



*Au service
des peuples
et des nations*

STRATEGIE SECTORIELLE GENRE DES FORCES DE DEFENSE ET DE SECURITE

Conakry, Août 2016

TABLE DES MATIERES

Table des matières.....	1
Sigles et Abréviations.	2
RESUME EXECUTIF.....	3
I. INTRODUCTION.	5
II. OBJECTIFS, RESULTATS ATTENDUS ET METHODOLOGIE.....	7
III. PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS.	9
IV. PLAN OPERATIONNEL DE MISE EN ŒUVRE.	18
V. MECANISME DE SUIVI ET DE COORDINATION.....	31
CONCLUSION.....	32
ANNEXES.....	33

SIGLES ET ABBREVIATION.

CEDEF	Convention relative à l'Elimination de toutes Formes de Discriminations à l'Egard des Femmes
CENI	Commission Electorale Nationale Indépendante
CP	Comité de Pilotage
CPCN	Corps Paramilitaire des Conservateurs de la Nature
CTS	Comité Technique de Suivi
DSPP	Doctrine et la Stratégie de Police de Proximité
FDS	Forces de Défense et de Sécurité
FNAEF	Fond National d'Appui aux Activités Economiques des Femmes
FNPG	Fond National de Promotion du Genre
FISPN	Forces de Sécurisation du Processus Electoral
IOV	Indicateur Objectivement Vérifiable
MB	Ministère du Budget
MDN	Ministère de la Défense Nationale
MEEF	Ministère de l'Environnement, des Eaux et Forêts
MINUAR	Mission des Nations Unies pour l'Assistance au Rwanda
MINUSMA	Mission Multidimensionnelle Intégrée des Nations Unies pour la Stabilisation du Mali
MSPC	Ministère de la sécurité et de protection civile
ODD	Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile
OGUIB	Objectifs du Développement Durable
OMD	Office Guinéen du Bois
ONU	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONUB	Organisation des Nations Unies
ONUCI	Opération des Nations Unies au Burundi
OPJ	Officier de Police Judiciaire
OPROGEM	Office de Protection du Genre, de l'Enfance et de Mœurs
OSC	Organisations de la Société Civile
PAN	Plan d'Action National
PBF	Peace Building Fund
PM	Pour Mémoire.
PNDS	Politique Nationale de Défense et de Sécurité
PNG	Politique Nationale Genre
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
PV	Procès-Verbal
RSS	Réforme du Secteur de la Sécurité
SNU	Système des Nations Unies
UA	Union Africaine
UDG	Unité de Gestion
UNAMID	United Nations – African Mission in Darfur
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la Population
USD	Dollars Américains

VBG
PNG

Violences Basées sur le Genre.
Politique Nationale Genre

RESUME EXECUTIF

La présente Stratégie Sectorielle Genre des Forces de Défense et de Sécurité guinéenne vise l'opérationnalisation de la Politique Nationale de Défense et de Sécurité adoptée en 2011 et s'inspire la politique nationale genre adoptée à la même année.

A la lumière du diagnostic réalisé sur l'intégration du genre au sein des Forces de Défense et de Sécurité Guinéennes, la prise en compte des besoins des femmes dans le secteur de la sécurité requiert des réformes sur le plan légal et institutionnel. Tenant compte des besoins analysés, l'approche proposée se base sur cinq axes d'intervention fondés sur la prise en compte des besoins sexo-spécifiques donnant ainsi une véritable égalité des chances entre hommes et femmes.

De façon plus spécifique, le présent plan stratégique repose son intervention sur cinq piliers à savoir :

i) la révision du cadre normatif et institutionnel ii) l'amélioration du recrutement et la gestion des ressources humaines, iii) l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes dans des infrastructures adaptées iv) la nécessité d'un plaidoyer efficace pour atténuer les traditions et barrières culturelles ainsi que v) la mise en place d'un cadre institutionnel adéquat de mise en œuvre de la stratégie.

Globalement, en dépit de la ratification d'instruments régionaux et internationaux et des déclarations d'intention, force est de constater que la Guinée affiche une faible performance sur la prise en compte de la dimension genre singulièrement au sein des Forces de Défense et de Sécurité.

La mise en œuvre des activités identifiées permettront l'atteinte des résultats projetés à condition que subsiste toutefois un engagement politique fort, une politique nationale pertinente, une affectation de ressources suffisantes ainsi qu'une forte implication des organes de contrôle institutionnels tels que l'Assemblée Nationale, ainsi les organisations de la société civile et les médias.

INTRODUCTION :

La sécurité est un élément fondamental pour préserver les moyens d'existence des populations et favoriser un développement durable sur les plans socio-économique et politique. La violence et l'exclusion hypothèquent la stabilité et portent un coup d'arrêt au développement. L'égalité de chances en particulier entre les hommes et les femmes est devenue une préoccupation essentielle pour le développement, la lutte contre la pauvreté et la réalisation des Objectifs du Développement Durable. La plupart des pays sortant des conflits ont initié des programmes de réforme de leurs systèmes de sécurité. L'objectif général de la réforme des systèmes de sécurité est de créer un climat propice au développement, à la lutte contre la pauvreté et à la promotion de la démocratie.

Dans sa perspective de consolidation de la paix, la République de Guinée s'est engagée à concevoir des politiques et programmes de façon à créer un cadre propre pour résoudre les divers problèmes de sécurité auxquels est confronté le pays et la population à travers un vaste programme de la Réforme du Secteur de la Sécurité.

1. OBJET ET CHAMP D'ETUDE :

La création de l'armée nationale date du 1er Novembre 1958 et les premiers militaires provenaient de l'Armée Française. Au lendemain de la Proclamation de l'indépendance, le 02 Octobre 1958, le jeune Gouvernement, a créé le Secrétariat d'Etat à la Défense Nationale rattaché à la Présidence de la République dès le 03 Octobre 1958.

A sa création, elle comptait un effectif de 737 hommes dont 50 officiers et 687 hommes de rang dont 75 caporaux-chefs, 135 caporaux et 477 soldats. Le pays n'a connu ni une guerre civile ni une guerre frontalière. Néanmoins, les pays limitrophes ont connu des crises internes notamment le Liberia, le Sénégal, le Mali, la Sierra Léone et la Guinée-Bissau à tel point que la Guinée a adapté sa stratégie de défense à ses frontières.

L'Armée Guinéenne a déjà participé à plusieurs opérations de maintien de la paix à l'échelle continentale notamment en Sierra-Leone (2001), au Liberia (1990), en Guinée-Bissau (1963 et 1998), au Bénin (1976), en Angola (1975), au Congo (1961) etc.

Elle a également participé aux opérations de maintien de la paix sous l'égide des Nations Unies notamment au Mali (*MINUSMA, 2013 jusqu'à date*), Soudan (*UNAMID, 2007*), au Burundi (*ONUB, 2004*), au Rwanda (*MINUAR, 1994*), en Côte d'Ivoire (*ONUCI, 2004*), au Sahara Occidental et en Haïti (*MINUSTAH*).

Première armée d'Afrique francophone, les femmes ont été dès le départ intégré dans les forces de défense et de sécurité de Guinée à la faveur de l'idéale révolutionnaire qui prônait la participation de femmes à toutes les activités de la nation. Dès les années 70, l'armée guinéenne enregistrait la première femme pilote d'avion et disposait d'un nombre impressionnant de femmes à tous les échelon et spécialité L'armée. Ce pendant l'image des femmes en tenue est fortement marqué par les groupes artistiques féminins dits « Amazones » et les « Ballets africains » composés de femmes FDS. Ces deux groupes artistiques sont considérés jusqu' à maintenant comme un véritable patrimoine culturel pour l'humanité.

Dans l'armée comme dans la société, la religion musulmane dominante et les traditions confère à la femmes un rôle de second plan.

Ainsi, depuis des années, la question de l'égalité homme/femme est un enjeu structurel de développement du pays. La lutte contre l'exclusion et la pauvreté implique nécessairement la prise en compte des femmes qui constituent plus de la moitié de la population. Au plan national, ces engagements se sont traduits par diverses politiques, stratégies, réformes institutionnelles, législatives, au niveau de la planification et à travers diverses mesures particulières.

Avec la RSS, le Gouvernement est sensible à l'intégration de la dimension Genre au sein des forces de défense et de sécurité nationales. Ceci se remarque à travers les recommandations de la SNAP dont 14 sont adressé au genre mais aussi le statut spécial de la police qui introduit une discrimination positive de 30% destinés à accroître le nombre de personnel féminin.

L'armée Guinéenne est certes pionnière dans le recrutement des femmes au sein des FDS en Afrique francophone, toute fois leur place et le niveau de représentation constituent tout comme dans le monde civil un défi auquel les autorités entendent apporter des réponses.

