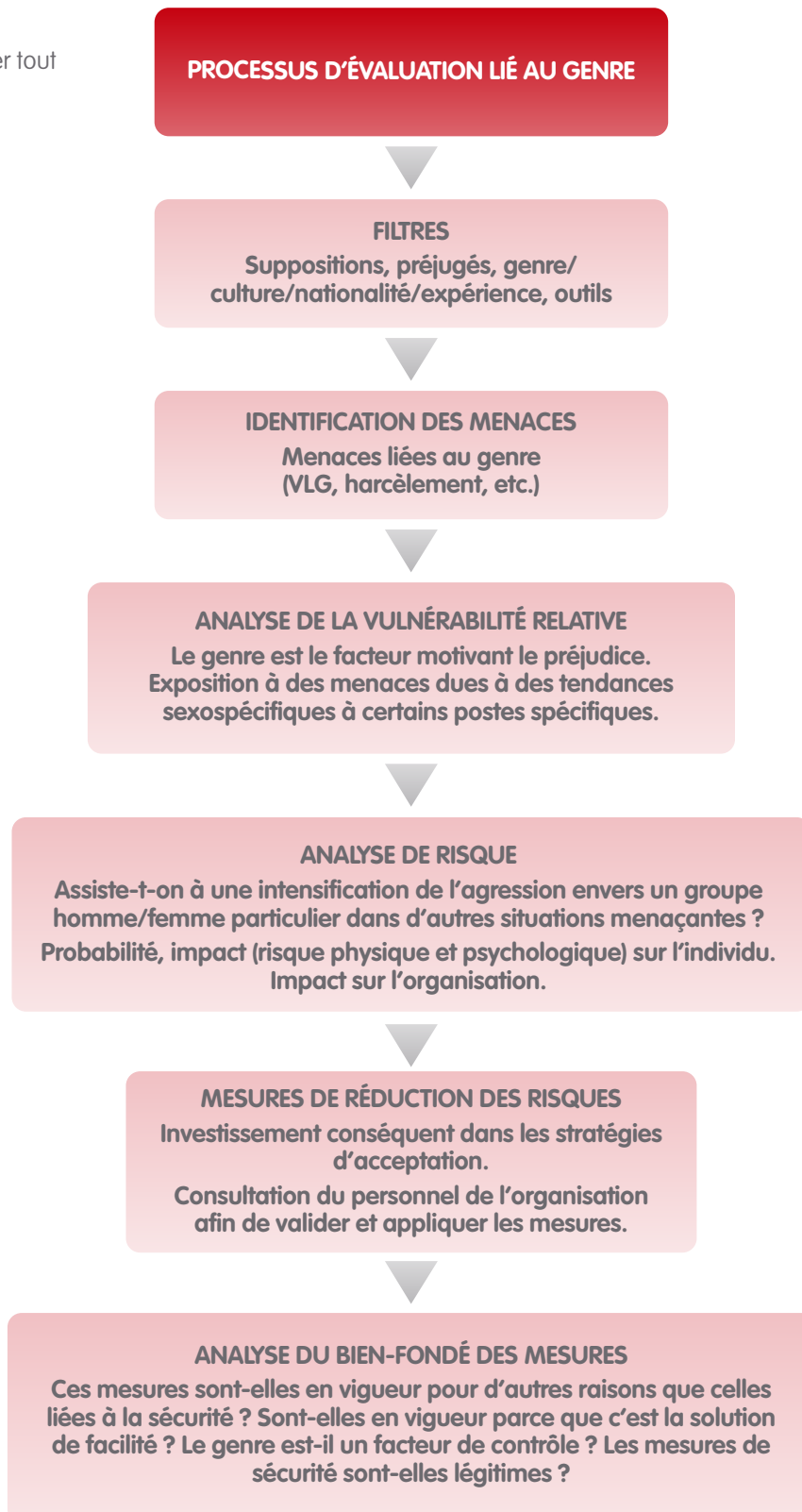
Évaluation de la sécurité sensible à la dimension genre – Considérations à intégrer	Outils
<p>Analyse détaillée de la situation</p> <p>3. Cartographie des acteurs – dimension genre</p> <p>Cartographiez tous les acteurs susceptibles d'être opposés à la mise en œuvre par l'organisation de programmes ciblant le genre, en insistant plus particulièrement sur ceux qui ont la capacité et/ou l'intention potentielle de nuire. Identifiez également toutes les organisations de la société civile/groupes d'activistes en faveur des droits, etc. qui s'occupent de questions liées au genre ou à l'égalité de genre.</p> <p>4. Consultation et participation – acteurs externes</p> <p>Consultez un large échantillon de la population locale, des organisations nationales, des bénéficiaires et d'autres organisations internationales qui sont impliquées dans un travail similaire sur les questions de genre et qui ont une même vision. Tournez-vous vers ces organisations pour identifier les aspects à prendre en compte : menaces réelles et probables, existence de schémas, mécanismes de défense utilisés.</p> <p>5. Consultation et participation – acteurs internes</p> <p>Consultez un échantillon de personnels et de conseillers spécialistes des questions de genre afin d'obtenir une analyse détaillée du profil national par rapport aux problèmes liés au genre et des dynamiques liées à l'égalité de genre au sein du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dynamiques hommes-femmes, personnels, communautés, etc. ● Facteurs liés au genre et autres facteurs de risque sur le lieu de travail et pendant le déroulement des activités du programme. Renseignez-vous sur les perceptions et les préoccupations concernant la sécurité personnelle. ● Degré de risque dû au fait que les acteurs s'associent à l'organisation. ● Solutions pour améliorer les conditions de travail (ex. : horaires de travail). ● Perspectives par rapport à l'efficacité des mesures de sécurité en vigueur et par rapport aux mécanismes internes tels que la procédure de signalement d'incidents, etc. ● Quels types de postes sont généralement occupés par les femmes et par les hommes ? ● Zones à risque élevé (à l'intérieur et à l'extérieur des installations de l'organisation et des sites du programme). <p>6. Évaluation détaillée de la violence liée au genre (voir Recommandation E)</p>	<p>Cartographie des acteurs, des violences, analyse des schémas de menaces spécifiques ainsi que du profil détaillé du délit.</p>
<p>Analyse du programme²⁶</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identifiez les ressources nécessaires pour réduire les risques de sécurité et incluez-les aux propositions de projet et aux budgets. ● Identifiez toutes les opérations de l'organisation qui peuvent être touchées par des menaces ; déterminez les lieux et les activités. ● Identifiez comment et pourquoi certaines menaces particulières pourraient affecter les programmes. ● Identifiez les autres menaces qui risquent d'avoir un impact moindre sur l'organisation. ● Dressez un tableau complet des activités du programme et de la manière d'y intégrer les informations sur la sécurité. ● Identifiez les aspects critiques du programme : <ul style="list-style-type: none"> - Conséquences négatives en cas de non-mise en œuvre d'un programme ou de l'annulation d'un programme existant. - Dans quelle mesure les activités des autres ONG dépendent-elles du fait que l'organisation poursuit son programme ? ● Identifiez et localisez l'équipe de l'organisation. 	<p>Effort de collaboration entre le directeur national, le directeur du programme, les employés nationaux (les responsables du programme qui sont chargés du programme et de la sécurité) et les différents conseillers (spécialistes techniques, du programme et de la sécurité)</p>

²⁶ D'après l'unité Sécurité d'InterAction (2010)



Analyse des risques sensible à la dimension genre

Ce schéma peut être adapté afin d'analyser tout type de risque ou de vulnérabilité.





Considérations de genre à prendre en compte pour réduire les risques de sécurité

Les mesures proposées devraient s'appuyer sur une analyse spécifique au contexte qui tient compte du niveau de risque. Il ne s'agit là que de suggestions.

