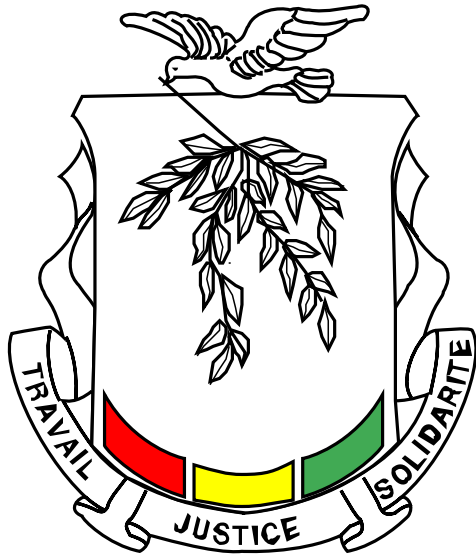


REPUBLIQUE DE GUINEE



RAPPORT CADRE

CONAKRY, SEPTEMBRE 2017

**COMITE NATIONAL DE PILOTAGE
REFORME DU SECTEUR DE SECURITE**

ATELIER DE DEFINITION DES STRUCTURES GENRE ET LEURS MECANISMES DE COORDINATION AU SEIN DES FORCES DE DEFENSE ET DE SECURITE

**Financement Gouvernement guinéen et
Système des Nations unies à travers le
Fonds de Consolidation de la Paix (NU/PBF)**



PEACEBUILDING FUND



*Au service
des peuples
et des nations*

Sommaire

- I-Contexte 2
- II- Objectifs de l’atelier 4
 - 1- Objectif général..... 4
 - 2- Objectifs spécifiques 4
- III- Résultats attendus..... 5
- IV- Méthodologie 5
- V- Déroulement de l’atelier..... 5
 - 5.1- Cérémonie d’ouverture..... 5
 - 5.2- Présentations de l’état des lieux 6
 - 5.2.1- Ministère de la Défense nationale..... 6
 - 5.2.2- Ministère de la Sécurité et de la Protection civile..... 7
 - 5.2.3- Ministère du Budget/Direction nationale des douanes ; Ministère de l’environnement et des eaux et forêts/ Corps des conservateurs de la nature ; Ministère de la Justice/ Garde pénitentiaire 8
- VI- Recommandations 11
- VII- Conclusion..... 13
- VIII- Annexes..... 0

I- Contexte

En Guinée, la promotion équitable des hommes et des femmes dans la construction d'un développement durable est un des axes prioritaires du gouvernement.

Plusieurs mesures viennent confirmer cet état de fait. L'on citera en particulier : l'existence d'un Département ministériel en charge de la promotion de la femme et du genre, la ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, l'adoption du programme d'action de Beijing pour la promotion de la femme, l'adoption d'une Politique nationale Genre et l'existence d'un plan d'action de mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies.

Dans le cadre de la Réforme du Secteur de Sécurité (RSS), la nécessité de prendre en compte la dimension Genre a été explicitement reconnue en 2010 dans le Rapport d'Evaluation conjointe (SNU/CEDEAO/UA)¹ dudit secteur à travers des recommandations spécifiques.

En outre, la Politique Nationale de Défense et de Sécurité (PNDS) adoptée en Novembre 2013, dans ses orientations stratégiques, reconnaît la nécessité de renforcer les politiques sociales pour une meilleure prise en charge des femmes (PNDS, p. 21) et parmi ses buts, vise le renforcement de la prise en compte de la dimension Genre pour assurer l'égalité, l'équité et la complémentarité entre les sexes (PNDS, p 23). La Doctrine et la Stratégie de la Police de Proximité (DSPP) adoptée en Janvier 2014 vise également une police équipée pour prévenir, enquêter et répondre correctement aux cas de violences basées sur le Genre (VBG) ainsi qu'une police représentative qui promeut activement le recrutement, la formation, la rétention et la promotion des femmes (DSPP, p.10). Ce dernier objectif est reflété aussi dans les nouveaux statuts de la Police et de la Sécurité Intérieure qui contiennent des dispositions de discrimination positive de 10 à 30 % pour le recrutement des femmes².

Cependant, en dépit de tout cet arsenal juridique, force est de constater que la dimension Genre reste faiblement prise en compte dans le processus de la RSS, notamment à cause de l'insuffisance du niveau de représentativité des femmes dans les effectifs des Forces de Défense et de Sécurité (FDS) et de compréhension des enjeux Genre par les acteurs concernés.

¹ Système des Nations Unies/Communauté Economique des Etats d'Afrique de l'Ouest/Union Africaine

² Articles 56 et 57 respectivement du Statut Spécial de la Police (L/2013/044/CNT du 12 Janvier 2013) et le Statut Spécial de la Protection Civile (Décret D/2013/014/PRG/SGG portant promulgation de la loi L/2013/045/CNT du 12 Janvier 2013).