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION :

Depuis des années, la Guinée a ratifié un certain nombre de conventions, déclarations et protocoles internationaux et régionaux¹ consacrés aux de l au principe de l'égalité du genre. De même, la Constitution réaffirme l'égalité des citoyens en droits et devoirs.

Malgré la reconnaissance du droit égalitaire par ces instruments juridiques internationaux, régionaux et les lois nationales, il subsiste un décalage important entre cette égalité de droit et l'égalité de fait y compris au sein des FDS.

Le contexte socio culturel explique le décalage observé au sein des FDS. Traditionnellement, les femmes sont exclues du métier des armes car cette activité était considérée comme inapproprié au genre féminin. Il en est de même pour les fonctions de chefs et de leaders qui restent encore une fois l'apanage des hommes. La religion musulmane contribue à renforcer cette conception traditionnelle du métier des armes et la plupart des hommes ne sont pas habitués à travailler d'égal à égal avec les femmes.

La représentation et l'implication des femmes dans les FDS est faible. L'armée compte 6% de militaires féminins, la gendarmerie 15%, la police 22%, le Corps Paramilitaire des Conservateurs de la Nature 4,39% et 40,13% à la douane nationale.

En 2010, la Guinée a élaboré sa Politique Nationale Genre qui est le volet de l'action gouvernementale en faveur de la réduction des disparités fondées sur le sexe. C'est aussi un instrument d'appui à la mise en œuvre des engagements auxquels la Guinée a souscrit pour promouvoir l'équité, la justice sociale, la lutte contre la pauvreté et contribuer à l'élimination des inégalités entre les sexes et à la création de meilleures conditions de vie pour toutes les couches sociales, notamment les femmes.

De façon générale, la PNG constitue un cadre de référence et d'orientation de l'action gouvernementale et de tous les partenaires au développement évoluant dans le domaine du genre. L'enjeu est de mobiliser et de canaliser les efforts de l'ensemble des acteurs et des partenaires en vue de réduire, voire éradiquer l'inégalité et l'inéquité de genre grâce à une

- ¹ Convention pour l'élimination de toutes les formes de violence à l'égard des femmes ratifié en 1982
- Protocole de Maputo ratifié en 2004
- Un plan d'action national de mise en œuvre des résolutions 1325 et connexes du CSNU existe depuis 200

stratégie cohérente, intégrée et axée sur les résultats visés d'une part, et la mise à profit des opportunités de financement existantes, d'autre part.

La PNG représente une déclaration du Gouvernement, l'expression de sa volonté et de son engagement en matière de promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le processus du développement. Elle recommande des stratégies sectorielles qui prennent en compte les besoins spécifiques de chaque secteur.

II. OBJECTIFS:

En juillet 1997, le Conseil Economique et Social des Nations Unies (ECOSOC) a défini le concept de l'intégration du genre : *"L'intégration des questions de genre consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée"*.

Le but de l'intégration de l'égalité des genres consiste donc de transformer des pratiques et dispositions institutionnelles discriminatives en égales et justes pour les hommes et les femmes. L'intégration va au-delà de l'accroissement de la participation des femmes ; elle repose sur le fait que les connaissances, l'expérience et les intérêts des femmes ont un effet sur la performance des services de sécurité. Le processus d'intégration du genre peut nécessiter des changements dans le cadre légal, les objectifs, les stratégies, les actions et les moyens des FDS afin que les femmes puissent comme les hommes, influencer les processus de décision, participer aux missions et en bénéficier.

La participation des femmes aux instances décisionnelles permet d'améliorer la qualité, l'efficacité et la pertinence des approches et options sécuritaire car elle engendre une prise en compte plus large et détaillé des besoins spécifiques des composantes de la population et des structurants de la société (femmes, enfants, personnes vulnérables).

La présente « stratégie sectorielle genre des FDS » a pour objectif global d'institutionnaliser la prise en compte du Genre dans les Forces de Défense et de Sécurité en lien avec les orientations stratégiques de la Politique Nationale Genre, la Politique Nationale de Défense et de Sécurité et la Stratégie de Police de Proximité. Il s'agit d'une mise en œuvre de l'approche genre dans la RSS qui implique l'examen systématique et permanent de l'égalité entre les femmes et les hommes et la recherche des moyens de la réduire en répondant notamment aux besoins spécifiques des femmes.

De façon plus spécifique, la présente stratégie vise à promouvoir la parité homme/femme et l'accès des femmes aux structures de prise de décision des FDS avec une plus grande implication des femmes dans la défense de leurs droits.

Le renforcement de l'égalité des sexes est attendu tant au sein des FDS que dans le cadre des activités de « prestataire de services » des FDS à l'égard du public. A ce titre, la lutte contre les violences basées sur le genre est une composante essentielle de la stratégie, au sein des FDS et par les FDS.

D'un point de vue pratique, la Stratégie sectorielle Genre des FDS entend également changer à terme les perceptions et les pratiques réflexes de travail afin que les femmes et les hommes

puissent subir les rigueurs du métier de façon équitable et bénéficier de façon égale des fruits du travail.

La Stratégie sectorielle genre des FDS est un document contraignant pour l'ensemble des forces de défense et de sécurité, identifiant les défis et opportunités de l'intégration du genre dans les FDS et définissant les axes d'intervention.

Répondant aux critères qualitatifs en vigueur, elle comprend:

- i) Un état des lieux de l'intégration du genre au sein des structures des FDS ;
- ii) Une cartographie détaillée des initiatives existantes en matière de prise en compte du Genre dans les FDS (Gouvernement, Organisations de la Société Civile, Nations Unies et partenaires au développement) ;
- iii) Un plan opérationnel détaillé pour la période 2017-2019, identifiant les axes stratégiques d'intervention et les activités envisagées, le chronogramme et le budget détaillé ;
- iv) Un cadre de suivi-évaluation avec des indicateurs vérifiables.

III. MÉTHODOLOGIE:

2. Démarche Méthodologique :

La présente stratégie a été élaborée par le comité national de pilotage de la réforme du secteur de sécurité sous la facilitation du comité technique sectoriel de la réforme du ministère de la défense national avec l'appui d'un consultant international. La démarche adoptée est de type participatif l'ensemble des comités techniques sectoriels impliqué dans la RSS ont été mobilisés pour élaborer ensemble le document.

La première étape a consisté à la collecte, revue et analyse de la documentation relative à la gestion et administration des FDS en particulier le recrutement et la gestion des femmes mais aussi des textes qui régissent le cadre normatif de promotion du genre en Guinée (la Politique Nationale Genre, la Politique Nationale de Défense et de Sécurité, la Doctrine et Stratégie de Police de Proximité, la Stratégie Nationale de Lutte contre les VBG, le Plan d'Action National des Résolutions du Conseil de Sécurité des Nations Unies 1325 et connexes, l'Enquête Nationale sur les VSBG et le Rapport National sur les VBG 2013, le Rapport d'Evaluation du Secteur de la Sécurité (CEDEAO, UA, ONU, Mai 2010) le Plan Prioritaire pour la Consolidation de la Paix et les projets pertinents Genre et RSS du PBF, etc..).

Ensuite un atelier technique a été organisé pour mettre en place le déroulement du processus d'élaboration de la stratégie sectorielle genre des FDS, établir un calendrier de travail avec chacun des cinq (5) secteurs et renforcer les capacités des acteurs (DRH, points focaux genre, membres des comités sectoriels)

Le consultant a rencontré les responsables de FDS au niveau central de gestion des ressources humaines, les point focaux genre et les membres de différents comités sectoriels de la RSS. Il a procédé à des entretiens et à des discussions en focus groupes à Conakry et dans la garnison de Kindia sur la base d'outils préalablement élaborés (*Questionnaire et guide d'entretien*).

Les principaux thèmes qui ont été abordés au cours de l'enquête (entretien individuel et focus groupe) étaient les suivants : les textes règlementaires et législatifs, les impressions sur les opportunités et les problèmes liés à la présence du personnel féminin au sein des FDS, la problématique des stratégies de sensibilisation pour un changement de mentalité, la participation de la femme aux FDS, la gestion adéquate des femmes, leur recrutement, la problématique de la sécurité sociale, la redevabilité des membres des FDS, etc.

Les données recueillies ont été analysées et après traitement des informations, le consultant a supervisé la production d'un premier draft portant sur l'état des lieux, les principaux défis et les axes d'intervention qui ont été validés au cours d'un atelier.

Un nouvel atelier technique a été organisé pour identifier, budgétiser et inscrire les activités dans un plan d'action triennal qui comporte des sous plans spécifiques pour chacun des cinq (5) secteurs impliqués dans la RSS.

Enfin un atelier de validation du document portant stratégie sectorielle genre des FDS a été organisé avec les ministres en charge des différents départements de la RSS.