Considérations de genre à prendre en compte dans la réduction des risques	
QUOI	MESURES
Comportement personnel	<ul style="list-style-type: none"> ● Comportement attendu : respect, code vestimentaire, formalités/politesse, mode d'interaction différent en fonction de l'interlocuteur – applicable aux deux sexes. ● Respect de la législation nationale (s'applique à tous les personnels, notamment aux personnes LGBTI). ● Questions sociales et culturelles liées au genre et à la VLG dont il faut tenir compte. ● Sécurité personnelle – considérations particulières liées au genre : évitement, force dans le nombre, couvre-feu, zones interdites, menaces particulières liées au genre, etc. Ces aspects doivent être validés par une analyse des risques exacte et précise. ● Protection des biens. ● Protocole à suivre en cas de violence liée au genre ou de harcèlement.
Acceptation	<ul style="list-style-type: none"> ● Établissement et maintien de relations stratégiques et respectueuses spécifiques au contexte. ● Interactions respectueuses avec divers interlocuteurs. ● Dialogue permanent et transparent sur le programme et la présence avec les autorités locales, les communautés et les bénéficiaires, etc. ● Participation des personnels et de la communauté à la conception du programme. ● Évaluation et contrôle permanents de la qualité du programme. ● Évaluation, conception et mise en œuvre stratégiques du programme en cherchant progressivement à atteindre des objectifs. ● Les personnels de l'organisation ont une bonne formation dans le domaine de la communication interpersonnelle/les interactions avec la communauté locale, etc.
Gestion du personnel de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> ● Les personnels (dialogue axé sur le processus avec un comité de sécurité composé d'hommes et de femmes, des groupes de discussion ciblée, des échantillons représentatifs, etc.) sont consultés lors de l'évaluation des risques et de l'élaboration des mesures de sécurité. ● Culture de l'ouverture, du signalement d'incidents, etc. ● La sécurité et le bien-être des gens sont pris au sérieux.
Procédures pour les visiteurs	<ul style="list-style-type: none"> ● Informations et directives avant l'arrivée et à l'arrivée. ● Logement le plus sûr possible, en veillant à la vulnérabilité spécifique des personnes qui voyagent seules.
RH	<ul style="list-style-type: none"> ● Cours d'introduction/d'orientation en matière de sécurité et de sûreté des personnes. ● Mécanisme pour porter plainte en cas d'inégalités. ● Politique et procédures pour traiter les cas de harcèlement/brimades. ● Sélection des personnels. ● Soutien, identification des opportunités, prise en compte des besoins individuels.

QUOI	MESURES
Procédures en cas de voyage/déplacement	<ul style="list-style-type: none"> ● Moyens de transport et transporteurs autorisés : certains moyens de transport accroissent-ils les vulnérabilités liées au genre ? ● Restrictions de déplacement (spécifiques au genre), pas de déplacement en dehors des limites de la ville, politique en matière de déplacements impliquant de passer la nuit hors de son logement habituel, couvre-feu, etc. ● Procédures d'obtention d'autorisation.
Utilisation des véhicules terrestres	<ul style="list-style-type: none"> ● Équipement des véhicules en matière de sécurité (fourniture de trousse de premiers secours incluant des produits d'hygiène féminine). ● Comportement du chauffeur et des passagers. ● Procédures spécifiques au contexte et considérations liées au genre, comme la position à l'intérieur du véhicule, quels personnels peuvent/ne peuvent pas se déplacer avec quels autres personnels. ● Autres moyens de déplacement (ex. : motos) appropriés ou non pour certains groupes en fonction du sexe, de la culture et/ou pour des raisons de sécurité.
Installations	<ul style="list-style-type: none"> ● Procédures d'accès (gardes femmes pour la fouille des femmes visiteurs). ● Équipement et fournitures de sécurité minimaux pour les installations. ● Procédures d'évacuation des bâtiments et point de regroupement – tenir compte de la mobilité des personnels (mobilité physique ou autre). ● Consignes de sécurité en cas d'incendie. Présence d'extincteurs que tous les personnels peuvent et savent utiliser.
Gestion de l'information	<ul style="list-style-type: none"> ● Politique en matière de communication et de confidentialité. ● Signalement d'incidents.
Santé	<ul style="list-style-type: none"> ● Responsabilité/comportement individuel. ● Principaux risques de santé – y compris risques liés au genre. ● Mesures de prévention spécifiques au contexte. ● Procédures pour les traitements médicaux (par genre). ● Vaccinations. ● Équipement et fournitures spécifiques au genre qui peuvent s'avérer nécessaires, positionnés à l'avance ou identifiés pour un usage ultérieur : kit PPE, kit de prise en charge des victimes de viol, traitements suite à un viol, trousse de premiers secours comprenant du matériel spécifique comme des produits d'hygiène féminine, etc.
Bien-être	<ul style="list-style-type: none"> ● Mesures de prévention du stress. ● Soutien psychosocial approprié hommes/femmes.
Approbations relatives aux installations	<ul style="list-style-type: none"> ● Sécurité des lieux (bureaux, hôtels, résidences, entrepôts, bureaux sur le terrain). ● Sécurité des bâtiments. ● Prise en compte des aspects culturels et de genre au moment du choix de du lieu, de la cohabitation, du fait qu'il y ait ou pas de gardes, des perceptions de la communauté, etc.
Mécanisme interne de plaintes / ligne téléphonique de soutien aux personnels	<ul style="list-style-type: none"> ● Personnes de référence hommes-femmes, personnels nationaux et internationaux. ● La procédure de dépôt de plaintes est bien diffusée et connue, et tous les personnels la comprennent. Elle est accessible, confidentielle, transparente et sûre.
Incidents critiques	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilités liées au genre. ● Risques additionnels liés au genre comme des risques de violence sexuelle pendant la captivité. L'organisation doit positionner/prévoir à l'avance le soutien nécessaire (psychosocial, médical et juridique).



Violence liée au genre : évaluation, prévention et gestion des cas

Introduction

L'importance que revêt la prise en compte de la violence liée au genre (VLG) s'est officialisée ces dernières années. Un certain nombre d'initiatives et le développement d'importants outils et directives ont entraîné une meilleure mise en œuvre de la prévention, de la coordination et des mesures d'urgence pour répondre à la VLG dans le cadre des interventions humanitaires. Il reste cependant toujours des opportunités de renforcer la prise de conscience et d'intégrer des bonnes pratiques en matière de VLG aux procédures de sécurité des organisations, leurs personnels étant de plus en plus souvent confrontés à des risques accrus dans ce domaine.

Tous les types de VLG ont des répercussions médicales graves (physiques, émotionnelles et psychosociales) qui peuvent avoir un impact négatif profond en termes de morbidité et de mortalité sur l'existence des victimes et celle de leur famille. Les conséquences sociales et économiques, si elles ne sont pas traitées, peuvent avoir des conséquences négatives et durables à tous les niveaux, individuel, familial et communautaire (Wagener 2012).

Personnels à risque

N'importe qui peut être victime de violence liée au genre, même si les femmes tendent à être plus vulnérables. Les personnels d'une organisation courent davantage de risques dans les situations suivantes :

- Lorsqu'ils se déplacent, travaillent ou vivent seuls
- Lorsqu'ils travaillent dans des cultures où l'inégalité de genre est la norme
- Femmes seules qui sont chefs de famille
- Quand ils sont sous l'influence de l'alcool ou de drogues
- Dans le cadre d'une relation intime abusive ou de dépendance
- En situation de guerre ou de conflit armé

Définitions (basées sur l'IASC 2006a/b)

La violence liée au genre (VLG) (y compris la violence sexuelle) est un terme générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré de quelqu'un, et qui est basé sur des différences socialement assignées entre hommes et femmes. La nature et l'ampleur des différents types de VLG varient selon les cultures, les pays et les régions. À titre d'exemple, citons la violence sexuelle, dont l'exploitation/les abus sexuels et la prostitution forcée ; la violence domestique ; la traite humaine ; les mariages forcés ou précoces ; les pratiques traditionnelles nuisibles telles que les mutilations génitales féminines ; les crimes d'honneur ; et l'héritage des veuves. D'autres formes de violence liée au genre incluent le recrutement forcé d'hommes, de femmes et d'enfants.

L'exploitation et les abus sexuels (EAS) constituent des formes de violence liée au genre qui ont été largement signalées dans les situations humanitaires. Si quiconque peut commettre des actes d'exploitation et d'abus sexuels, le terme EAS fait référence à l'exploitation et aux abus sexuels perpétrés par les personnels, civils et militaires, appartenant ou non à des organisations des Nations Unies, qui sont chargés du maintien de la paix.

Pour une analyse détaillée de la situation en cas de violence liée au genre

Vous trouverez ci-après une liste des thématiques et questions à prendre en considération lors de l'analyse d'une situation particulière.