En effet, la représentativité des femmes au sein de la Police est de 22%, de la Gendarmerie 15% (Evaluation conjoint, 2010) et de 6% dans l'Armée (Rapport du Recensement Biométrique, 2012). Dans le Corps des Conservateurs de la Nature (CCN) il y a environ 6% en 2017 et la Douane environ 40% selon le dernier recensement de 2015.

En outre, en l'absence de mesures concrètes pour améliorer l'avancement du personnel féminin, les femmes se retrouvent souvent marginalisées à des postes administratifs et voir même au bas de la hiérarchie. De ce fait, elles sont quasiment exclues de la prise de décision et ont peu d'influence pour s'assurer que leurs besoins spécifiques soient pris en compte dans les institutions des FDS.

Par ailleurs, au sein de l'appareil administratif des FDS, il n'existe quasiment pas de structure formelle en charge des questions Genre. A l'exception du ministère de la Sécurité et de la Protection Civile qui a un office en charge de la répression des questions de mœurs et du ministère de l'Environnement, des Eaux et Forêts, tous les autres secteurs ont un statut de point focal malgré l'arrêté N°2015/1257/MFPREMA/CAB du Ministère de la Fonction Publique, de la Réforme de l'Etat et de la Modernisation de l'Administration, portant attribution et organisation du service genre et équité dans des département sectoriels du pays.

Aussi, le statut de point focal s'est révélé insuffisant et fait face à des obstacles notamment :

- la non-application de l'arrêté N°2015/1257/MFPREMA/CAB du Ministère de la Fonction Publique, de la Réforme de l'Etat et de la Modernisation de l'Administration qui crée les services Genre et Equité ;
- l'attribution du titre de point focal Genre souvent à un cadre qui a d'autres responsabilités, et qui considère cette attribution comme une charge supplémentaire ;
- la non-expertise requise de certains points focaux sur les questions de Genre ;
- la difficulté d'accès, compte tenu de leur position, de certains points focaux Genre aux instances de prise des décisions dans leurs ministères et le faible niveau d'influence sur les orientations et décisions en lien avec les questions de genre ;
- la non-formalisation des relations de certains points focaux genre avec les espaces de concertation existant au sein des directions et services rattachés de leurs ministères respectifs ;
- la non-définition claire des attributions du point focal Genre et la non-prise en charge sur les plans organisationnel et budgétaire par la plupart des ministères de tutelle.

Au regard de tous ces obstacles, et :

- dans la poursuite de la dynamique du Ministère de l'Action Sociale, de la Promotion Féminine et de l'Enfance, relative à la mise en place de « services » Genre et Equité dans les ministères sectoriels (en lieu et place des points focaux genre) ;
- la mise en œuvre des activités prévue dans la stratégie sectorielle genre des FDS ;
- la pérennisation des acquis de la RSS dans le domaine du genre, que, la Commission Technique de Suivi de la RSS avec l'appui technique et financier du PNUD initie contribuer à appuyer la mise en place de structures Genre intégrées dans le schéma organisationnel et budgétaire des cinq (5) départements de la réforme du secteur de sécurité à travers l'organisation d'un atelier conjoint à l'ensemble des FDS.

La mise en place de ces structures est un atout majeur, pour assurer l'intégration effective des perspectives Genre dans les programmes et projets de développement des cinq secteurs, la mise en œuvre la Résolution 1325 et ultérieures du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur les Femmes, la Paix et la Sécurité, la formalisation et la pérennisation des interventions sensibles au Genre.

II- Objectifs de l'atelier

1- Objectif général

Contribuer à l'institutionnalisation du genre dans les ministères sectoriels de la RSS et sa prise en compte dans les interventions de développement des différents ministères.

2- Objectifs spécifiques

- définir cinq (5) structures genre dans le schéma organisationnel des départements impliqués dans la RSS conformément aux besoins spécifiques des FDS de chaque secteur ;
- définir le mécanisme de coordination entre les différentes structures Genre de la RSS ;
- définir un plan de plaidoyer pour l'intégration des structures genre dans le schéma organisationnel et l'homologation des rôles et responsabilités des structures créées dans les départements de la RSS.

III- Résultats attendus

- Cinq (5) structures genre sont définies dans le schéma organisationnel des départements impliqués dans la RSS conformément aux besoins spécifiques des FDS de chaque secteur ;
- Le mécanisme de coordination des structures Genre au sein des cinq (5) départements impliqués dans la Réforme du secteur de sécurité est défini ;
- Un plan de plaidoyer pour l'intégration des structures Genre dans le schéma organisationnel des départements impliqués dans la RSS est défini.

IV- Méthodologie

Pour attendre ces résultats, une réunion d'information et de partage avec les acteurs concernés a été organisée par la Commission Technique de Suivie (CTS-RSS) en vue d'harmoniser les points de vue sur la méthodologie et le profil des participants des différents secteurs. Aussi, un atelier regroupant cinquante (50) participants dont 20 femmes, issus des ministères de la Défense nationale- de la Sécurité et de la Protection civile- de l'Environnement, des Eaux et Forêts - de la Justice - du Budget - de l'Action Sociale, la Promotion Féminine et l'Enfance - de la Fonction publique et Modernisation de l'Administration a été organisé.