3. Groupes cibles :

- Le commandement des FDS, y compris le niveau régional,
- Le forum des femmes parlementaires,
- Les membres de la Commission Technique de Suivi de la RSS,
- Les membres des Comités Techniques Sectoriels,
- Les représentantes des promotions des filles militaires,
- Les écoles de formation militaire,
- Les organisations de la société civile,
- Les élus locaux,
- Les leaders traditionnels,
- Les autorités nationales chargées de la promotion du genre,
- Les responsables au niveau du Système des Nations Unies, etc.

IV. PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS:

1. Etat des lieux.

En Guinée, la dimension genre reste faiblement prise en compte dans le processus de la Réforme du Secteur de Sécurité (RSS), notamment à cause de la faiblesse du niveau de représentation des femmes dans les effectifs des Forces de Défense et de Sécurité (FDS) et du déficit de la compréhension des enjeux 'genre' du secteur par les acteurs concernés.

En effet, la représentation des femmes au sein de la Police est de 22%, de la Gendarmerie 15% (Evaluation conjointe, 2010) et de 6% dans l'Armée (*Rapport du Recensement Biométrique, 2012*). En outre, en l'absence de mesures concrètes pour améliorer la rétention et l'avancement du personnel féminin, les femmes se retrouvent souvent confinées dans des postes administratifs, 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 sont pris en compte. Le secteur des FDS étant majoritairement masculin, les femmes se heurtent à de multiples problèmes dues à la faible connaissance des différents instruments de protection des droits des femmes, notamment les violences basées sur le genre (VBG) et leurs incompétences dans la prévention et la prise en charge des cas de violences.

Au regard de tout ce qui précède, la nécessité de prendre en compte la dimension genre dans le secteur de sécurité a été explicitement reconnue dans le Rapport d'Evaluation conjoint (*SNU – ECOWAS – UA*) - 2010 du secteur de sécurité qui a formulé 14 recommandations spécifiques au genre.

La Politique Nationale de Défense et de Sécurité (PNDS) adoptée en Novembre 2013 reconnaît également dans ses orientations stratégiques, la nécessité de renforcer les politiques sociales la

prise en compte de la dimension genre pour assurer l'égalité, l'équité et la complémentarité entre les sexes.

La Doctrine et la Stratégie de Police de Proximité (DSPP) adoptée en Janvier 2014 vise également une police équipée pour prévenir, répondre et enquêter correctement sur les cas de violences basées sur le genre (VBG) ainsi qu'une police représentative qui promeut activement le recrutement, la formation et la promotion des femmes. Ce dernier objectif est reflété aussi dans les nouveaux statuts de la Police et de la Protection Civile qui contiennent des dispositions de discrimination positive destinée à garantir 10 à 30 % de femmes dans tout recrutement.

L'Égalité des sexes, les droits et l'autonomisation des femmes sont essentiels pour l'atteinte d'un développement plus juste et plus équitable. A l'entend de son second mandat, le Président de la République a réitéré sa volonté d'impliquer davantage les femmes dans le processus de développement, à la fois comme actrices et bénéficiaires des actions de l'état. Le gouvernement compte 7 femmes ministres sur 31. Ces femmes, reconnues pour leurs compétences sont à la tête de départements clés comme : i) Economie et Finances, ii) Affaires Etrangères et Guinéens de l'Etranger, iii) Agriculture, iv) Plan et Coopération Internationale, v) Travaux Publics, vi) Environnement, Eaux et Forêts, et vii) Action Sociale, Promotion Féminine et de l'Enfance. Ces nominations concrétisent également la volonté politique à promouvoir l'égalité des sexes et l'accès de femmes à des postes à haute responsabilité. Elles renforcent le taux de participation des femmes aux sphères décisionnelles et constituent une avancée notable. Pourtant, malgré ces efforts, le taux de représentation féminine à l'Assemblée Nationale n'est que 22%, soit 25 femmes sur 114 députés alors que les femmes représentent environ 52% de la population. La Guinée se situe bien en-dessous de l'objectif de 30 % de femmes aux postes de prise de décision, fixé par le programme d'action de Beijing en 1995 pour que celles-ci puissent espérer influencer les stratégies nationales de développement.

2. Principaux défis identifiés :

Au terme de l'analyse stratégique, les défis identifiés sont de quatre (4) ordres à savoir :

- i) Cadre légal, institutionnel et le rôle des organes de contrôle,
- ii) Mode de recrutement, rétention, formation, gestion de carrière et sécurité sociale,
- iii) Infrastructures, équipements et logistique,
- iv) Communication, plaidoyer, mobilisation de ressources et budgétisation sensible au genre.

a. Cadre légal, institutionnel et le rôle des organes de contrôle.

La législation guinéenne prévoit l'égalité de chance entre les hommes et les femmes. L'article 8 de la Constitution dispose que « *les hommes et les femmes ont les mêmes droits ...* ». Il existe cependant beaucoup de pratique discriminatoire à l'égard des femmes y compris sur le plan légal. En effet, le code civil par exemple comporte des dispositions jugées discriminatoire à l'égard des femmes. Il a fait l'objet de révision et prend désormais en compte les questions relatives à la protection des femmes et se trouve à l'assemblée pour adoption.

Au sein des FDS, il n'y a aucune interdiction formelle d'accès des femmes aux postes et spécialités des différents corps. C'est dire que les femmes ont légalement le droit d'accéder à tous les corps et d'être nommées à tous les postes. Il existe par conséquent aucune limite légale à leurs carrières.

Cependant, dans les faits les femmes rencontrent d'énormes difficultés à accéder aux positions supérieures dans la hiérarchie tant militaire que des autres forces de sécurité.

Avec les réformes démocratiques en cours dans le pays en particulier la réforme du secteur de la sécurité, la question de l'égalité homme/femme est de plus en plus discutée et la position de la femme au sein des FDS fait l'objet d'une attention particulière. Le débat sur la prise en compte du genre a notamment démontré la nécessité de mettre en pratique d'un système efficace de promotion de l'égalité de chance homme/femme au sein des FDS.

Ainsi, tout comme l'ensemble de la société, les FDS sont encore en grande majorité une affaire d'hommes.

Le principal obstacle à une meilleure intégration des femmes au sein des FDS est la spécificité présumée des FDS considérées comme des institutions visant à recruter, à former et à encadrer du personnel fort et vigoureux pour assurer la défense nationale, la sécurité et le maintien de l'ordre. C'est donc traditionnellement un métier réservé à des hommes. Cependant de nos jours, l'évolution du droit et la diversification des missions des forces de défense et de sécurité rendent nécessaire une plus grande représentation des femmes au sein des FDS. Le ratio des femmes dans les FDS aux différents postes de responsabilité constituerait d'ailleurs un indicateur pertinent des avancées de la RSS. Cela passe par l'adoption et la mise en œuvre rigoureuse de textes garantissant un accès équitable aux hommes et aux femmes en matière de recrutement, de sélection de formation, d'avancement et de promotion.

L'efficacité de la mise en œuvre repose en grande partie sur les organes de contrôle internes (services d'inspections, juridictions militaires...) et externe (institutions républicaines, judiciaires ainsi que les organisations de la société civile)

b. Mode de recrutement, rétention, formation, gestion de carrière et sécurité sociale

Le recrutement des femmes est sujet à plusieurs contraintes. Il y a peu de femmes candidates ensuite les épreuves configurées pour des hommes exclusivement ne favorisent pas leur réussite... De celles qui réussissent, trop peu parviennent à évoluer et faire carrière dans les rangs des FDS.

Le système de sélection au recrutement n'a jamais vraiment réussi à s'adapter à la présence des femmes parmi les candidats. Au début les femmes, considérées comme trop faibles ont été exemptées de certaines épreuves jugées trop physiques. Puis, avec l'idée mal comprise de l'égalité homme/femme, les exemptions ont été supprimées sans que les épreuves n'aient été adaptées à un groupe mixte de candidats.

Outre les épreuves physiques, la difficulté à combiner vie familiale et professionnelle constitue un frein à la carrière des femmes FDS qui sont davantage affectées que les hommes.

Les familles avec enfants, et dont les deux parents travaillent dans les FDS, sont particulièrement sensibles à ce genre de problèmes, tout comme les femmes FDS célibataires. Tout comme ailleurs dans la société, les femmes se rabattent souvent sur des fonctions à mi-temps ou subalternes, afin de disposer du temps nécessaire pour combiner vie militaire et familiale.

Si la grande majorité des femmes des FDS se dit satisfaite de la qualité des relations professionnelles, l'ambiance dans les FDS de manière générale est plutôt sexiste, et plus particulièrement dans les centres de formation et les unités de combat. Ce problème se pose dans tous les rangs des FDS, et ce de façon très récurrente.

Généralement ce sont les hommes qui sont privilégiés pour des stages de formation notamment à l'étranger. De plus, les femmes occupent des postes parfois en deçà de leur qualification et affichent un grade qui ne correspond pas à leur niveau académique. La grande majorité de femmes n'ont jamais été envoyées en mission à l'étranger.