Informations générales et aspects fondamentaux de la VLG

- Données démographiques (une ventilation par âge, appartenance ethnique et genre est primordiale)
- Types de violence liée au genre
- Ampleur de la violence liée au genre
- Facteurs qui contribuent à la violence liée au genre
- Profils des survivants/victimes

- Profils des auteurs de ces délits
- Besoins des survivants/victimes

Profil de la communauté

- Connaissances, attitudes et pratiques de la communauté en matière d'égalité de genre et de violence liée au genre
- Convictions et pratiques traditionnelles/religieuses
- Degré de participation des femmes à la prise de décisions
- Statut des femmes
- Points forts de la communauté
- Perceptions de la communauté et stéréotypes communément répandus

Considérations liées au programme

- Accessibilité et sécurité de l'endroit où le programme est implanté (ex. : campements, villages)
- Services et installations : lieux, organisations, sécurité
- Les femmes participent-elles ou non à la planification et à la prise de décisions ?
- Services d'urgence, sécurité
- Sensibilité et réceptivité des personnels et des bénévoles

Mesures de sécurité

- Types, genre et nombre de policiers et de personnels de sécurité/bénévoles à l'intérieur et autour des installations
- Méthodes utilisées pour identifier les menaces et les risques de sécurité
- Implication de la communauté

Signalement d'incidents et orientation des survivants/victimes

- Options offertes aux survivants pour effectuer un signalement ou porter plainte
- Mécanismes d'orientation
- Confidentialité et partage de l'information
- Implication de la communauté dans le signalement d'incidents et l'orientation des survivants
- Implication d'autres organisations actives dans le domaine de la protection

Services d'urgence

Disponibilité et accessibilité :

- Soins médicaux : quels centres de santé disposent de protocoles, de kits PPE, de kits nécessaires à la prise en charge des victimes de viol y compris d'une contraception d'urgence (pilule du lendemain), de traitements pour les IST, d'outils nécessaires à la collecte de preuves médico-légales, d'équipements et de personnel qualifié (femmes et hommes) ? Quelles sont les données dont ils disposent sur ce type de cas ? Quel est le taux de prévalence de la violence sexuelle ?
- Soins psychosociaux : des services de prise en charge psychologique sont-ils disponibles ? Que signifie le soutien psychologique dans ce type de situation ? Quelles sont les personnes chargées de dispenser ce soutien, et quels sont leur formation et leur rôle ?
- Système judiciaire : l'impunité prévaut-elle ou existe-t-il des possibilités d'obtenir un soutien juridique ? Combien de dossiers de VLG ont été présentés devant les tribunaux au cours de l'année écoulée ? Combien d'auteurs de VLG ont été jugés, reconnus coupables et condamnés ? Combien d'auteurs de VLG ont été innocentés ? Quelles sont les lois et les politiques du pays hôte face aux différentes formes de VLG ?
- Comment la victime est-elle traitée ? Lui fait-on porter la faute, etc.
- Sécurité et sûreté : combien de signalements ont été transmis à la police ? De quelles capacités et ressources la police dispose-t-elle, notamment en termes de procédures d'enquête, d'arrestation, de lieux d'interrogatoires privés, et y a-t-il des femmes parmi les fonctionnaires de police ?
- Praticiens traditionnels et groupes communautaires
- Services assurés par d'autres ONG, les Nations Unies et des institutions des gouvernements hôtes
- Implication des bénéficiaires/de la communauté dans l'intervention en réponse à la VLG
- Études de cas précédentes faisant référence à une prise en charge satisfaisante de cas de VLG

En général, les organisations n'ont que peu ou pas d'antécédents satisfaisants en matière de traitement efficace de ce type de cas. S'il en existe, ils devraient être soulignés de manière à donner confiance aux victimes et les inciter à déclarer les incidents. Une employée d'une organisation d'aide m'a dit qu'elle ne signalerait jamais un cas de violence sexuelle parce que son expérience lui avait montré que les procédures institutionnelles pénalisaient tout autant la victime que l'auteur de la violence.

Informateur clé – Pakistan

Prévention de la VLG

Les femmes sont généralement plus vulnérables face à la VLG, laquelle a tendance à être perpétrée par des hommes. Les hommes jouent donc un rôle important dans la prévention de la VLG. L'auteur de VLG est habituellement connu de la victime. Il convient de remarquer que très peu de cas de VLG à l'égard d'hommes font l'objet d'un signalement ou d'un dépôt de plainte.

Réponse à la VLG

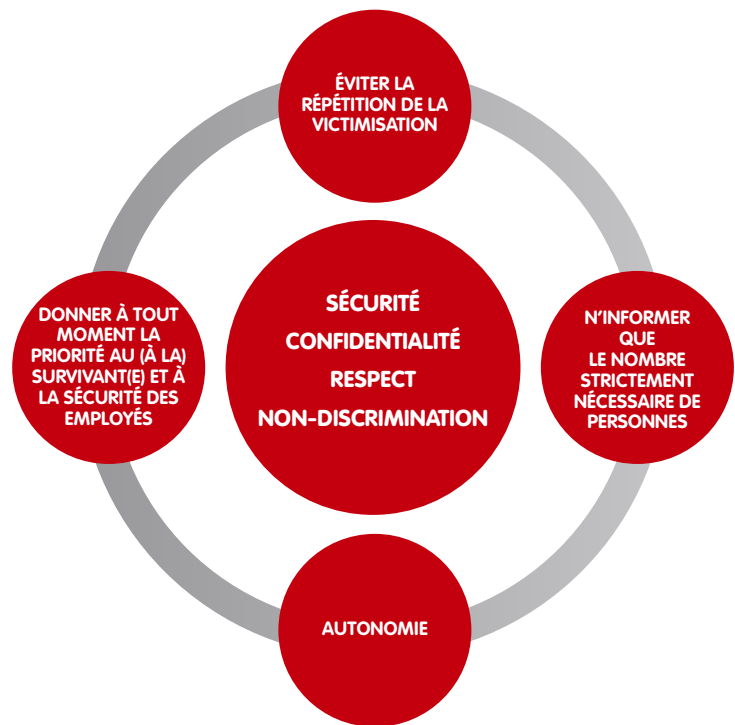
La VLG a des conséquences émotionnelles, physiques et psychosociales à court et long terme sur l'individu et sur tous les aspects de son bien-être. La VLG reste souvent non signalée par peur de représailles et d'une stigmatisation sociale ainsi qu'à cause du sentiment de honte et de culpabilité qu'elle engendre chez la victime.

Il arrive que les femmes la vivent comme une honte, qu'elles aient du mal à parler de quelque chose d'aussi personnel dans un contexte de travail, ou qu'elles craignent d'attirer l'attention sur une situation qui risque de mettre en danger leur existence ou leur situation professionnelle. Dans de nombreux cas, en l'absence de services médicaux ou juridiques appropriés, les femmes pensent que le fait de signaler l'incident risque de leur faire plus de mal que de bien.

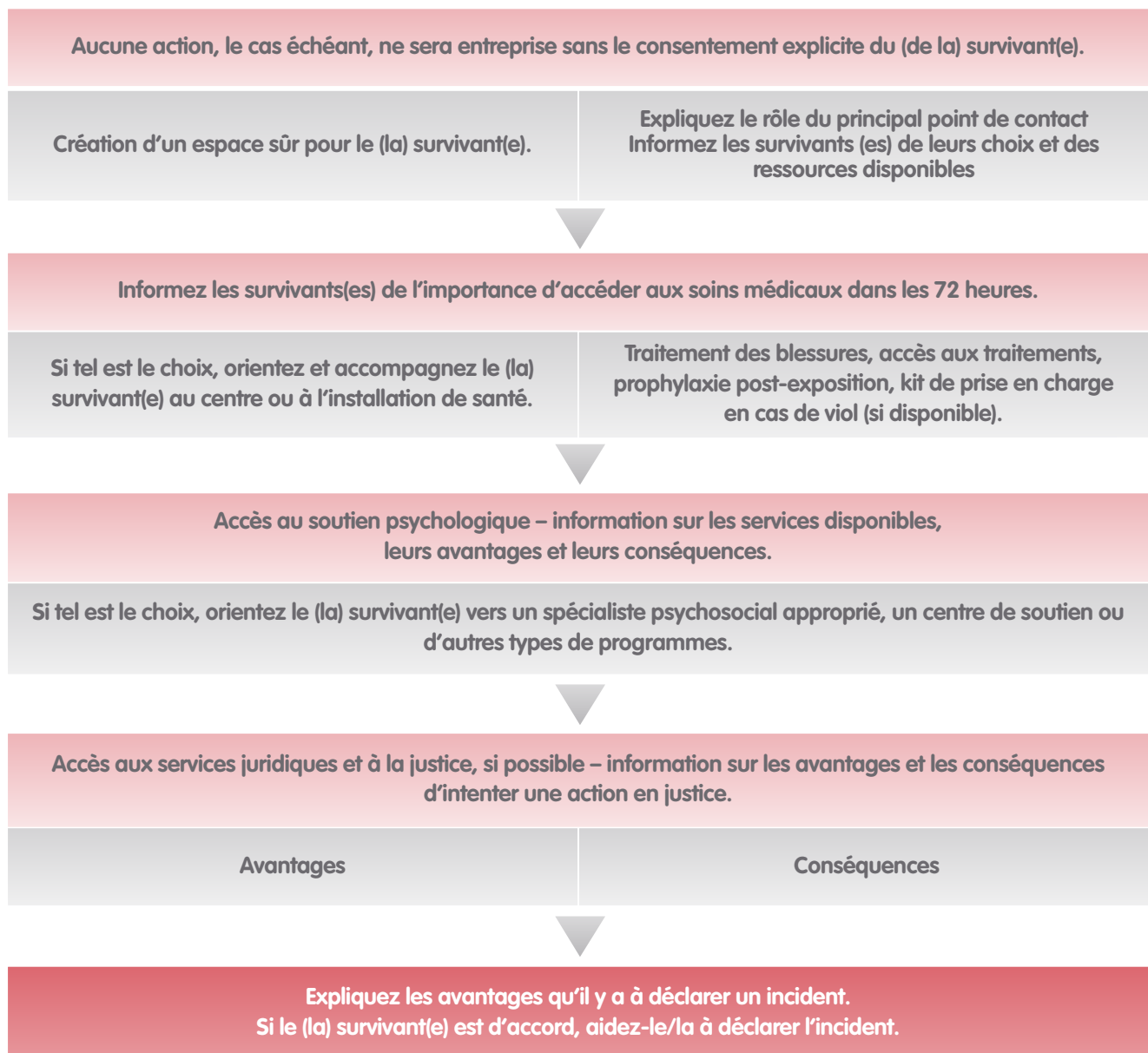
Informateur clé

Bonnes pratiques : réaction des organisations suite à un incident de VLG visant son personnel