Outre des membres de la CTS-RSS, l'atelier a connu également la participation des représentants des Organisations de la Société Civile (OSC) et des experts et spécialistes du PNUD.

V- Déroulement de l'atelier

5.1- Cérémonie d'ouverture

La cérémonie d'ouverture de l'atelier était présidée par le Ministre d'Etat à la Présidence Chargé de la Défense Nationale, en présence du président de la Commission Technique de Suivi de la RSS, du Directeur Pays Adjoint au Programme du PNUD et du Conseiller de la Ministre de l'Action Sociale, de la Promotion Féminine et de l'Enfance (représentant Madame la ministre).

Les officiels ont tous, dans leurs interventions, souligné l'importance de l'intégration efficace d'une perspective Genre dans la RSS et ont fait un plaidoyer pour une mobilisation effective de tous les acteurs dans la mise en place de structures dotées

de mécanismes de coordination efficaces en vue de la prise en compte du genre dans les différents départements.

5.2- Présentations de l'état des lieux

Les différentes communications ont permis de passer en revue l'état des lieux des structures Genre dans les différents secteurs.

5.2.1- Ministère de la Défense nationale

Le Ministère de la Défense nationale dispose d'un point focal genre nommé par arrêté N° 0055/PRG/MDN/CAB/2010 du Ministre en charge de la Défense Nationale. Il est sous la responsabilité du Conseiller air.

Le point focal genre a pour mission :

- d'élaborer et participer à la mise en œuvre de la politique genre au sein des FDS ;
- contribuer à la promotion du genre, la sensibilisation, la protection, la prévention des violences sexuelles et sexistes, la préservation, la consolidation de la paix ainsi qu'à la vulgarisation des mesures nationales et des différentes résolutions du Conseil de sécurité des Nations unies sur les Femmes, la Paix et la Sécurité ;
- servir d'interface entre le département et le ministère de l'Action sociale, de la Promotion féminine et de l'Enfance d'une part, et les partenaires bi et multilatéraux évoluant dans le domaine d'autre part

Le point focal dispose actuellement d'un local, des équipements de base et d'un budget de fonctionnement qui ne permet pas de couvrir les besoins de l'unité.

Le Ministère de la Défense nationale dispose d'un grand nombre d'effectif reparti entre les armées de terre, mer et air et le Haut commandement de la Gendarmerie Nationale Direction de la Justice Militaire (HCGN-DJM). . L'ensemble de ces forces sont réparties sur toute l'étendue du territoire national organisé en quatre régions et la zone spéciale de Conakry.

Face au besoin, des points focaux sectoriels et régionaux ont été désignés de façon informelle dans les démembrements du Ministère de la Défense nationale pour servir de relais et appuyer le point focal genre du département dans la conduite des activités sur le terrain. L'absence d'une nomination formelle de ces points focaux assortie de missions et de moyens a été un handicap dans le développement de la prise en compte du genre au sein des forces de défense.

L'expérience récente a mis en évidence la nécessité de créer une structure genre en adéquation avec l'arrêté N° 2015/1257/MFPREMA/CAB du Ministère de la Fonction

Publique, instituant les services Genre Equité au sein des départements ministériels. La structure doit tenir compte de la spécificité militaire et l'organisation spéciale des états-majors et leur répartition géographique.

5.2.2- Ministère de la Sécurité et de la Protection civile

La structure qui s'occupe des questions de genre au sein du Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile est l'Office de Protection du Genre, de l'Enfance et des Mœurs (OPROGEM). C'est un service de Police créé par arrêté **3476** du **1^{er} Décembre 2009** et confirmé par le Décret **D/2011/120/PRG** du **14 Avril 2011** portant organisation et attribution du Ministère de la Sécurité, de la Protection Civile et de la Réforme des Services de Sécurité.

Par Décret **D/2013/002/PRG** du **07 Janvier 2013**, l'**OPROGEM** a changé de statut juridique pour être un Etablissement public à caractère administratif, technique et social.

Il jouit de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Il est sous la tutelle du Ministre de la Sécurité et de la Protection Civile.

L'OPROGEM a pour mission d'assurer la mise en œuvre de la Politique du Gouvernement relative à la protection des couches vulnérables, notamment la Politique nationale Genre et la Stratégie sectorielle Genre des forces de Défense et Sécurité.