Enfin, la sécurité sociale accuse également des lacunes en matière de prévoyance sociale et se répercute sur la gestion des carrières. L'absence de mécanismes de couverture sociale notamment la couverture de soins de santé et la gestion des retraites constituent des défis auxquels les femmes sont confrontées dans leur épanouissement.

c. Infrastructures, équipements et logistique.

Dans le secteur des infrastructures, les femmes des FDS sont confrontées à la difficulté de prise en compte des besoins sexo-spécifiques. Cette situation se caractérise par :

- Insuffisance voire absence de locaux (chambres, toilettes, vestiaires, ...) spécifiques aux femmes dans la plupart unités,
- L'absence de garderie d'enfants dans les camps,
- L'absence de représentantes de femme dans les commissions de validation des schémas d'aménagement et ou de construction des infrastructures,
- La non prise en compte de la sexo-spécificité dans les schémas d'aménagement et ou de construction des infrastructures

Ces insuffisances constituent des sources de gêne quotidiennes et impactent négativement le rendement des femmes FDS.

Dans le domaine des équipements, la situation est identique il n'existe pas ou peu d'équipements (uniformes, chaussures et autres matériels de travail) spécifiques aux femmes.

d. Communication, plaidoyer, mobilisation de ressources et budgétisation sensible au genre.

La société a une considération masculine du métier des FDS, Pour améliorer cette représentation, l'appui des médias est nécessaire. Cela demande un renforcement des mécanismes de communication avec les médias afin de promouvoir l'image des femmes FDS. Les supports de communication devraient mettre en avant l'image des femmes FDS dans l'exercice de leurs différentes fonctions.

Les OSC ont un rôle déterminant dans le plaidoyer pour la prise en compte des questions de genre dans la RSS en générale et de façon spécifique leur accès aux postes de prise de décision.

La planification sensible au genre est la meilleure approche pour intégrer les questions de femmes dans les politiques et programme. Le concept budgétisation sensible au genre est un concept nouveau que Les responsables de planification et de gestion à différents niveaux doivent désormais intégrer. L'intégration du genre dans la budgétisation est un processus consistant à identifier et à prendre en compte les besoins spécifiques des hommes et des femmes dans l'élaboration du budget, sa mise en œuvre, et dans le suivi-évaluation. Malgré les efforts consentis par les partenaires techniques et financiers et le département en charge de la promotion et la protection des femmes, la budgétisation sensible au genre reste une pratique faible dans les institutions de défense et de sécurité.

Afin d'atteindre les objectifs escomptés, le présent plan stratégique nécessitera un plan spécifique de communication, ainsi qu'un plan de mobilisation des ressources en phase avec la récente stratégie de mobilisation de ressource adoptée dans le domaine de la RSS. En effet, le

plan de communication va faciliter la mise en œuvre et permettre une bonne préparation des différents acteurs impliqués notamment les décideurs.

Quant au plan de mobilisation des ressources, il visera d'une part l'acquisition de ressources nationales pour réaliser les activités du plan opérationnel. D'autre part, il permettra d'établir des relations durables avec les PTF et obtenir des financements additionnels.

3. Les opportunités.

Malgré les défis de la prise en compte du genre au sein des FDS, les opportunités existent. La Constitution donne sans ambiguïté les mêmes droits aux hommes qu'aux femmes. Au niveau national, une politique nationale genre encourage l'élaboration de politiques et stratégies sectorielles destinées à développer des outils spécifiques de prise en compte du genre. La SNAP, La politique nationale de de défense et de sécurité, les politiques sectorielles de réforme des cinq composantes de la RSS prévoient la prise en compte du genre. Les statuts spéciaux de la police et de la protection civile ont déjà introduit en 2013 le quota de 10 à 30% dans les recrutements. Enfin, la présente stratégie sectorielle constitue l'opportunité par excellence de renforcer la place du genre au sein FDS.

Une avancée notable réside dans le fait qu'il existe une tradition de femmes FDS en Guinée avec parfois des femmes officiers supérieurs. Dès les années 70 la Guinée avait une femme pilote. Il également été constaté que les femmes qui ont eu l'opportunité ont fait preuve de d'autant d'efficacité que leurs collègues hommes. En effet, le personnel féminin recruté avec un bon niveau occupe sans complexe des postes de responsabilité. L'identification de leur qualification et la mise à jour de leur profil constitue par conséquent une étape cruciale de promotion des femmes.

Il y a lieu de noter également des opportunités notamment en rapport avec :

- L'existence d'une volonté politique ;
- La disponibilité des partenaires à appuyer les FDS dans le processus ;
- Le changement positif de la perception des populations à l'égard des FDS
- L'existence du PAN sur la mise en œuvre de la Résolution 1325 ;

Ces opportunités sont à capitaliser notamment à travers le rôle des Points Focaux Genre au sein des FDS.

4. Cartographie des initiatives existantes en matière de prise en compte du genre dans le fonctionnement des FDS.

a. Gouvernement.

Le Gouvernement de la Guinée a adopté en Janvier 2011 une Politique Nationale Genre (PNG). Cette politique a pour objectif d'éradiquer les disparités hommes-femmes à travers une approche systémique qui doit impliquer tous les secteurs et acteurs clés du développement socio-économique du pays.

En plus de la Politique Nationale Genre, la Guinée dispose d'une stratégie nationale de lutte contre les Violences Basées sur le Genre et une politique nationale de protection sociale est en cours d'élaboration. Le gouvernement a créé des fonds d'appui à l'entrepreneuriat et à l'autonomisation des femmes : le Fonds National d'Appui aux Activités Economiques des Femmes (FONAEF) et le Fonds National de Promotion du Genre (FNPG), les MUFFA. Ces fonds, constituent une nouveauté dont l'efficacité sur le terrain n'est pas encore démontrée. La

Politique Nationale Genre avait souligné la faiblesse des mécanismes d'information et de communication liée à l'insuffisance des ressources allouées au Ministère en charge de la Promotion Féminine.

Dans le domaine de la défense et de la sécurité, la prise en compte du genre dans le processus de réforme avait été explicitement relevé dans le Rapport d'Evaluation conjointe (*SNU – ECOWAS – UA*) - 2010 du secteur de sécurité à travers des recommandations spécifiques :

- Élaborer une politique nationale sur le genre appliquée spécifiquement au secteur de la sécurité y compris la promotion des femmes aux postes de responsabilité et de commandement ;
- Aider à mettre en place des unités de lutte contre les violences basées sur le genre dans les unités de police et de gendarmerie ;
- Développer un mécanisme de collaboration avec les organisations féminines pour une meilleure prise en compte des préoccupations spécifiques au genre dans le processus de la réforme et dans le fonctionnement des forces de défense et de sécurité ;
- Intégrer les femmes à toutes les structures en charge de la réforme du secteur de la sécurité ;
- Développer les programmes de formation des forces de police et de gendarmerie sur la prévention et les réponses aux violences basées sur le genre ;
- Et former et sensibiliser les FDS sur les résolutions pertinentes des Nations Unies.

Les initiatives en matière de genre dans le secteur de la sécurité se sont appuyées sur les recommandations du rapport conjoint (*SNU – ECOWAS – UA*) et sur la Politique Nationale Genre.

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 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 Stratégie Nationale d'Actions Prioritaires de la RSS comporte un volet genre qui prévoit entre autres l'élaboration du présent document de stratégie sectorielle genre des FDS

La "Doctrines et Stratégie de Police de Proximité" (DSPP) adoptée en Janvier 2014 vise une police équipée pour prévenir, enquêter et répondre correctement aux cas de violences basées sur le genre (VBG) et se veut une police représentative qui promeut activement le recrutement, la formation et la promotion des femmes. Le souci de représentation et de promotion des femmes est aussi reflété dans les nouveaux statuts de la Police et de la Sécurité Intérieure qui contiennent des dispositions de discrimination positive de 10 à 30 % pour les recrutements des femmes.

Le Gouvernement a également mis en place, l'Office de Protection du Genre, de l'Enfance et des Mœurs (OPROGEM). Cet organisme relevant du MSPC est chargé de la répression des infractions basées sur le genre et en particulier des VBG. L'OPROGEM dispose d'unités spécialisées dans la poursuite des cas de VBG au sein des commissariats de police. La gendarmerie nationale est entrain de mettre en place des unités pilotes de lutte contre les VBG.

Ces initiatives témoignent de l'engagement du Gouvernement à mettre en œuvre les mesures destinées à assurer une meilleure représentation des femmes et développer des outils de protection contre les VBG conformément aux engagements internationaux et régionaux. Il existe un cadre national de suivi de la mise en œuvre de la résolution 1325 et connexes regroupant à la fois les services de l'Etat, les partenaires au développement et les organisations de la société civile. Ce cadre est doté d'un plan d'action quinquennal régulièrement révisé.