Figure 7. Principes régissant le processus d'orientation



Processus d'orientation des victimes de VLG²⁷

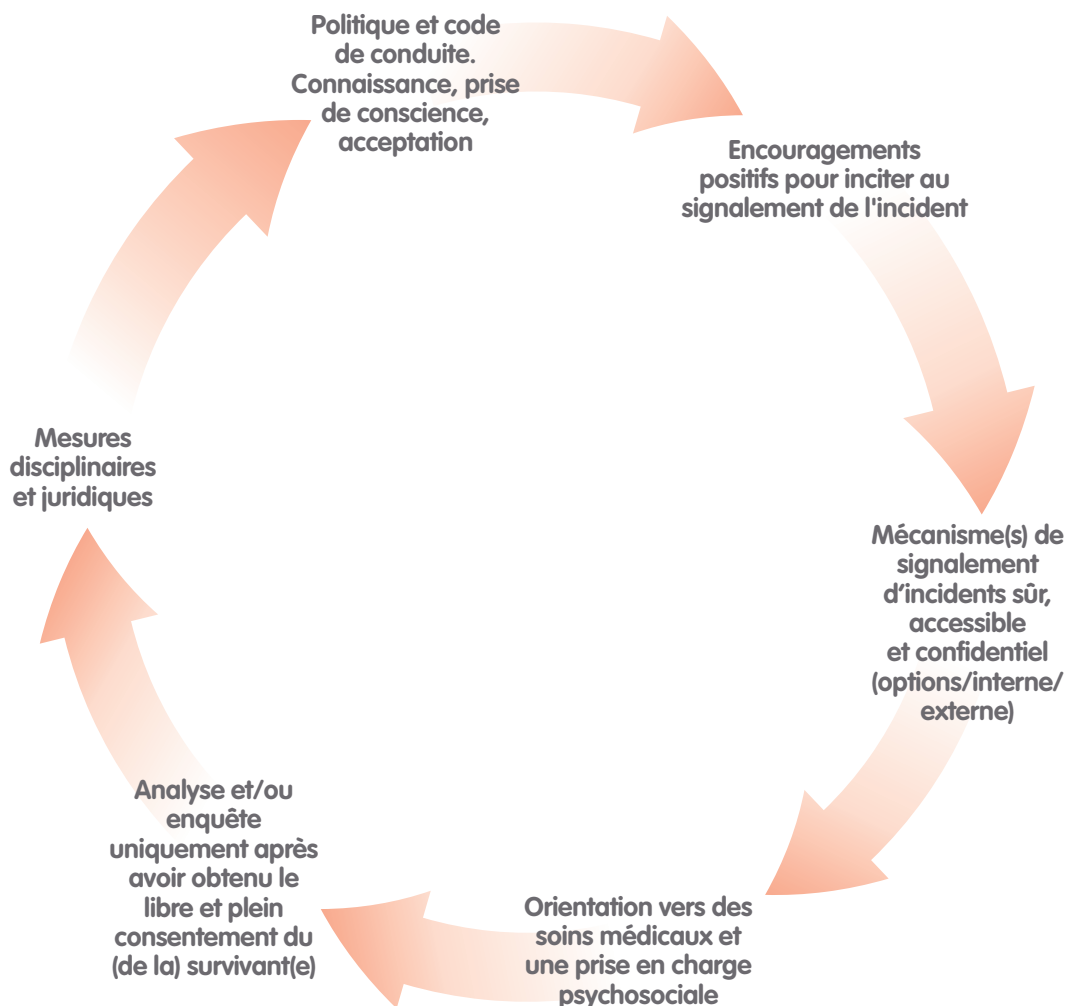


²⁷ Diagramme basé sur GBV AoR (Zone de responsabilité en matière de violence liée au genre) (2010) et Response to Sexual Assault (Réponse en cas d'agression sexuelle) (2006) à partir de la série de graphiques élaborés par Christine Persaud pour une agence multi-mandat (document interne).



Bonnes pratiques sensibles à la dimension genre en matière de signalement des incidents et de dépôt de plaintes en cas d'exploitation et d'abus sexuels (EAS)

Figure 8. Cycle de signalement des incidents sensibles



Bonnes pratiques en matière de signalement des incidents sensible à la dimension genre

Politique

La politique de l'organisation est le fondement d'un bon système de signalement d'incidents et peut inclure une clause concernant le signalement. Il est extrêmement important d'encourager le signalement d'incidents. Il est obligatoire de déclarer certains incidents spécifiques, sauf lorsque l'individu est libre de décider de les signaler ou pas, comme dans les cas de harcèlement ou de VLG (l'EAS relève d'une politique et d'un code de conduite différents). Les personnels sont dans l'obligation de déclarer les cas d'EAS et, s'ils ne le font pas, ils s'exposent à des sanctions disciplinaires. (Voir ci-dessous pour plus d'informations sur l'EAS.)

Sensibilisation

Les personnels devraient avoir conscience de ce qui constitue un incident et tout particulièrement des situations dont on parle le moins, comme le harcèlement, la VLG, les accidents évités de justesse ou les incidents mineurs. Il est possible de favoriser la sensibilisation en créant un climat d'aise et de confiance et en encourageant le signalement d'incidents au cours des séances d'introduction, d'orientation, de formation, à l'occasion de réunions, etc. Les personnels doivent connaître leurs droits et les choix qui sont les leurs.

Options/procédures en matière de signalement d'incidents

Plusieurs dispositifs doivent être établis pour signaler les incidents, afin de permettre aux personnels d'avoir différentes options selon leur degré d'aise ou leur besoin de confidentialité. Parmi ces options se trouvent (liste non exhaustive) : signalement en ligne via l'intranet de l'organisation, ligne téléphonique ouverte (appel en PCV ou numéro vert), personnes de référence, canaux permettant de contourner certains niveaux de l'encadrement (si ce sont eux qui font l'objet du signalement), etc.

Recours à des personnes de référence

Les personnes de référence doivent être soigneusement choisies et formées en fonction de leur profil personnel, de leurs compétences, de leur capacité à respecter la confidentialité et à rester objectives. Le fait de disposer de personnels de référence nationaux et internationaux, hommes et femmes, peut contribuer à instaurer un climat de confiance et à rendre le mécanisme plus accessible.

Analyse/enquêtes

Le suivi des incidents éclairera ensuite l'analyse des risques, les mesures de réduction de risques ou les niveaux de sensibilisation du personnel. Un certain niveau d'enquête interne, menée par des individus extrêmement bien formés, peut s'avérer nécessaire (en cas d'infraction aux politiques internes). S'il est confirmé qu'une infraction à la législation locale a été commise, l'incident devra être notifié aux autorités locales/à la police pour qu'une enquête externe puisse être ouverte.

Procédures disciplinaires

En cas de mauvaise conduite avérée d'un employé, et selon la gravité de l'incident et la législation locale, notamment le droit du travail, des sanctions disciplinaires devraient être prises et appliquées de manière cohérente à l'ensemble des personnels locaux/nationaux/internationaux, hommes/femmes.

Mémoire institutionnelle

Évitez d'engager une personne connue pour avoir commis par le passé un quelconque type d'infraction sérieuse, notamment en matière de corruption, de harcèlement sexuel ou de violence sexuelle, y compris des actes d'exploitation sexuelle, d'abus sexuels ou de violence domestique. Cela peut paraître évident, mais de nombreuses preuves anecdotiques indiquent que des auteurs de ce type de délits ont réussi à se faire réembaucher par un bureau national différent – parfois par la même organisation. Si le code de travail qui régit les relations entre employeurs et employés le permet, il serait utile d'établir, en coordination avec d'autres organisations, un système de partage des informations sur les employés congédiés pour harcèlement, violence sexuelle ou EAS. Il est impératif de respecter des pratiques de recrutement rigoureuses qui incluent le contrôle et la vérification des références.