De façon spécifique, il est chargé de :

- coordonner les activités des services et unités de Police en matière de protection des couches vulnérables ;
- lutter contre toutes les formes de violation des Droits des Femmes et des Enfants (Traites, Mutilations Génitales Féminines, Maltraitements, Violences Sexuelles, etc.) ;
- faire des plaidoyers auprès de l'autorité policière pour la prise en compte de la dimension genre dans toutes les activités et actes ;
- veiller sur la rentrée, la sortie et le mouvement des enfants sur le territoire national ;
- veiller à la prise en compte des besoins sexo-spécifiques au sein de la Police ;
- veiller à la prise en compte de la dimension Genre dans les différents recrutements, formations et nominations dans le corps de la Police nationale conformément à l'article 54 du Statut spécial de la Police ;
- participer à la protection du Patrimoine culturel.

Au terme de l'article 3 du Décret 069 du 30 Avril 2015, l'OPROGEM est administré et géré par un conseil d'administration composé de 25 membres et un organe de Direction composé du Directeur, du Directeur (e) adjoint(e), du secrétariat et de trois départements techniques que sont :

- le département Protection Genre- Enfance composé de trois (3) cellules à savoir : la cellule lutte contre les violences, la cellule lutte contre la traite des personnes et le travail des enfants, la cellule femmes et enfants en conflit avec la loi ;
- le département Prévention composé de trois (3) cellules qui sont : la cellule formation, la cellule réglementation, la cellule suivi-évaluation et statistique ;
- le département Protection des Mœurs composé de trois (2) cellules qui sont : la cellule lutte contre la délinquance juvénile, la cellule contrôle et suivi des établissements hôteliers, assimilés et autres.

L'OPROGEM dispose de :

- deux (2) services d'appui : le Centre National de transit pour Femmes, Enfants victimes et témoins et le service de comptabilité ;
- quarante (40) services déconcentrés soit une (01) brigade au niveau de chaque commissariat central du Pays.

Le Directeur général de l'OPROGEM participe aux réunions de cabinet. Il a la possibilité de travailler directement avec des ministères sectoriels (le Ministère de l'Action Sociale de la Promotion Féminine et de l'Enfance, le Ministère de la Justice, le Ministère de l'Unité Nationale et de la Citoyenneté , le Ministère de la Jeunesse, les Ministère en charge de l'Education...) et des institutions internationales comme l'UNICEF, l'UNFPA, le PNUD, le HCDH et des ONG nationales et internationales comme Sabou Guinée, AGUIAS, CONAG-DCF, Terre des Hommes, etc.

5.2.3- Ministère du Budget/Direction nationale des douanes ; Ministère de l'environnement et des eaux et forêts/ Corps des conservateurs de la nature ; Ministère de la Justice/ Garde pénitentiaire

Ces trois ministères ont un état des lieux similaire. Ils disposent tous d'un *service genre et équité* conformément à l'arrêté N° 2015/1257/MFPREMA/CAB du Ministère de la Fonction Publique, de la Réforme de l'Etat et de la Modernisation de l'Administration. Ce service est placé sous l'autorité administrative des différents ministres et sous le contrôle technique de la Direction nationale de la Promotion Féminine et du Genre. Il a un niveau hiérarchique équivalent à celui d'une division de l'Administration centrale. Le service Genre et Equité a pour mission la mise en œuvre de la politique du gouvernement dans le domaine du Genre et de l'Equité et d'en assurer le suivi.

Spécifiquement, il est chargé :

- d'initier au sein du département ministériel, les stratégies, programmes et projets concourant à la mise en œuvre de la politique Genre et Equité ;
- de veiller à l'application de la législation et de la réglementation dans le domaine du genre et équité au niveau du département ministériel ;
- de veiller à l'intégration et au respect du genre dans les programmes et projets sectoriels ;
- de concevoir les programmes de formation et de sensibilisation en Genre et développement en faveur des agents du département ministériel ;
- de veiller à la mise en place d'un pool de formateurs en Genre pour renforcer les capacités des structures en genre ;
- de participer à la mobilisation des ressources pour appuyer les activités génératrice de revenus des organisations féminines nationales ;
- d'assurer le suivi de l'application des mesures de promotion et de protection du Genre ;
- d'assurer le suivi des engagements du département dans le domaine du genre et de l'équité ;
- de communiquer périodiquement les informations statistiques sur le Genre-Equité au Ministre de l'Action Sociale, de la Promotion Féminine et de l'Enfance.

Le service genre et équité comprend un chef de service nommé par arrêté ministériel et chargé de diriger, d'animer, de coordonner et de contrôler l'ensemble des activités du service. Il est composé de trois cellules qui sont :

- la cellule promotion de l'Equité et de l'Egalité de Genre chargée des études liées à la promotion de l'équité et de l'égalité de genre en milieu de travail, de mener les études afférentes au renforcement de la position sociale et de la capacité d'action des femmes au sein du département, de mener les études afférentes à la promotion du partenariat avec la société civile et les organismes compétents sur les questions de genre en milieu de travail ;
- la cellule études, suivi et contrôle des actions dans le domaine du genre est chargée de mener les études relatives à l'élaboration de stratégies, plans, programmes et projets sur les questions de Genre, d'assurer le suivi de programmes et projets relatifs au genre, de réaliser des enquêtes sur le genre et de tenir des statistiques sur le genre ;
- la cellule formation et sensibilisation est chargée de proposer des modules de formation en genre et développement, de participer à l'exécution des modules de formation en genre égalité et équité, d'organiser des séances de sensibilisation sur les questions de Genre en milieu de travail et de mener les études liées au renforcement des capacités techniques et professionnelles des femmes.