Sur le plan spécifique de la RSS, un accent particulier a été mis sur la participation et la représentation des femmes au sein des processus et structures impliquées dans la Réforme du Secteur de Sécurité et le renforcement de la prévention et la protection des femmes contre les violences à leur égard conformément Résolutions du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur les questions de Femmes, Paix et Sécurité.

b. Organisations de la société civile.

De nos jours, les organisations de la société civile jouent un rôle important dans le cadre de la promotion du genre en général et en particulier, dans le domaine de la défense des droits des femmes. Cet engagement se justifie par la création de plusieurs organisations féminines de promotion et de défense des droits des femmes qui travaille au sein d'une plateforme de suivi de la mise en œuvre de la résolution 1325 et connexes.

Sur

Les organisations de la société civile interviennent sur l'ensemble du territoire national à travers l'organisation des activités de lutte contre les violences basées sur le genre, la vulgarisation des instruments nationaux et internationaux de promotion et de protection des droits des femmes et des séances de sensibilisation des populations sur les pratiques néfastes à la santé de la femme ainsi que des plaidoyers en direction des décideurs. La société civile contribue efficacement à l'éducation civique tout le long du processus électoral en collaboration avec les instances de gestion (CENI) et de sécurisation notamment les Forces de Sécurisation du Processus Electoral.

c. Nations Unies et autres Partenaires au développement.

La Guinée a ratifié la plupart des conventions internationales et régionales de promotion du genre, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Convention relative à l'Élimination de toutes Formes de Discriminations à l'Égard des Femmes (CEDEF), et adhéré à la déclaration et au plan d'action de Beijing. Le principe d'égalité entre femmes et hommes est consacré dans l'actuelle Constitution. La Guinée a également ratifié le Protocole de Maputo à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, relatif aux droits de la femme, le Protocole facultatif à la CEDEF, souscrit à l'Agenda 2068 de l'Union africaine, notamment en son point 10, et au nouvel agenda de développement à l'horizon 2030, dit ODD.

Avec l'appui du Système des Nations Unies, il y a eu la prise en compte effective du genre dans les documents stratégiques du gouvernement. Il a mené plusieurs actions en faveur de l'égalité de genre, un appui financier et technique au développement institutionnel des instances en charge du genre notamment au sein des FDS.

Le Fonds des Nations Unies pour la Consolidation de la Paix en faveur des FDS contribue à amorcer un leadership féminin au sein des corps de défense et de sécurité.

Les femmes jouent un rôle important dans le programme de la consolidation de la paix et l'unité nationale. De même, l'apport de ce programme est visible dans la création d'un réseautage des organisations de femmes sur le plan national, régional et international. Aussi, le pays s'est doté d'une stratégie de lutte contre les VBG et le SNU et autres partenaires accompagnent le programme. Aussi, l'accompagnement des PTF a permis la forte implication des femmes dans le processus de prévention et résolution des conflits au niveau national et local.

5. Axes d'intervention retenus et principales activités à mener.

Au terme du diagnostic stratégique réalisé et en fonction des opportunités identifiées, les activités à réaliser dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie genre au sein des FDS sont à orienter selon cinq axes stratégiques qui sont les suivants :

- a. Le renforcement du cadre normatif et institutionnel pour la promotion du genre et la lutte contre les VBG au sein des FDS,
- b. L'amélioration du processus de recrutement des femmes, la formation, la gestion des carrières et de la sécurité sociale,
- c. Le développement des infrastructures, des équipements et la logistique tenant compte des besoins sexo-spécifiques,
- d. La promotion d'une communication, plaidoyer, mobilisation des ressources et d'une budgétisation sensible au genre,
- e. La mise en place d'un cadre institutionnel de mise en œuvre, de suivi et évaluation efficace de la stratégie.

Ainsi, les activités phares retenues par axe sont les suivantes :

i) *Renforcement du cadre normatif et lutte contre les VBG :*

- Adapter les textes législatifs et réglementaires facilitant l'intégration du genre au sein des FDS,
- Mettre en place un cadre institutionnel genre efficace au sein des FDS permettant la promotion du genre,
- Elaborer des outils de formation sur le genre et les inclure dans les programmes de formation à tous les niveaux,
- Intensifier la lutte contre les VBG au sein des FDS par le renforcement des structures existantes et la redynamisation des cellules de lutte contre les VBG dans les casernes, commissariats, postes de police et gendarmerie,
- Mettre à leur disposition des outils (modules, livrets,) de lutte contre les VBG,
- Former des membres des FDS dont un OPJ par cellule sur la prévention et la prise en charge des VBG,
- Mettre en place un système efficace de rédaction et soumission de rapports avec un schéma modèle de traitement (référence) d'un cas de VBG,
- Elaborer des directives « *Tolérance Zéro* » claires sur le traitement des VBG commis par un membre des FDS.

ii) *Recrutement, gestion de carrière et sécurité sociale :*

- Définir les besoins et les projections des effectifs féminins au sein des FDS,
- Mener des activités et campagnes de sensibilisation pour le recrutement des femmes au sein des FDS.

iii) *Infrastructures, équipements et logistique :*

- Réaliser une évaluation des besoins des femmes en matière d'infrastructures, d'équipements et de la logistique et vulgariser les résultats de l'étude ;
- Elaborer un plan de mise en œuvre sur le développement des infrastructures, des équipements et de la logistique tenant compte du genre ;
- Construire et réhabiliter les infrastructures dans les unités des FDS en tenant compte du genre et les résultats des projections réalisées ;
- Conduire une étude sur les besoins sexo-spécifiques en équipements et logistique ;

- Et doter le personnel féminin des FDS les habillements et autres accessoires adaptés aux besoins sexo-spécifiques.

iv) *Communication, plaidoyer, mobilisation des ressources et budgétisation sensible au genre :*

- Elaborer une stratégie de communication pour la mise en œuvre des activités du présent plan stratégique ;
- Organiser des séances de plaidoyer pour l'implication des femmes dans l'établissement des plans de construction des infrastructures et l'achat des équipements ;
- Doter au personnel féminin un habillement et accessoires d'habillements adaptés aux besoins de femmes ;
- Mettre en œuvre une politique de sensibilisation et plaidoyer à l'endroit des décideurs, société civile et la population sur la nécessité de la présence des femmes au sein des FDS ;
- Vulgariser les instruments nationaux, régionaux et internationaux en matière de promotion et de protection du genre ;
- Vulgariser auprès des hautes autorités des FDS, de la société civile et des organisations féminines les résultats des études réalisées sur le genre ;
- Organiser des journées portes-ouvertes sur la nécessité d'intégrer les femmes au sein des FDS ;
- Réaliser des émissions sur les portraits des femmes œuvrant au sein des FDS ;
- Organiser des séances de témoignage sur les leçons tirées par le personnel féminin des missions de maintien de la paix ;
- Produire un bulletin trimestriel de sensibilisation sur les activités de réduction des disparités genre au sein des FDS ;
- Organiser des visites d'échange d'expérience des femmes/hommes au niveau sous-région et régional ;
- Organiser une réunion des partenaires techniques et financiers pour la restitution du contenu du plan stratégique pour mobiliser un financement pour sa mise en œuvre ;
- Organiser des ateliers de renforcement des capacités des responsables de la planification des départements en charge des FDS en budgétisation sensible au genre ;
- Et incorporer dans la stratégie de mobilisation des ressources pour la mise en œuvre des activités du plan stratégique.

En vue d'assurer une meilleure coordination de la mise en œuvre de ces activités du programme qui résultera de la présente stratégie, un comité de pilotage, de suivi technique et une Unité de Gestion pour la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation seront mis en place.

IV. PLAN OPERATIONNEL DE MISE EN ŒUVRE.

Axe 1 : RENFORCEMENT DU CADRE NORMATIF ET LUTTE CONTRE LES VBG.

Objectif Général : Le cadre juridique et les institutions d'accompagnement sont adoptés et mis en place pour assurer une prise en compte effective du genre et la lutte contre les VBG au sein des FDS.