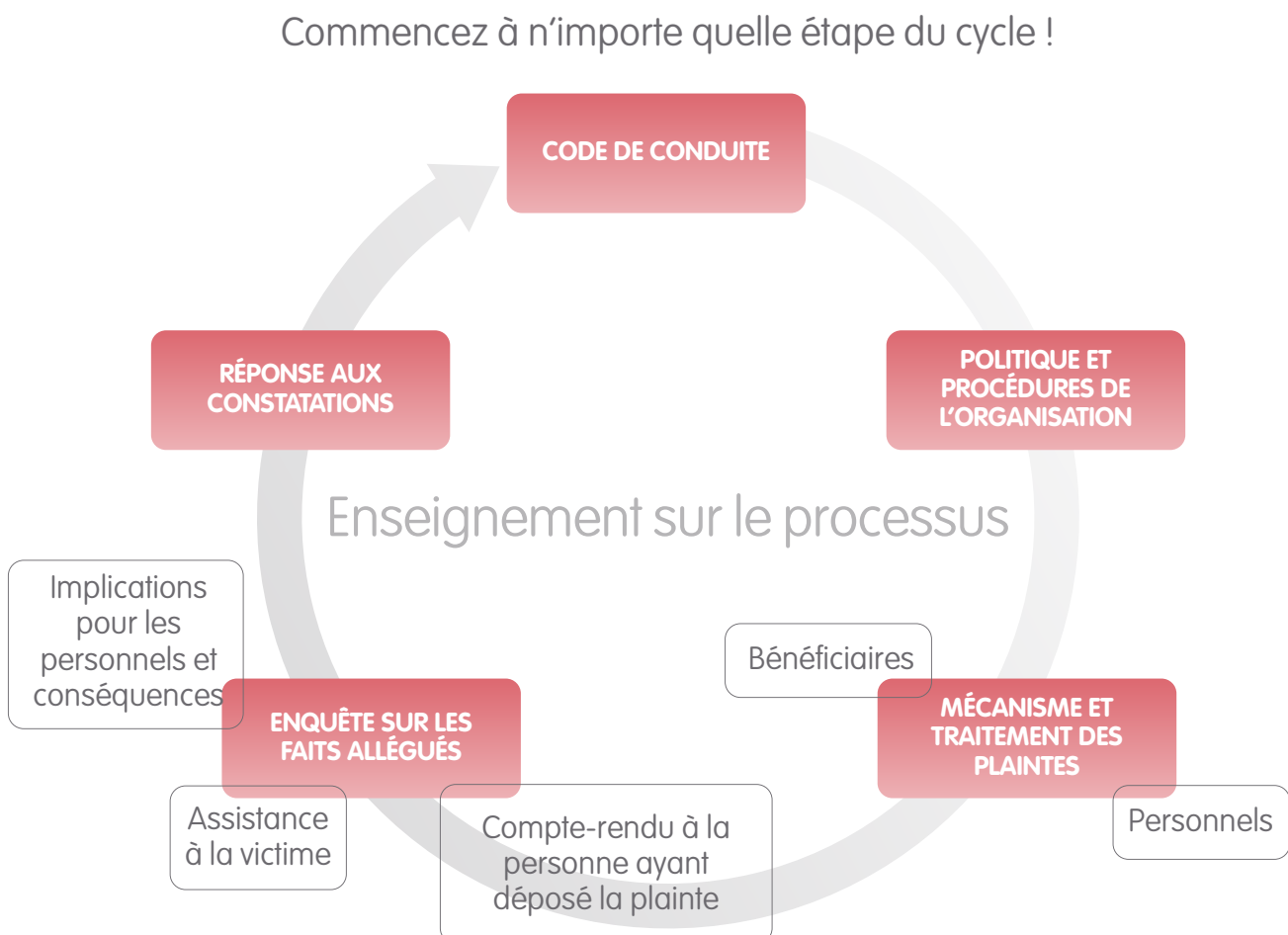
Cadre de travail en matière d'EAS

Principe de l'IASC en matière d'EAS

- Les actes d'exploitation et d'abus sexuels commis par les travailleurs humanitaires constituent des fautes graves et sont en conséquence passibles de renvoi ;
- Tout rapport sexuel avec un enfant (personne de moins de 18 ans) est interdit quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement sexuel au niveau local. Une méconnaissance de l'âge de l'enfant ne saurait en aucun cas être invoquée comme défense ;

- L'échange d'argent, d'un emploi, de biens ou de services pour des relations sexuelles est strictement interdit ainsi que l'imposition de toute forme de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation. Cela comprend également l'interdiction d'échanger des biens ou de l'assistance dus aux bénéficiaires ;
- Les relations sexuelles entre les travailleurs humanitaires et les bénéficiaires sont fortement déconseillées dans la mesure où elles se fondent sur un rapport de force intrinsèquement inégal. Ce type de relations nuit à la crédibilité et à l'intégrité du travail d'assistance humanitaire ;
- Au cas où un travailleur humanitaire soupçonnerait un collègue, appartenant ou non à la même organisation, de se livrer à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, il devra en référer à qui de droit par l'intermédiaire de mécanismes de dépôt de plainte créés à cet effet par l'organisation à laquelle il appartient ;
- Les travailleurs humanitaires sont tenus d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation et tout abus sexuel et à promouvoir le respect de leur code de conduite. Il incombe aux responsables à tous les niveaux d'instaurer des systèmes visant à préserver cet environnement.

Figure 9. Cycle de signalement des cas d'EAS



Source : InterAction, Modules de formation et d'orientation sur l'EAS.



Considérations de genre dans la formation – exemples de modules

Nombre des réflexions énumérées ci-dessous figurent déjà dans la plupart des cours de formation sur la sécurité personnelle/gestion de la sécurité. Elles devraient être considérées en tant que mesures additionnelles susceptibles d'améliorer les formations existantes et de contribuer à intégrer la dimension genre à l'ensemble des formations en matière de sécurité.

NOMBRE DE JOURS SUGGÉRÉS	TITRE	DESCRIPTION	PERSONNELS CIBLÉS/TYPE DE FORMATION	ORGANISATEUR(S) IDÉAL(S)
1-2 jours	Conscience de soi et cohésion de l'équipe face aux risques de sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Exercice d'identification des points forts et des points faibles • Examen des différents scénarios • Sensibilisation des membres de l'équipe • Adaptation du cadre de sécurité à la sécurité personnelle • Communications interpersonnelles/désamorçage de la colère • Savoir comment les autres vont réagir à cause des stéréotypes liés au genre 	Ensemble des personnels (sécurité personnelle)	Mixtes ou d'un genre spécifique
1 jour	Genre	<ul style="list-style-type: none"> • Définir le genre • Expliquer pourquoi il est important de bien comprendre le concept de genre dans sa dimension sociale • Démontrer sa propre compréhension des rôles liés au genre et de la dimension genre au sein de sa communauté • Décrire la manière dont les questions liées au genre peuvent mettre en danger les femmes, les filles, les garçons et les hommes dans le cadre de la programmation et de la mise en œuvre du programme • Décrire le concept de genre dans sa propre langue maternelle, sans utiliser le terme « genre » 	Ensemble des personnels (sécurité personnelle)	Spécialistes du genre, organisateurs mixtes en termes de genre et de nationalité
½-1 jour	Concepts de pouvoir et d'abus de pouvoir, vulnérabilité et absence de choix, différents types de violence	<ul style="list-style-type: none"> • Examen de la communauté et de la répartition du pouvoir • Examen des types de violence existants 	Ensemble des personnels (sécurité personnelle)	Spécialistes du genre, organisateurs mixtes en termes de sexes et de nationalités
1 jour	Violence liée au genre et harcèlement	<ul style="list-style-type: none"> • Survol des politiques/du code de conduite de l'organisation • Définition de la violence liée au genre • Identification des causes de la VLG et des facteurs qui y contribuent • Discussion sur le rôle du pouvoir dans la VLG • Identification des droits de l'homme qui ont été atteints par des actes de VLG • Identification des types de VLG 	Ensemble des personnels (sécurité personnelle/gestion de la sécurité)	Spécialistes de la VLG/de l'égalité de genre, équipe de gestion de l'organisation