Au sein des ministères du Budget et de la Justice, l'architecture présentée ci-dessus est théorique : les chefs de service et de cellules ne sont pas nommés. Il existe cependant des points focaux qui font office de chef de service. Ces points focaux assurent seul l'animation des activités et ne disposent pas de budget de fonctionnement ni de local. Ils n'assistent pas aux réunions de cabinet, ne disposent donc d'aucune marge de manœuvre pour influencer les décisions ministérielles en faveur de la promotion du Genre au sein de leurs départements. À l'exception des activités de la Direction nationale de la promotion féminine et du genre, ces points focaux ne mènent aucune activité de promotion du Genre. L'inexistence de ce service impacte l'ensemble des services y compris la Direction nationale des douanes et celle de l'Administration pénitentiaire qui sont des entités paramilitaires dans ces deux départements. La spécificité des questions de genre dans le milieu des forces de Défense et de Sécurité a mis en évidence la nécessité de disposer de compétences spécialisées pour apporter des réponses adaptées aux enjeux Genre au sein de ces deux directions.

Par contre, au niveau du ministère de l'Environnement, des Eaux et Forêts, un chef de service Genre et Équité est nommé. Elle participe aux différentes réunions du cabinet mais ne dispose ni de budget de fonctionnement ni de local approprié. Pour les activités organisées, le corps des conservateurs de la nature est toujours représenté et ses préoccupations prises en compte.

VI- Recommandations

Au regard des différentes situations citées ci-haut, et en tenant compte de la spécificité de chaque secteur, l'atelier recommande au :

Ministère de la Défense nationale :

- créer une direction générale genre rattachée au cabinet du ministre ;
- créer des divisions genre dans les différents états-majors et au HCGN-DJM ;
- créer des cellules genre dans les quatre (4) régions militaires de gendarmerie du pays ;
- désigner des points focaux Genre dans les différentes garnisons et casernes ;
- Meubler les différentes structures créées ;
- doter la Direction, les divisions et les cellules de personnel, locaux, moyens et ressources nécessaires à leur opérationnalisation ;
- définir leurs missions et attributions et préciser les rôles des points focaux genre ;
- instituer des réunions mensuelles de coordination et de partage d'expérience entre les différentes entités ;
- permettre au (à la) Directeur (trice) général(e) de participer aux réunions de cabinet ainsi qu'à toute autre réunion stratégique du département et en dehors.

Ministère de la Sécurité et de la Protection civile :

- continuer à œuvrer pour la protection des couches vulnérables en particulier les femmes et les enfants ;
- investir davantage dans la prévention des violences faites aux femmes ;
- accroître le plaidoyer pour le recrutement, la rétention, la formation et l'avancement du personnel féminin ;
- accroître le plaidoyer pour l'acquisition d'un siège devant abriter la direction et l'OPROGEM ainsi que ses services d'appui particulièrement le Centre National de transit pour Femmes, Enfants victimes et témoins ;
- tenir des réunions bimensuelles avec les chefs de brigades ;
- créer une cellule de promotion de l'équité et de l'égalité de Genre.

Ministère du Budget (Direction nationale de la douane) ; Ministère de l'Environnement et des Eaux et Forêts/ (Corps des conservateurs de la nature) ; Ministère de la Justice (Garde pénitentiaire) :

- meubler l'architecture existante ;
- créer des cellules genre équité à la Direction Générale de la Douane, à la direction générale du Corps des Conservateurs de la Nature et à la direction de l'Administration Pénitentiaire qui assureront la liaison entre leur direction et le service genre équité de leur ministère respectif ;

- doter les services et cellules Genre Equité de ces différents ministères et directions de personnel, locaux, moyens et ressources nécessaires à leur opérationnalisation ;
- permettre la participation effective des chefs de service Genre et Equité aux différentes réunions de leur cabinet ;
- instaurer une routine de travail permettant aux cellules Genre et Equité de tenir des réunions mensuelles avec les services Genre Equité de leur département respectif.

Globalement, l'atelier recommande fortement de mettre en place un cadre de concertation stratégique semestriel des structures Genre des cinq secteurs de la RSS présidé par la Commission technique de suivi de la RSS.

Afin de concrétiser le contenu de ce document, les actions suivantes doivent être menées :

- la rédaction des projets de décrets/arrêté pour chaque ministère sectoriel le cas échéant qui doivent être soumis aux autorités ;
- l'élaboration en collaboration avec les OSC d'un document de plaidoyer adapté à chaque secteur et dégager les actions attendues des partenaires techniques et financiers ;
- l'organisation de séances de plaidoyer à l'intention des différents acteurs cités dans le document de plaidoyer ;
- l'organisation des actions de suivi des résultats du plaidoyer.