PRODUITS	ACTIVITES	RESULTATS ATTENDUS	IOV	RESPONSAB LES	2017	2018	2019	BUDGET USD
VOLET 1 : RENFORCEMENT DU CADRE JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL.								
P1 : Les lois et les règlements ne favorisant pas la promotion du genre au sein des FDS sont identifiés et les propositions d'amendement sont envoyées pour révision.	A1 : Organiser un atelier de quatre jours des experts juristes/genre pour identifier, analyser et combler les lacunes des lois liées au genre.	Les lacunes des lois liées au genre sont identifiées. Les dispositions à être révisées sont précisées et les projets d'amendement sont acheminés aux ministères sectoriels.	Un atelier organisé. Un rapport d'identification, d'analyse des lacunes et un projet d'amendement des textes disponible.	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Magistrats Gardes pénitentiaires)	X			40,000
	A2 : Proposer une révision systématique de toutes réglementations d'ordre intérieur (règlements, code de conduite) pour une meilleure prise en compte du genre.	Les réglementations ne respectant pas la promotion du genre dans les FDS sont révisées.	Un répertoire de lois et règlements est proposé pour être révisés.	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Magistrats Gardes pénitentiaires)	X			PM
	A3 : Elaborer et valider le code de conduite genre des forces de défense et de sécurité.	Le code de conduite genre des FDS est élaboré, validé et mis en application en	Existence du code de conduite opérationnel en matière du genre au sein des FDS.	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Magistrats	X			10,000

		matière du respect du genre.		Gardes pénitentiaires)				
	A4 : Elaborer et valider les modules de formation intégrant particulièrement l'obligation de protection et de respect des droits de l'homme et du genre.	Les modules intégrant l'obligation de protection et de respect des droits de l'homme et du genre sont élaborés, validés et mise en œuvre.	Existence de la politique de formation intégrant l'obligation de protection et de respect des droits.	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Magistrats Gardes pénitentiaires)	X			10,000
	A5 : Elaborer et valider des arrêtés fixant modalités d'organisation et de mise en place en faveur des femmes des mécanismes de discrimination positive dans le recrutement au sein des FDS.	Des arrêtés fixant les modalités d'organisation et de mise en place en faveur des femmes des mécanismes de discrimination positive dans le recrutement des FDS sont élaborés, validés et appliqués.	Existence des arrêtés opérationnels en matière de discrimination positive en faveur des femmes.	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Magistrats Gardes pénitentiaires)	X	X		10,000
P2 : Un cadre institutionnel de la promotion du genre au sein des FDS est effectif : les entités chargées de la promotion du genre sont mises en place, fonctionnelles et	A6 : Mettre en place et rendre opérationnels les bureaux genre au sein des FDS.	. Les bureaux genre sont mis en place dans toutes les FDS et fonctionnent. . Les bureaux genre des FDS sont dotés des ressources suffisantes pour leur fonctionnement optimal.	. Les bureaux genre sur l'organigramme des départements et sont opérationnels. . Une rubrique budgétaire « genre » existe.	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Magistrats Gardes pénitentiaires)	X	X	X	PM

assurent une prise en compte effective du genre.	A7 : Mettre en place et rendre opérationnelle une cellule genre dans chaque région militaire/commissariat de police	Une cellule dans chaque région est créée et est opérationnelle.	Nombre de cellules créées.	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Magistrats Gardes pénitentiaires)	X	X	X	100,000
	A8 : Elaborer et valider des textes portant attributions, organisation et fonctionnement des cellules genres dans les FDS.	. Le cadre de travail des cellules genre est clair.	Nombre de textes élaborés.	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Magistrats Gardes pénitentiaires)	X			10,000
VOLET 2 : INTENSIFICATION DE LA LUTTE CONTRE LES VBG								
P3 : Les structures genres existantes ont les capacités pour assurer une lutte efficace des VBG.	A9 : Renforcer et redynamiser les structures existantes chargées de la lutte contre les VBG	Les structures existantes de lutte contre les VBG sont opérationnelles.	Rapport d'activités	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Magistrats Gardes pénitentiaires)	X	X	X	100,000
	A10 : Diffuser les modules de formation sur les droits humains et prévention des VBG au sein des FDS	Les modules de formation sont multipliés et disséminés au sein des FDS	Existence des modules de formation.	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Magistrats, Gardes pénitentiaires)	X	X	X	150,000
	A11 : Former cinq cent membres des FDS sur la prévention et la prise en charge des VBG	Un pool de personnels formés sur la prévention et la prise	Liste de lauréats certifiés	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes),	X	X	X	30,000

		en charge existent et actifs au sein des FDS.		Justice (Magistrats Gardes pénitentiaires)				
	A12 : Elaborer des directives « <i>Tolérance zéro</i> » claires sur le traitement des VSBG commis par un membre des FDS	Les VBG commis par les membres des FDS diminuent	Rapports des cellules genre	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Magistrats Gardes pénitentiaires)	X	X	X	10,000
P4 : Les structures de lutte contre les VBG ont un système de rapportage adapté et efficace.	A13 : Mettre en place un système de collecte des données sur les VBG	Un système de collecte de données sur les VBG est en place	Rapport de collecte disponible	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Magistrats Gardes pénitentiaires)	X	X	X	130,000
	A14 : Elaborer, valider et vulgariser un schéma modèle de traitement (référence) d'un cas de VBG	Le schéma modèle de traitement d'une VBG est adopté et vulgarisé	Rapport d'activités des cellules genre	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Magistrats Gardes pénitentiaires)	X	X	X	100,000

Axe 2 : PROMOTION DU RECRUTEMENT DES FEMMES ET UNE GESTION ADEQUATE DE LEUR CARRIERE ET DE LA SECURITE SOCIALE.

Objectif Général : Les mécanismes de recrutement, de rétention, de formation, de gestion de carrière et de sécurité sociale sont améliorés. Les effectifs des femmes au sein des FDS sont augmentés.

PRODUITS	ACTIVITES	RESULTATS ATTENDUS	INDICATEURS	RESPONSAB LES	2017	2018	2019	BUDGET USD
VOLET 1 : RECRUTEMENT, GESTION DE CARRIERE ET SECURITE SOCIALE								
P5 : Les mécanismes de recrutement, de rétention, de gestion de carrière et de sécurité sociale sont améliorés au sein des FDS.	A15 : Réaliser une enquête sur les besoins en formation et plan de carrière des femmes dans les FDS.	Une étude sur le plan des formations et plan de carrière des femmes dans les FDS est réalisée et validée	Existence du rapport Existence du plan.	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Magistrats, Gardes pénitentiaires)	X	X	X	30,000
	A16 : Mettre en place une base de données en rapport avec les compétences « <i>Gender Data base</i> »	Les données disponibles permettent une prise de décision adéquate sur la promotion du genre.	Existence de la base de données sur le personnel féminin	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	30,000
	A17 : Réaliser une évaluation annuelle de la base de données sur le genre	La base de données est mise à jour chaque année	Rapport d'activités	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	30,000
	A18 : Instaurer le mécanisme de participation de quota (30%) des hommes et des femmes aux opportunités de formation et à	Le quota permet une amélioration sensible des effectifs et une participation plus	Acte administratif consacrant le quota de 30%	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes),	X	X	X	PM

	toutes autres activités ainsi qu'aux postes de prise de décision.	accrue aux opportunités.		Justice (Gardes pénitentiaires)				
	A19 : Elaborer une politique de sécurité sociale sectorielle des FDS intégrant la dimension genre	Les besoins spécifiques liés à la sécurité sociale des femmes sont maîtrisés et connus.	Rapport d'étude	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X			20,000
VOLET 2: FORMATION								
P6 : Les formations sont dispensées pour améliorer les capacités et compétences des femmes membres des FDS permettent leur nomination aux postes de responsabilité	A20 : Organiser chaque année une formation d'un pool d'experts en sexo-spécificité, en genre et droits humains et développement au sein des FDS	Un pool d'experts est organisé en sexo-spécificité, en genre et développement au sein des FDS	Nombre de formations réalisées Existence d'un pool d'experts	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	30,000
	A21 : Organiser des formations de spécialisation en faveur des femmes	Les compétences des femmes sont améliorées et augmentation de la probabilité a la promotion.	Nombre de formations de spécialisation dispensées ; Nombre de femmes nommées aux postes de prise de décision	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	300,000

Axe 3 : DEVELOPPEMENT DES INFRASTRUCTURES, DES EQUIPEMENTS ET LA LOGISTIQUE.

Objectif Général : Les FDS offrent des conditions vie et de travail adaptées aux besoins sexo-spécifiques.

PRODUITS	ACTIVITES	RESULTATS ATTENDUS	INDICATEURS	RESPONSABLES	2017	2018	2019	BUDGET USD
VOLET 1: INFRASTRUCTURES								
P7 : Les besoins en infrastructures pour promouvoir le genre sont connus. Les infrastructures tiennent compte des besoins sexo-spécifiques des femmes membres des FDS	A22 : Réaliser une enquête spécifique sur les besoins des femmes en matière d'infrastructures, d'équipements et de la logistique	Une étude évalue les besoins des femmes en matière d'infrastructures réalisée	Rapport d'étude	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	60,000
	A23 : Vulgariser les résultats de l'enquête et élaborer un plan de mise en œuvre.	Les résultats de l'enquête sur les besoins des femmes en matière d'infrastructures, d'équipements et de logistique sont vulgarisés et le plan opérationnel de mise en œuvre est élaboré	Rapports	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	30,000
	A24 : Construire/réhabiliter les infrastructures dans les casernes militaires et commissariats en fonction des besoins sexo-spécifiques.	Les infrastructures et logements sont adaptés à la présence du personnel féminin	Nombre et qualité des infrastructures renouvelées et ou construites.	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	650,000
VOLET 2: EQUIPEMENTS ET LOGISTIQUE								
P8 : Les commandes et les dotations en	A25 : Conduire une étude sur les besoins sexo-spécifiques en équipements et logistique.	Les besoins sexo-spécifiques en équipements et	Rapport d'étude	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes),	X	X		60,000

équipements et logistique tiennent compte du genre au sein des FDS.		logistique sont identifiés et sont projetés dans le temps		Justice (Gardes pénitentiaires)				
	A26 : Doter personnel féminin des FDS les habillements et accessoires adaptés aux besoins sexo-spécificités	Le personnel féminin des FDS est doté des effets adaptés au genre	Rapports	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	500,000

Axe 4 : COMMUNICATION, PLAIDOYER, MOBILISATION DES RESSOURCES ET BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE

Objectif Général : La problématique de l'Egalité des chances entre hommes et femmes au sein des FDS est mise en exergue. Il y a une disponibilité de ressources pour redresser la problématique.