NOMBRE DE JOURS SUGGÉRÉS	TITRE	DESCRIPTION	PERSONNELS CIBLÉS/TYPE DE FORMATION	ORGANISATEUR(S) IDÉAL(S)
		<ul style="list-style-type: none"> ● Discussion sur les conséquences physiques, psychologiques et sociales auxquelles peuvent avoir à faire face les victimes de VLG ● Examen des mesures de réponse et de prévention spécifiques à l'organisation/au contexte ● Explication du mécanisme de signalement d'incidents 		
1 jour	Prévention de l'EAS	<ul style="list-style-type: none"> ● Survol du code de conduite de l'organisation et de sa politique en matière d'EAS ● Discussion sur le rôle du pouvoir dans l'exploitation ● Identification de deux répercussions psychologiques et description des besoins de la victime par rapport à ces répercussions ● Identification de deux répercussions sur la santé et description des besoins de la victime en relation à ces problèmes de santé ● Description du code de conduite spécifique à l'organisation et des autres orientations en matière de performance du personnel dans un cadre donné ● Description de la procédure de signalement en cas d'exploitation sexuelle 	Ensemble des personnels (sécurité personnelle/ gestion de la sécurité)	Équipe de gestion de l'organisation
2 jours	Gestion interne des cas	<ul style="list-style-type: none"> ● Description et mise en application des différentes étapes d'un modèle de gestion des cas pour le travail avec les victimes d'EAS ● Bonne compréhension des différents besoins des victimes d'EAS et capacité d'entreprendre une évaluation d'une manière plus globale en tenant compte de ces différents besoins ● Identification des connaissances et des compétences fondamentales nécessaires pour travailler avec les victimes d'EAS ● Définition de tous les termes utilisés dans la fiche d'enregistrement/d'admission et le formulaire d'évaluation ● Démonstration de la capacité à remplir correctement tous les formulaires de gestion des cas ● Démonstration de la capacité à expliquer le contenu du formulaire de consentement à une victime ● Description de la procédure d'intervention d'urgence et de signalement d'un cas d'EAS – pendant la journée et la nuit ● Identification de cinq parties prenantes qui devront être incluses dans l'équipe de coordination sur la VLG au niveau du site de projet ● Description de la différence entre fourniture d'informations et fourniture de conseils ● Explication des concepts clés d'autonomisation et de confidentialité dans le cadre de l'assistance donnée aux victimes de VLG ● Accès aux services juridiques et à la justice 	Personnes de référence (gestion de la sécurité)	Groupe mixte spécialistes et encadrement de l'organisation

NOMBRE DE JOURS SUGGÉRÉS	TITRE	DESCRIPTION	PERSONNELS CIBLÉS/TYPE DE FORMATION	ORGANISATEUR(S) IDÉAL(S)
2 jours	Gestion du stress et prise en charge psychosociale	<ul style="list-style-type: none"> ● Signes et symptômes du stress ● Gestion du stress ● Écoute active et conseils ● Soutien émotionnel ● Recherche de soutien ● Gestion d'incident critique ● Débriefing ● Cohésion de l'équipe et processus 	Ensemble des personnels (sécurité personnelle/ gestion de la sécurité)	Groupe mixte, personnes de référence ou spécialistes des questions psychosociales
1-2 jours	Sécurité personnelle	<ul style="list-style-type: none"> ● Risques spécifiques au contexte ● Genre et comportement ● Risques spécifiques au genre ● Considérations particulières ● Discussions ouvertes ● Études de cas/scénarios ● Auto-défense ● Mécanismes pour désamorcer la colère 	Sécurité et équipe de gestion	Groupes séparés par genre (facultatif)
2 jours	Gestion des risques de sécurité en fonction du genre	<ul style="list-style-type: none"> ● Survol des considérations de genre et de VLG ● Survol des approches de transformation et de synchronisation liées au genre ● Introduction aux méthodologies d'évaluation permettant une analyse des risques consciente de la dimension de genre ● Élaboration de mesures appropriées conscientes de la dimension de genre ● Analyse des procédures sensibles à la dimension genre ● Approches en matière de mise en œuvre sensible à la dimension genre – formation 	Ensemble des personnels (sécurité personnelle et gestion de la sécurité)	Groupes séparés par genre (facultatif)



Remerciements

L'auteur et l'EISF tiennent à remercier toutes les personnes qui ont contribué à cette étude, que ce soit par l'intermédiaire d'entretiens, de l'enquête ou d'une étude documentaire. La liste ci-dessous n'est pas exhaustive mais elle donne un aperçu des contributeurs qui ont accepté que leur nom figure dans ce rapport.

Alyson Eynon	Conseillère humanitaire principale pour la protection de l'enfant, Save the Children UK
Bjorg Mide	Coordinatrice mondiale de la sécurité, Norwegian Church Aid
Chamutal Afek-Eitam	Chargée de recherches au Globalisation Studies Groningen (GSG), Université de Groningen
Christina Wille	Directrice, Insecurity Insight
David Clamp	VSO
Diego Guerrero Oris	Intermón Oxfam
Jane Barry	Linksbridge
Janet Crossley	Christian Aid
Javeria Ayaz Malik	Coordinatrice mondiale de la sécurité et de la sûreté, Action Aid International
Kate Rowley	Christian Aid
Katharine Williamson	Conseillère humanitaire pour la protection de l'enfant, Save the Children UK
Kiruja Micheni	Christian Aid
Larissa Fast	Kroc Institute et Département de sociologie de l'Université de Notre Dame
Leah Sherman	Pour son assistance avec l'analyse des données des évaluations et des questionnaires en ligne
Lynne Cripe	Membre, The KonTerra Group
Madeleine Kingston	Responsable contrôle et évaluation/développement des programmes, Save the Children (programme pour l'Afrique du Sud)
Michael O'Neill	Directeur mondial de la sécurité, Save the Children International
Nadja Dolata	Conseillère genre et diversité, Save the Children UK
Noemi Munoz Zamora	Directrice de l'Unité de sécurité et de sûreté, Fédération Handicap International
Norman Sheehan	Directeur de la sécurité, Chemonics
Pascal Daudin	Département politique, CICR
Randel Bareham	Consultant et formateur indépendant en matière de sécurité
Rebekka Meissner	Conseillère de la sécurité, Medair
Robert MacPherson	Président et directeur général, Cosantóir Group
Shaun Bickley	Tricky Locations
Tess Dico-Young	Conseillère mondiale pour les affaires humanitaire et le genre, Oxfam GB



Glossaire

1. Définitions relatives au genre et à la sécurité

Ces définitions se réfèrent à la proposition relative à une terminologie et des concepts nouveaux concernant la dimension genre et la sécurité. Elles ont été élaborées par l'auteur, avec les commentaires de l'EISF et du groupe de travail Genre et Sécurité.

Gestion des risques de sécurité sensible à la dimension genre : Dans ce cadre, les considérations genre font partie intégrante du processus décisionnel à tous les niveaux de la philosophie globale, de l'application des approches et de l'utilisation des ressources qui façonnent la gestion de la sécurité au niveau institutionnel. Un tel cadre doit reconnaître les différentes inégalités, les besoins de sécurité spécifiques, les expériences, les problèmes et les priorités des femmes, des hommes (et des personnes LGBTI). En agissant en accord avec cette sensibilité, l'organisation se fixe pour objectif de réduire adéquatement le niveau de risque, et de parvenir à des niveaux équitables de sécurité tant pour son personnel masculin que féminin.

Stratégie de réduction des risques en fonction du genre : Il s'agit de créer un environnement et des conditions de travail favorables au moyen d'évaluations par genre (analyse de la situation et des risques, analyse de la menace et de la vulnérabilité) afin d'éclairer les procédures opérationnelles standard et les plans d'urgence en tenant compte des stratégies de sécurité, de la sélection du personnel, des codes de conduite, de l'élaboration des programmes et des politiques. La stratégie de réduction des risques aura donc pour objet de réduire le niveau de risque en vue de garantir la sécurité des personnels masculins et féminins des organisations, dans un contexte spécifique.

Données de genre : Informations quantitatives et qualitatives liées par la caractéristique commune d'appartenance au même genre.

Politiques et procédures de sécurité conscientes de la dimension genre : Il s'agit de politiques et de procédures qui établissent une distinction entre, sont spécifiques à, ou sont biaisées en faveur des femmes, des hommes, des filles ou des garçons²⁸.

Évaluation de la sécurité consciente de la dimension genre : Processus permettant de garantir que, lors de l'évaluation, vous teniez compte des besoins, expériences, problèmes et priorités en matière de sécurité des femmes et des hommes en fonction du contexte historique et de la situation actuelle, c'est-à-dire en tenant compte des menaces, des vulnérabilités, des statuts, des stéréotypes qui leur sont spécifiques et de l'ensemble des risques examinés.

Risque liés au genre : Probabilité et impact potentiel d'une menace spécifique aux femmes, aux hommes, aux filles et aux garçons du fait de leur genre.

Vulnérabilité liée au genre : Vulnérabilité dont le facteur déterminant, le degré et l'exposition peuvent être directement attribués au genre.