Au cas où les nominations sont effectives, la suite sera :

- l'appui institutionnel aux différentes entités créées ; et
- le renforcement des capacités des différents cadres ainsi que des différents points focaux désignés.

VII- Conclusion

Les schémas structurés ci-haut constituent une avancée positive pour promouvoir l'égalité de Genre au sein des FDS.

Cependant, eux seuls ne peuvent apporter le changement souhaité pour l'intégration effective de perspectives genre dans la réforme du secteur de sécurité. Pour atteindre un changement holistique et faire face aux nombreux défis, il est important d'avoir une volonté politique des autorités des différents ministères.

Un engagement fort se traduira par l'opérationnalisation des schémas définis dans de meilleurs délais ainsi qu'une allocation en ressources (humaines, matérielles et financières) pour leur bon fonctionnement.

En outre, il faudra bien définir les rôles et responsabilités des acteurs concernés mais aussi investir dans le renforcement de leur capacité afin de leur permettre d'assurer pleinement la mise en œuvre des questions de genre dans le cadre de la RSS.

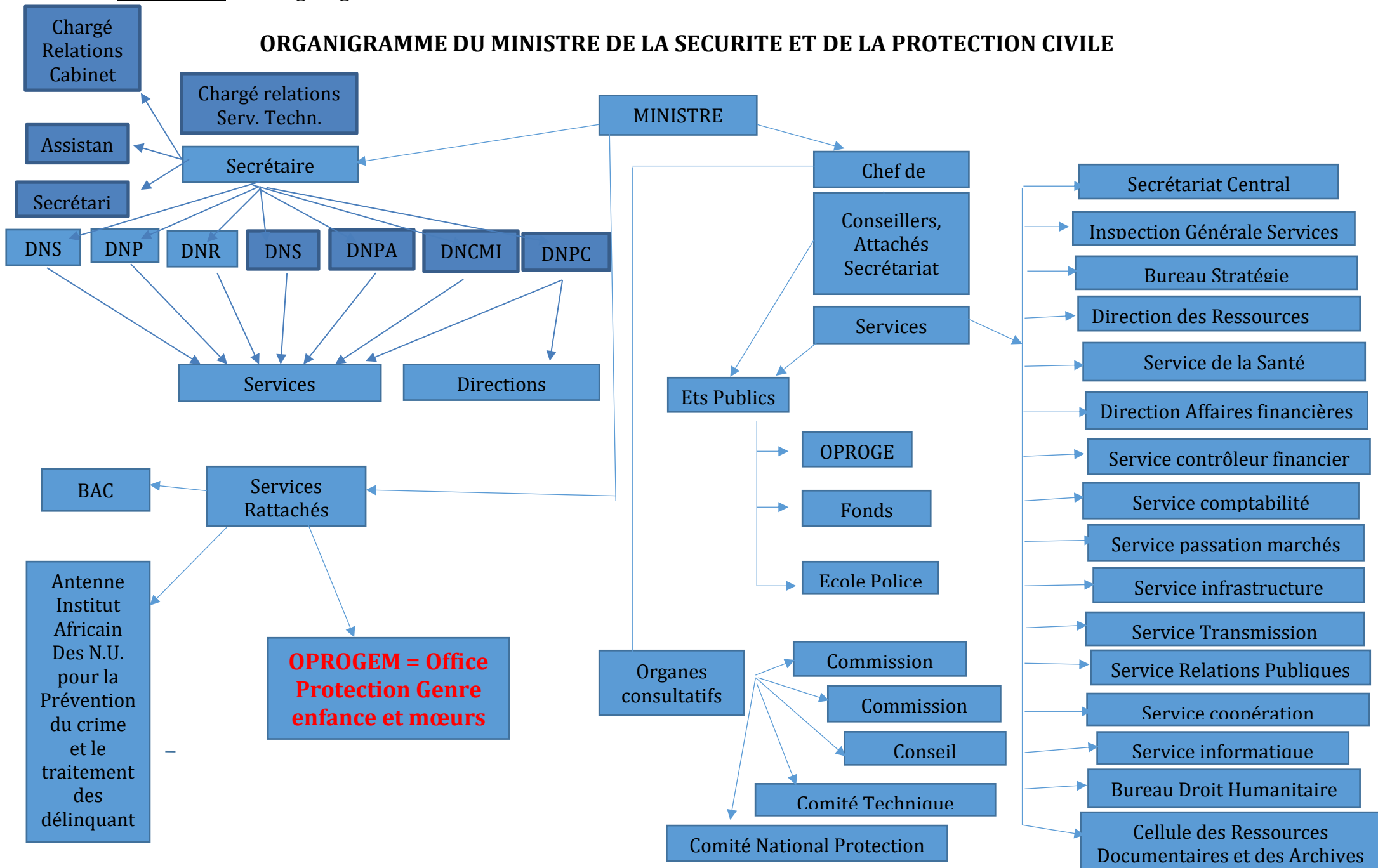
VIII- Annexes

Annexe 1 : Plan de plaidoyer

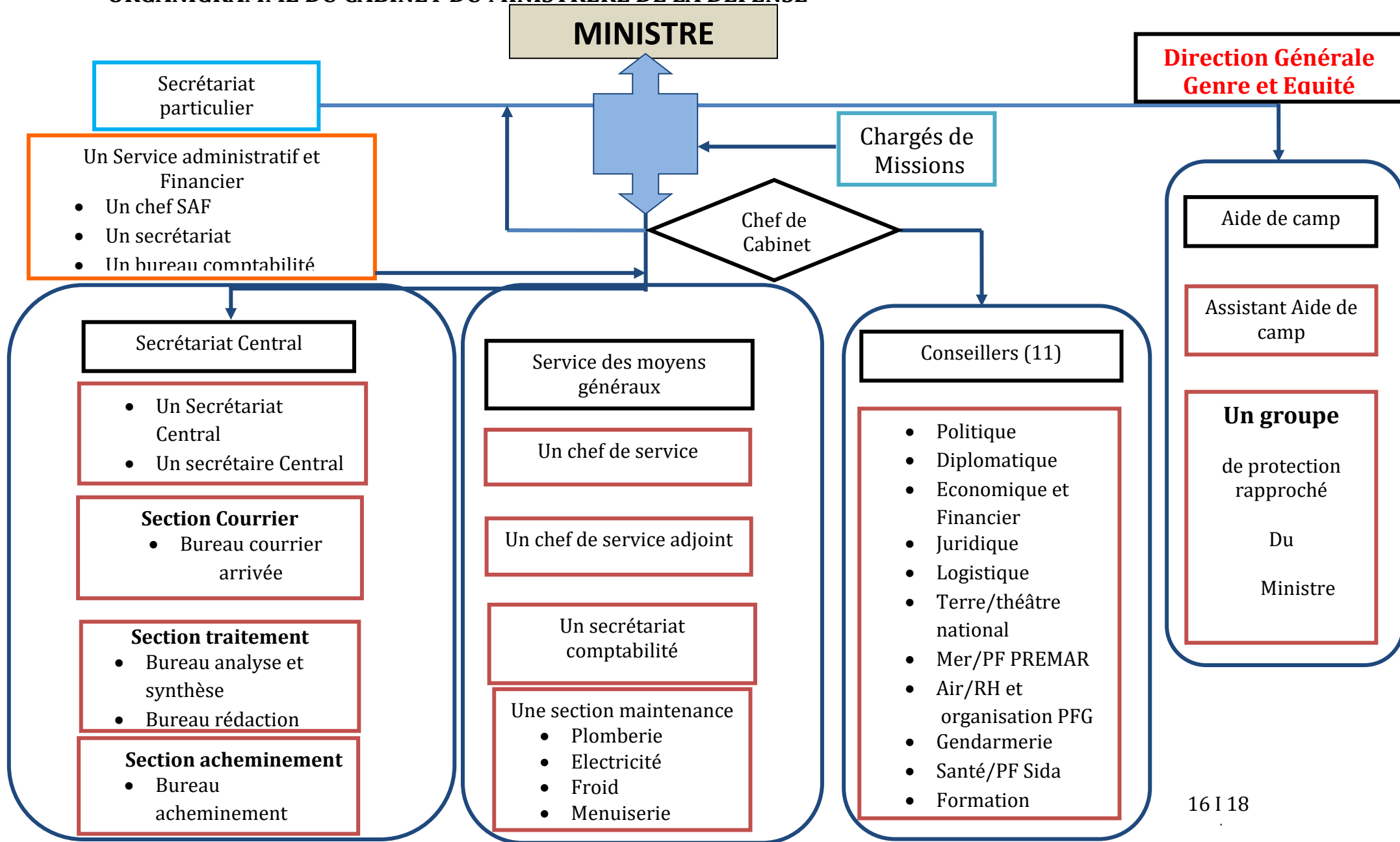