PRODUITS	ACTIVITES	RESULTATS ATTENDUS	INDICATEURS	RESPONSABLES	2017	2018	2019	BUDGET USD
VOLET 1: COMMUNICATION ET PLAIDOYER								
P9 : Les autorités des FDS et le public en général sont sensibilisés sur la nécessité de l'égalisation des chances entre les sexes au sein des FDS	A27 : Elaborer une stratégie de communication pour la mise en œuvre des activités du plan stratégique	La stratégie de communication pour la mise en œuvre des activités du plan est adoptée.	Existence du document de stratégie validé	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Magistrats, Gardes pénitentiaires)	X			30,000
	A28 : Vulgariser auprès des hautes autorités des FDS les résultats de l'atelier des experts	Les hautes autorités des FDS	Nombre de séances de vulgarisation	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes),	X	X		10,000

	juristes / genre pour identifier, analyser et combler des lacunes des lois liées au genre	s'approprient des résultats de l'atelier		Justice (Gardes pénitentiaires)				
	A29 : Vulgariser la Convention de la CEDEAO et autres instruments juridiques internalisés en matière de promotion et de protection du genre	La Convention de la CEDEAO et autres instruments juridiques internalisés en matière de promotion et de protection du genre sont vulgarisés	Nombre de séances de vulgarisation	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	30,000
	A30 : Organiser une retraite de deux jours à l'intention des hautes autorités des FDS sur la problématique du recrutement des femmes les besoins en formation et la gestion des carrières	Une retraite de deux jours est organisée et les autorités des FDS s'imprègnent de la problématique	Nombre et liste des autorités ayant participé ; Existence du rapport sur la problématique du recrutement des filles ; Effectifs additionnels des filles recrutées.	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	30,000
	A31 : Organiser trimestriellement des séances de sensibilisation à l'intention des jeunes filles des écoles secondaires, des universités et les parents par les médias pour répondre au processus de recrutement.	Un nombre jeunes filles des écoles secondaires, les parents et par les médias pour répondre au processus de recrutement	Nombre de séances de sensibilisation effectuée ; nombre de personnes touchées	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	20,000
	A32 : Organiser semestriellement des séances de plaidoyer auprès des autorités des FDS en faveur du positionnement	Des séances de plaidoyer sont organisées auprès des autorités	Nombre de séances de plaidoyer organisé, Nombre d'autorités touchées	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes),	X	X	X	20,000

	des femmes aux postes de commandement	hiérarchiques en faveur du positionnement des femmes aux postes de commandement	Nombre de femmes nommées	Justice (Gardes pénitentiaires)				
	A33 : Organiser des séances trimestrielles de sensibilisation des acteurs de l'information, de la société civile et des populations sur la nécessité des filles au sein des FDS	Les acteurs de l'information, de la société civile et les populations sont sensibilisés sur la nécessité des filles au sein des FDS	Nombre de séances de sensibilisation effectuées ; nombre de personnes touchées, nombre de filles recrutées	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	PM
	A34 : Organiser des séances de sensibilisation sur les instruments internationaux et conventions visant la réduction des disparités liées au genre au sein des FDS (la CEDEF, la Résolution 1325 et connexes, OMD...)	Des séances de sensibilisation sont organisées sur les instruments internationaux et conventions visant la réduction des disparités liées au genre au sein des FDS (la CEDEF, la Résolution 1325, OMD...)	Nombre de séances de sensibilisation effectuées ; nombre de personnes touchées	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	30,000
	A35 : Organiser trimestriellement des séances de plaidoyer pour l'implication des femmes dans l'établissement des plans de construction des infrastructures, dans le commandement et l'achat des équipements	Des séances de plaidoyer pour l'implication des femmes dans l'établissement des plans de construction des infrastructures, dans le	Niveau d'implication des femmes dans le processus de construction des infrastructures, Nombre d'infrastructures construites avec prise	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	30,000

		commandement et l'achat des équipements sont organisés	en compte des besoins spécifiques des femmes					
A36 :	Organiser semestriellement des journées portes – ouvertes sur la nécessité d'intégrer les femmes au sein des FDS par région militaire et commissariat	Des journées portes-ouvertes sont organisées sur la nécessité d'intégrer les femmes au sein des FDS par région militaire et commissariat	Nombre de séances organisées Nombre de femmes intégrées	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	30,000
A37 :	Réaliser des émissions sur les portraits des femmes ouvrant au sein des FDS	Des émissions sur les portraits des femmes œuvrant au sein des FDS sont réalisées	Nombre d'émissions réalisées	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	30,000
A38 :	Organiser des séances trimestrielles de témoignage sur les leçons tirées des missions de maintien de la paix	Les leçons tirées des missions de maintien de la paix sont partagées et capitalisées	Les leçons apprises identifiées, partagées et capitalisées	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	30,000
A39 :	Produire un bulletin trimestriel de sensibilisation sur les activités de réduction des disparités genre au sein des FDS	Un bulletin trimestriel de sensibilisation est produit	Existence de bulletin de sensibilisation	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	90,000
A40 :	Organiser des visites d'échange d'expérience des femmes officiers au niveau régional et international	Des visites d'échange des expériences des	Nombre de visites effectuées Rapports de mission et leçons tirées	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes),	X	X	X	250,000

		femmes officiers et des leçons sont tirées		Justice (Gardes pénitentiaires)				
VOLET 2 : MOBILISATION DES RESSOURCES ET BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE								
P10 : Un financement pour la mise en œuvre du Plan est mobilisé et la budgétisation sensible au genre est effective au sein des FDS.	A41 : Elaborer une stratégie de mobilisation des ressources pour la mise en œuvre des activités du plan stratégique	La stratégie de mobilisation des ressources pour la mise en œuvre des activités du plan est adoptée.	Existence du document de stratégie	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	20,000
	A42 : Organiser une réunion des PTF pour la restitution du contenu du plan stratégique et mobiliser un financement pour sa mise en œuvre	Une réunion des PTF est tenue et un financement est mobilisé	Rapport de la reunion	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X			30,000
	A43 : Organiser un atelier chaque année pour renforcer les capacités des responsables de la planification des départements en charge des FDS en budgétisation sensible au genre	Leurs capacités sont renforcées en budgétisation sensible au genre Les budgets renferment un budget sensible au genre	Rapports d'ateliers	MDN, MSPC, MEEF, MB(Douanes), Justice (Gardes pénitentiaires)	X	X	X	30,000

6.

Axe 5 : MISE EN ŒUVRE, SUIVI ET EVALUATION

Objectif Général : Les organes sont mis en place et disposent des outils pour assurer la coordination de la mise en œuvre et du Suivi-Evaluation du Programme.

PRODUITS	ACTIVITES	RESULTATS ATTENDUS	INDICATEURS	RESPONSABLES	2017	2018	2019	BUDGET USD
Volet 1 : COORDINATION, SUIVI ET EVALUATION DU PROGRAMME								
P11 : Le programme est doté des organes et des outils lui permettant de mettre en œuvre la stratégie sectorielle.	A44 : Mettre en place un Comité de Pilotage et un Comité Technique de Suivi	Le Comité de Pilotage et le Comité Technique de Suivi sont mis en place et sont fonctionnels	Acte de nomination des deux comités et leurs mandats	Premier Ministre	X			PM
	A45 : Recruter les membres de l'Unité de Gestion du Programme	L'Unité de Gestion est disponible avec une description des tâches claire.	PV de recrutement	CP	X			10,000
	A46 : Elaborer et valider le plan de suivi de la mise en œuvre.	Un plan de suivi validé	Existence du plan et PV de validation	UGP, CP et CTS	X			PM
	A47 : Analyser et adopter les manuels de procédures	Les manuels de procédures sont adoptés.	Existence des manuels de procédures	CP, CTS, UDG	X			PM
	A48 : Acquérir les équipements du programme	Les équipements sont disponibles pour le démarrage du programme.	PV de réception, bordereau de livraison des équipements	UDG	X			150,000
	A49 : Assurer la coordination et la gestion du Programme	Le Programme est fonctionnel	Rapports	UDG	X	X	X	600,000

Total du budget: USD 3,910,000

V. MECANISME DE SUIVI ET DE COORDINATION

Le présent plan stratégique est une initiative conjointe entre le Gouvernement de la Guinée et l'ensemble des partenaires au développement et s'inscrit dans le cadre du Plan National Défense et Sécurité dans sa composante RSS. D'autres structures étatiques ou non étatiques notamment de la société civile seront impliquées dans sa mise en œuvre. La gestion globale du programme et la mise en place des conditions favorables à l'atteinte des objectifs prévus seront assurés par un Comité de Pilotage.