Intégration des considérations genre à la sécurité : Ce processus consiste à évaluer et à inclure de manière stratégique des considérations genre afin que les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes fassent partie intégrante de la conception, de l'exécution, du contrôle et de l'évaluation des politiques, des consignes et des procédures de sécurité, tout en intégrant ces mêmes considérations de manière à garantir la sécurité de l'exécution des programmes dans le cadre du contexte opérationnel existant.

²⁸ Nous incluons les garçons et les filles dans la définition pour souligner que des politiques sensibles au genre auront également un impact sur la programmation et la mise en œuvre du projet.

2. Termes relatifs à la notion de genre et d'égalité de genre (adaptés du Manuel de l'IASC)

Le « **genre** » (« gender » en anglais) désigne les différences sociales entre les hommes et les femmes acquises tout au long de la vie et qui, bien qu'enracinées dans chaque culture, peuvent évoluer dans le temps et subir d'importantes variations au sein d'une même culture ainsi que d'une culture à une autre. Le genre, tout comme la classe et l'appartenance ethnique, déterminent les rôles, les pouvoirs et les ressources attribués aux femmes et aux hommes dans chaque culture.

L'**analyse des relations hommes-femmes** examine les relations entre les hommes et les femmes et la manière dont ils accèdent aux ressources et les contrôlent, ainsi que les rôles et les contraintes qu'ils ont les uns par rapport aux autres. Une analyse des relations hommes-femmes devrait être intégrée à l'évaluation des besoins humanitaires et à toutes les évaluations sectorielles ou de situation pour veiller à ce qu'aucune injustice ou inégalité de genre ne soit exacerbée par les interventions humanitaires, et, lorsque cela est possible, pour contribuer à promouvoir l'égalité et la justice dans les relations hommes-femmes.

L'**équilibre hommes-femmes** a trait aux ressources humaines. Il s'agit de la participation égalitaire des femmes et des hommes à tous les domaines de travail (personnels nationaux et internationaux à tous les niveaux, et notamment aux postes de direction) et à tous les programmes que les organisations initient ou soutiennent (ex. : programmes de distribution alimentaire).

La **violence liée au genre (VLG)** (notamment violence sexuelle) est un terme générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré de quelqu'un, et qui est basé sur des différences socialement assignées entre hommes et femmes. La nature et l'ampleur des différents types de VLG varient selon les cultures, les pays et les régions. À titre d'exemple, citons la violence sexuelle, dont l'exploitation/les abus sexuels et la prostitution forcée ; la violence domestique ; la traite humaine ; les mariages forcés ou précoces ; les pratiques traditionnelles nuisibles telles que les mutilations génitales féminines ; les crimes d'honneur ; et l'héritage des veuves. D'autres formes de violence liée au genre incluent le recrutement forcé d'hommes, de femmes et d'enfants.

L'**égalité de genre**, ou égalité homme-femme, fait référence au fait que les femmes, les filles, les garçons et les hommes doivent pouvoir jouir des mêmes droits, des mêmes ressources et des mêmes récompenses. L'égalité de genre ne signifie pas que les femmes et les hommes sont identiques mais que leurs droits, leurs chances et leurs opportunités de vie ne sont ni régis ni limités par leur statut de femme ou d'homme.

L'**intégration de la dimension genre** est une stratégie reconnue mondialement pour promouvoir l'égalité de genre. Le Conseil économique et social des Nations Unies a défini l'intégration de la dimension genre comme l'approche consistant à « *évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes, aussi bien que celles des hommes, dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des procédures et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – [...] pour que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes* »²⁹.

LGBTI : acronyme désignant les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transsexuelles et intersexuées. Les homosexuels – lesbiennes et gays – sont des individus qui sont sexuellement attirés par des personnes du même sexe que le leur. Les bisexuels sont attirés par des personnes des deux sexes. Les transsexuels s'identifient par un autre sexe que celui dont ils ont reçu les caractéristiques physiologiques à la naissance. Les personnes intersexuées sont nées avec des caractéristiques physiologiques propres aux deux sexes.

La **protection** recouvre toutes les activités visant à assurer que les personnes bénéficient du respect intégral de leurs droits, comme le prévoient la lettre et à l'esprit des textes de droit (p. ex. droits de l'Homme, droit humanitaire, droit des réfugiés).

L'**exploitation et les abus sexuels (EAS)** recouvrent des formes de violence liée au genre qui ont été largement signalées dans les situations humanitaires. Si quiconque peut commettre des actes d'exploitation et d'abus sexuels, le terme EAS fait référence à l'exploitation et aux abus sexuels perpétrés par les personnels, civils et militaires, appartenant ou non à des organisations des Nations Unies, qui sont chargés du maintien de la paix³⁰.

²⁹ Voir Outil pour l'égalité de genre du BIT : <http://www.ilo.org/public/french/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

³⁰ L'exploitation sexuelle est un abus effectif ou une tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, d'une différence de pouvoir ou de confiance, à des fins sexuelles, notamment mais pas uniquement dans le but de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une personne.

L'abus sexuel est une intrusion effective ou une menace d'intrusion physique de nature sexuelle, perpétrée soit par la force, soit dans des conditions inégalitaires ou coercitives.

3. Termes relatifs à la sécurité

Les définitions suivantes sont tirées de Good Practice Review: Operational security management in violent environments [Good Practice Review: Gestion de la sécurité opérationnelle dans les environnements violents] (GPR8 2010).

Accoutumance au danger : Il s'agit d'un ajustement généralement inconscient du seuil de risque acceptable d'une personne résultant d'une exposition permanente au danger. Il en résulte une diminution de la capacité de la personne à évaluer objectivement les risques, ce qui peut entraîner un comportement où la prise de risques est accrue.

Risque : Probabilité qu'une personne soit confrontée à une menace, et impact potentiel qui y est associé.

Analyse/évaluation de risques : Initiative visant à envisager les risques de manière plus systématique sous la forme de menaces dans un environnement donné, de vulnérabilités particulières et de mesures de sécurité propres à réduire cette menace ou les vulnérabilités connexes.

Sécurité : Situation exempte de risques et de dommages causés par la violence ou d'autres actes intentionnels.

Stratégie de sécurité : Il s'agit de la philosophie globale, de l'application des approches et de l'utilisation des ressources qui façonnent la gestion de la sécurité au niveau institutionnel.

Procédures opérationnelles standards : Procédures formellement établies afin d'exécuter un certain type d'opérations ou pour gérer des situations particulières, plus spécifiquement en ce qui concerne la prévention d'incidents, la survie à un incident ou le suivi suite à un incident dans le cadre de la planification de la gestion de crise d'une organisation.

Menace : Un danger pour l'individu, l'organisation ou les biens dans un contexte opérationnel.

Seuil de risque acceptable : Point au-delà duquel le risque est considéré comme trop élevé pour que l'on puisse poursuivre l'opération. Influencé par la probabilité que survienne un incident, et la gravité et l'impact de cet incident au cas où celui-ci surviendrait.

Vulnérabilité : Niveau d'exposition à une menace particulière.



Références

Barry, J. with Nainar, V. (2008). *Insiste, Persiste, Resiste, Existe: Women Human Rights Defenders' Security Strategies*. Urgent Action Fund for Women's Human Rights, Front Line – The International Foundation for the Protection of Human Rights Defenders, et The Kvinna till Kvinna Foundation.

Bastick, M. & Valasek, K. (2008). *Gender & Security Sector Reform Toolkit*. Genève: Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW.

Facio, A. & Morgan, M.I. (2009). *Equity or Equality for Women? Understanding CEDAW's Equality Principles*. IRAW Asia Pacific Occasional Papers Series, No.14. International Women's Rights Action Watch – Asia Pacific.

Fast, L., Finucane, C., Freeman, F., O'Neill, M. & Rowley, E. (2011a). *The Acceptance Toolkit*. Save the Children Federation, Inc.

Fast, L., Rowley, E., O'Neill, M. & Freeman, F. (2011b). *The Promise of Acceptance*. Save the Children Federation, Inc.

Gaanderse, M. (2010). *Security for All: West Africa's Good Practices on Gender in the Security Sector*. Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces.

Gaul, A., Keegan, M., Lawrence, M. & Ramos, M.L. (2006). *NGO Security: Does Gender Matter?* Save the Children US et George Washington University.

GBV AoR (2010). *Handbook for Coordinating Gender Based Violence Interventions in Humanitarian Settings*. Gender Based Violence Area of Responsibility Working Group – Global Protection Cluster: GBV prevention and response.

Gent, M. (2002). *Weighing up the risks in aid work. Humanitarian Exchange Magazine, N° 21*. Humanitarian Practice Network, Londres : ODI.

GPR8 (2010). *Operational security management in violent environments. Good Practice Review 8 (nouvelle édition)*. Humanitarian Practice Network. Londres : ODI.