Objectif du plaidoyer	Mise en place et/ou opérationnalisation des structures genre au sein des départements des forces de défense et de sécurité
A qui s'adresse le plaidoyer (Cible)	Aux ministres en charge des départements sectoriels de la réforme du secteur de sécurité : Défense ; Sécurité et Protection Civile ; Budget ; Environnement et eaux et forêt ; Justice ;
Qui sont les acteurs ? (Mener par Qui)	Les différents comités techniques sectoriels de la Réforme du Secteur de Sécurité ; la Commission Technique de Suivi de la Réforme du Secteur de Sécurité ; le Forum des femmes Parlementaires ; Les organisations de la société civile œuvrant dans le domaine du Genre, de la paix et de la Sécurité ;
Période de plaidoyer ? (Durée)	Premier trimestre 2018
Contenu des messages ?	Rappel : <ul style="list-style-type: none">✓ Des conventions, protocoles, résolutions internationaux et régionaux auxquels la Guinée a souscrit ;✓ Des dispositions de la législation nationale sur la promotion du genre et le respect des droits de l'homme ;✓ L'arrêté du MFP instituant les services genre et équité✓ De la situation des femmes dans les corps du secteur de la sécurité et des acquis✓ Avantage de la participation des femmes dans la RSS La nécessité de mettre en place et d'opérationnaliser les structures genre dans les Forces de Défense et de Sécurité

Annexe 2 : Les organigrammes des différents Cabinets ou Ministères Sectoriels de la RSS

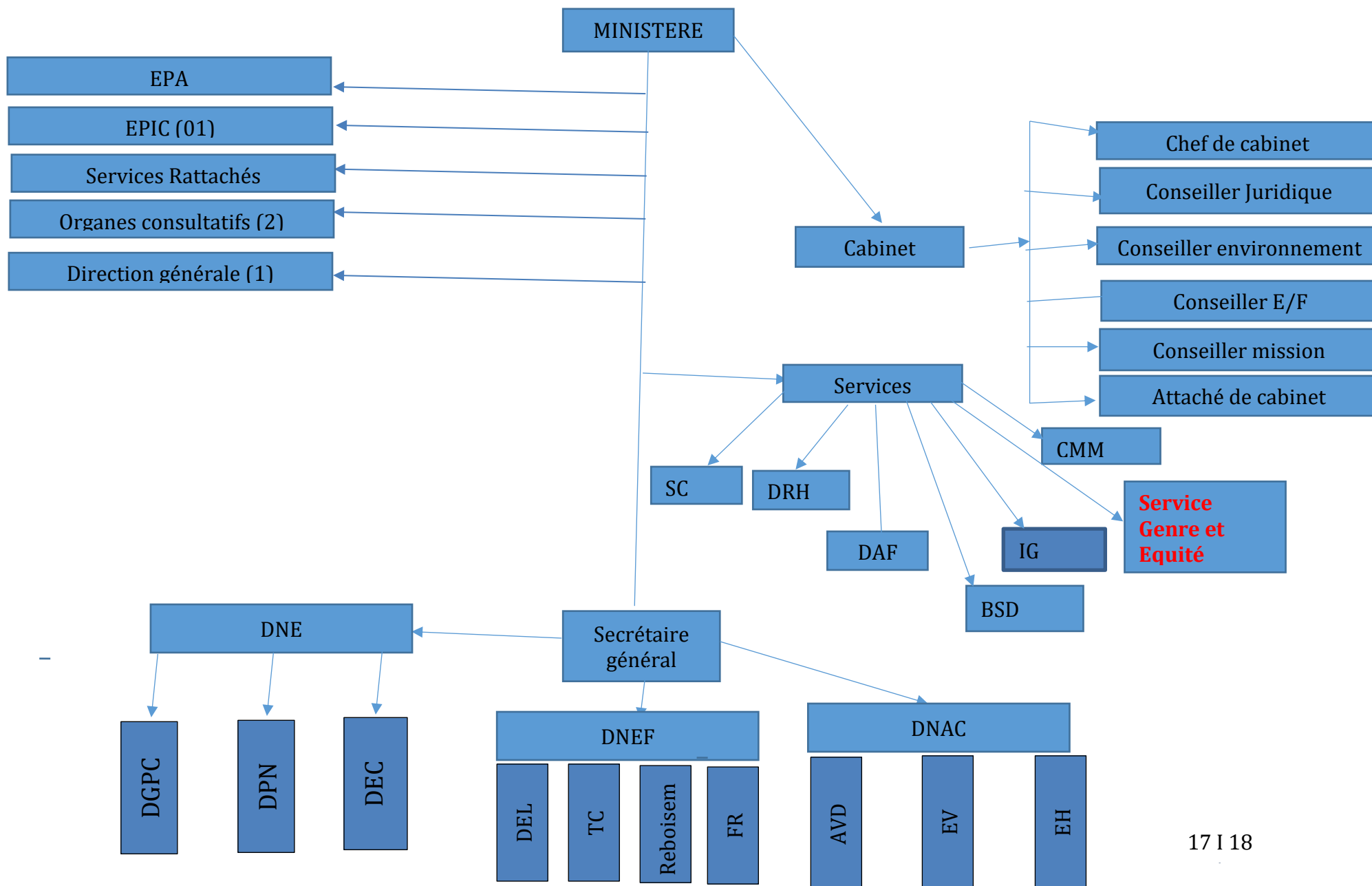
ORGANIGRAMME DU MINISTRE DE LA SECURITE ET DE LA PROTECTION CIVILE



ORGANIGRAMME DU CABINET DU MINISTRE DE LA DEFENSE



ORGANIGRAMME DU MINISTRE DE L'ENVIRONNEMENT ET DES EAUX ET FORET



ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION GENERALE DES DOUANES