Greene, M.E. & Levack, A. (2010). *Synchronizing Gender Strategies: A Cooperative Model for Improving Reproductive Health and Transforming Gender Relations*. Développé pour l'Interagency Gender Working Group (IGWG).

HAP International (2010). *The 2010 HAP Standard in Accountability and Quality Management*. Consulté en mars 2012 sur : <http://www.hapinternational.org/pool/files/2010-hap-standard-in-accountability-and-quality-management-french.pdf>

Herman, J. (1997). *Trauma and Recovery: The Aftermath of Violence – from Domestic Abuse to Political Terror*. New York : Basic Books.

InterAction Security Unit (2010). *Security Risk Management: NGO Approach*. Consulté en avril 2012 sur : <http://www.eisf.eu/resources/library/SRM.pdf>

Comité permanent interorganisations (IASC) (2006a). *Gender Handbook for humanitarian action: Women, Girls, Boys and Men: Different Needs – Equal Opportunities*. IASC.

Comité permanent interorganisations (IASC) (2006b). *Guidelines on Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Settings*. IASC.

NCTSN (2006). *Psychological First Aid : Field Operations Guide, 2nd Edition*. National Child Trauma Stress Network, National Center for PTSD. Consulté en avril 2012 sur : http://www.nctsn.org/sites/default/files/pfa/english/1-psyfirstaid_final_complete_manual.pdf

OCHA/IRIN (2005). *Broken Bodies, Broken Dreams. Violence Against Women Exposed*. Auteur principal : Jeanne Ward. Consulté en mars 2012 sur : <http://www.irinnews.org/InDepthMain.aspx?InDepthId=59&ReportId=72831>

Sigsworth, R. (2008). *Gender-based violence in transition*. Document conceptuel et table ronde du projet violence et transition, Johannesburg Centre. Consulté en février 2012 : <http://www.csvr.org.za/docs/genderbased1108.pdf>

Sistrom C.L. & Garvan C.W. (2004). *Proportions, Odds and Risk*. Statistical Concepts Series, Vol. 230, N°1.

Solhjell, R., Karlsrud, J. & Sande Lie, J. (2010). *Protecting Civilians Against Sexual and Gender Based Violence in Eastern Chad. Security in Practice 7, Rapport NUPI*. Oslo : Norwegian Institute of National Affairs.

Speers Mears, E. (2009). *Gender and Aid Agency Security Management*. SMI Professional Development Brief 2. Security Management Initiative.

ONU (2003). *Secretary-General's Bulletin : Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse*. Consulté en avril 2012 sur : <http://www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/refworld/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4bb4539c2>

ONU (2004). *Gender resource package for peacekeeping operations*. Produit par la Section des meilleures pratiques de maintien de la paix, DPKO. Consulté en mars 2012 sur : <http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/pbbs/library/GRP%20Full%20Version.pdf>

UNDSS (2006). *Be Safe Be Secure: Security Guidelines for Women*. Telles qu'approuvées par l'HLCM (Comité de gestion de haut niveau) lors de sa réunion en septembre 2006.

UNICEF (2011). *Unicef security report: Analysis of security incidents in 2011 and future outlook*.

Conseil de sécurité de l'ONU (2000). *Résolution 1325*. Adoptée par le Conseil de sécurité lors de sa 4213^{ème} réunion, le 31 octobre 2000. Consulté en mars 2012 sur : <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/19/PDF/N0072019.pdf?OpenElement>

Van Brabant, K. (2012). *Incident Statistics in Aid Worker Safety and Security Management: Using and Producing Them*. EISF.

Wagener, L. (2012). *GBV and the humanitarian community – part 1.* Headington Institute. Site consulté en mars 2012 : <http://www.headington-institute.org/blog-home/166/gbv-and-the-humanitarian-community--part-1>

OMS (2007). *WHO ethical and safety recommendations for researching, documenting and monitoring sexual violence in emergencies.* Consulté en avril 2012 sur : http://whqlibdoc.who.int/publications/2007/9789242595680_fre.pdf

Wille, C. & Fast, L. (2011). *Aid, Gender & Security: The gendered nature of security events affecting aid workers and aid delivery.* Insecurity Insight, Bellevue.

Sites internet consultés :

<http://www.zenskasoba.hr>

<http://www.pseataforce.org/>

<http://www.violenceisnotourculture.org/>

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
(BIT Instrument pour l'égalité de genre)

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm> (texte de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW))



Autres publications de l'EISF

Documents préparatoires

Security Management and Capacity Development: International agencies working with local partners

Décembre 2012

Secrétariat de l'EISF, Iesha Singh

Gender and Security: Guidelines for Mainstreaming Gender in Security Risk Management

Septembre 2012 (anglais), septembre 2013 (espagnol)

Christine Persaud (auteur), Hye Jin Zumkehr (éd.)

Engaging Private Security Providers: A Guideline for Non-Governmental Organisations

Décembre 2011

Max Glaser (auteur), avec le soutien du Secrétariat de l'EISF (éd.)

Abduction Management

Mai 2010

Pete Buth (author), supported by the EISF Secretariat (eds.)

Crisis Management of Critical Incidents

Avril 2010

Pete Buth (auteur), avec le soutien du Secrétariat de l'EISF (éd.)

The Information Management Challenge

Mars 2010

Robert Ayre (auteur), avec le soutien du Secrétariat de l'EISF (éd.)

Rapports

The Future of Humanitarian Security in Fragile Contexts

Mars 2014

Justin Armstrong, Humanitarian Futures Programme (auteur), avec le soutien du Secrétariat de l'EISF (éd.)

The Cost of Security Risk Management for NGOs

Février 2013

Christopher Finucane (author), Hye Jin Zumkehr (EISF Researcher), EISF Secretariat (eds.)

Risk Thresholds in Humanitarian Assistance

Octobre 2010

Madeleine Kingston et Oliver Behn (auteurs)

Joint NGO Safety and Security Training

Janvier 2010

Madeleine Kingston (auteur), avec le soutien du Secrétariat de l'EISF

Training Working Group Humanitarian Risk Initiatives: 2009 Index Report

Décembre 2009

Christopher Finucane (auteur), Madeleine Kingston (éd.)

Articles

Incident Statistics in Aid Worker Safety and Security Management: Using and Producing them

Mars 2012

Koenraad Van Brabant (auteur)

Managing Aid Agency Security in an Evolving World: The Larger Challenge

Décembre 2010

Koenraad Van Brabant (auteur)

Whose risk is it anyway? Linking Operational Risk Thresholds and Organisational Risk Management (dans Humanitarian Exchange 47)

Juin 2010

Oliver Behn et Madeleine Kingston (auteurs)

Autres publications

Risk Transfer through Hardening Mentalities?

Novembre 2009

Oliver Behn et Madeleine Kingston (auteurs)

Également disponible au format blog à l'adresse :

www.odihpn.org/report.asp?id=3067

Guides

Security Audits

Septembre 2013 (anglais), mars 2014 (espagnol),

avril 2014 (français)

Christopher Finucane (auteur), Ellie French (anglais) et

Raquel Vazquez (espagnol et français), Secrétariat de l'EISF (éd.)

Managing the message: Communication and media management in a security crisis

Septembre 2013

Sara Davidson (auteur), Ellie French, Secrétariat de l'EISF (éd.)

Family First: Liaison and support during a crisis

Février 2013

Sara Davidson (auteur), Ellie French, Secrétariat de l'EISF (éd.)

Office Closure

Février 2013

Safer Edge (auteurs), Ellie French et Lisa Reilly, Secrétariat de l'EISF (éd.)

Publications à venir

Security Risk Management and Religion

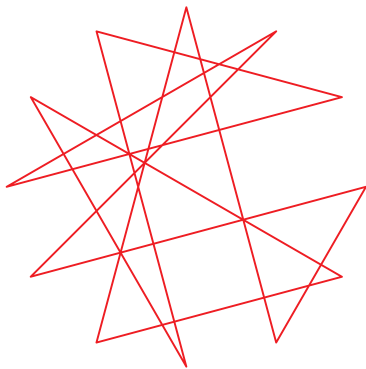
Office Opening Guide

Communications technology and humanitarian delivery: challenges and opportunities for security risk management

Si vous souhaitez contribuer à de futurs projets de recherche ou proposer des idées, veuillez contacter

eisf-research@eisf.eu

eisf



European Interagency Security Forum

EISF – Coordination

T : +44 (0) 203 195 1360

M : +44 (0) 77 6099 2239

eisf-coordinator@eisf.eu

EISF – Recherche

T : +44 (0) 203 195 1362

M : +44 (0) 77 6099 2240

eisf-research@eisf.eu

www.eisf.eu

conception technique et graphique : www.wave.coop