Le présent programme sera géré et coordonné dans le cadre suivant :

- **Le Comité de Pilotage.** Le Comité de Pilotage est chargé de : i) approuver les propositions de projets pour s'assurer de leur conformité avec le plan stratégique ; (ii) analyser et adopter les projets présentés au Comité et affecter les ressources requises ; (iii) examiner et approuver les rapports périodiques sur l'état d'avancement des projets ainsi que les rapports d'évaluation de leur impact. iv) donner les grandes orientations stratégiques. Le Comité de Pilotage est présidé par la Primature. Les membres du Comité de Pilotage sont les ministres sectoriels des FDS notamment celui en charge de la défense, la police et la protection civile, la justice, l'environnement et la douane. Il comprend les Nations Unies, les PTF et des organisations de la société civile. Le comité se réunit une fois tous les six mois et toutes les fois que de besoin.
- **Le Comité Technique de Suivi.** Un Comité Technique de Suivi sera établi pour la supervision et le suivi de la mise en œuvre, l'approbation des plans de travail des projets et la facilitation de la coordination entre les partenaires et acteurs nationaux et internationaux impliqués dans la mise en œuvre des projets. Le Comité Technique de Suivi sera composé des Points Focaux des ministères sectoriels. Des représentants désignés des organisations non gouvernementales et des partenaires internationaux feront également partie dudit comité. Le Comité Technique de Suivi sera présidé par le Ministère de la Défense Nationale. Il se réunit une fois par trimestre et chaque fois que de besoin.
- **L'Unité de gestion.** Elle sera recrutée pour assurer la mise en œuvre du programme généré par la stratégie ainsi que les aspects administratifs et financiers.

CONCLUSION.

La présente stratégie vise l'égalité des chances entre les hommes et les femmes guinéens pour faire partie membres des FDS. Elle vise à corriger les disparités du niveau de représentativité des femmes tant sur le plan numérique que sur le plan de la prise de décision. En Guinée, la tradition joue un rôle moteur dans les rapports hommes femmes et ne favorise pas un leadership féminin au sein des corps en uniforme. Les activités proposées sont orientées vers le changement des lois et règlements, de même que l'environnement de travail pour tenir compte des besoins sexo-spécifiques. Des actions de sensibilisation et de plaidoyer sont prévues pour faire face à la problématique culturelle. La participation du personnel féminin au sein des FDS fait partie intégrante des droits de l'homme.

Un tel plan ne saurait être réalisé sans l'appui des PTF car il requiert une mobilisation de ressources pour sa mise en œuvre. Aussi, la mise en œuvre réussie de la présente stratégie nécessite une plus grande appropriation des autorités nationales et spécialement celles des FDS. Le coût global pour la mise en œuvre de la stratégie est estimé à 3.910.000 dollars américains pour la période 2017-2019.

ANNEXES

Annexe 1. Liste des personnes rencontrées

NOMS ET PRENOMS	FONCTIONS	INSTITUTIONS
Dr Mohamed DIANE	Ministre d'Etat à la Présidence Chargé de la Défense Nationale	Ministère de la Défense Nationale
Hon Dr Djenné Saran CAMARA	Présidente de la Commission Défense et Sécurité	Assemblée Nationale
Général de Corps d'Armée Namory TRAORE	Chef d'Etat-Major Général des Armées	Ministère de la Défense Nationale
Général de Division Mohamed BANGOURA	Chef d'Etat-Major Général Adjoint des Armées	Ministère de la Défense Nationale
Général de Brigade Ousmane CAMARA	Adjoint du Haut Commandant de la Gendarmerie et Directeur de la Justice Militaire	Ministère de la Défense Nationale
Général Georges SY	Vice-Président du CTS	Ministère de la Défense Nationale
Colonel Aly Moussa CAMARA	Directeur Général des Ressources Humaines	Ministère de la Défense Nationale
Colonel Alioune SOW	Membre du CTS	Ministère de la Défense Nationale
Lieutenant-Colonel Mohamed KABA	Membre du CTS	Ministère de la Défense Nationale
Lieutenant-Colonel Sory CONDE	Membre du CTS	
Lieutenant-Colonel Mamadou DIAOUNE	Directeur Général Adjoint des Ressources Humaines	Ministère de la Défense Nationale
Caporal-Chef Binta OUENDENO	Assistante du Directeur Général des Ressources Humaines	Ministère de la Défense Nationale
Colonel M'Mahawa SYLLA	Officier Femme	Ministère de la Défense Nationale
Lieutenant-Colonel Kadiatou FATIGA	Officier Femme	Ministère de la Défense Nationale
Adjudant-Chef Adama Hawa BAH	Point Focal Genre	Ministère de la Défense Nationale
Bangaly KOUROUMA	Directeur Général de la Police Nationale	Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile
Moussa CAMARA	Directeur General de la Protection Civile	Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile
Fanta Oulen Bakary CAMARA	Directeur OPROGEM	Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile
Aissatou BARRY	Directrice Adjointe OPROGEM	Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile
Zézé Sébastien DOPAVOGUI	Contrôleur Général de Police	Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile
Lieutenant-Colonel Sitapha KONDE	Directeur des Ressources Humaines	Douanes
Aissatou Yéro BAH	Inspectrice	Douanes
Adjudant-Chef Makhissa CAMARA	Inspectrice	Douanes
Adjudant-Chef Aissata Kandet SYLLA	Inspectrice	Douanes
Capitaine Jean TRAORE	Chef Service Incendie/Kindia	Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile
Commissaire Traore IBRAHIMA et Al. Focus Groupe a Kindia (8)	Policiers de Kindia	Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile
Lieutenant Souza WATTA et Al. (12)	Militaires de Kindia	Ministère de la Défense Nationale

Adjudant Aïssatou BANGOURA	Chef Comptable à la Brigade Spéciale	Ministère de la Défense Nationale
Lieutenant Jérôme DELAMON	Commandant en Second Service Incendie et Secours/Kindia	Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile
Youssoufu Saran DONZO	Président de la Commission Méthodologie	CNP-RSS/Présidence de la République
Marie TOURE	Directrice Nationale	Ministère de l'Action Sociale, de la Promotion Féminine et de l'Enfance
Namory KEITA	Directeur National	Ministère de l'Environnement, des Eaux et Forêts
Lieutenant-Colonel Moussa KANTE	Directeur Adjoint OGUIB	Ministère de l'Environnement, des Eaux et Forêts
Lionel LAURENS	Directeur Pays PNUD	PNUD
Eloi KOUADJO	Directeur Pays Adjoint/Programme	PNUD
Bourema YOUNOUSSA	Directeur Pays Adjoint/Opérations	PNUD
Claude VADEBONCOEUR	Conseiller Principal Stratégique RSS	PNUD/BCS
Abdoul Latif HAIDARA	Chef de Programme Gouvernance	PNUD
Gédéon BEHIGUIM	chargé de Programme Gouvernance	PNUD
Mahamane OUSMANE	Expert RSS	PNUD
Safiatou KABA	Point Focal Genre	PNUD
Christine Meta MPINDA	UNV Spécialiste Genre et VBG	PNUD
Fatoumata Koumba DIENG	UNV spécialiste en genre et violence basées sur le genre	PNUD
Sékou DIALLO	Chargé de Programme	UNFPA
Julie DUBOIS	Chargée de la Protection Enfance	UNICEF
Firmin SINDAYE	Chargé de Protection	HCDH

Annexe 2 : Outils de collecte des données.

a. *Entretiens individuels avec les hautes autorités :*

- Statistiques : nombre d'officiers Hommes/Femmes : Quelle analyse faites de vous de cette disparité ?
- Les infrastructures, équipements et moyens logistiques, sont-ils conformes à la sexo-spécificité ?
- Quel est le rôle assigné au personnel féminin dans votre organigramme ?
- Quels sont d'après vous les textes non en phase avec la promotion du genre ?
- Quelles sont les forces, les faiblesses liées à la présence des femmes dans les FDS ?
- Que faire pour une meilleure intégration des femmes dans les FDS ?

b. *Focus groupes :*

- Statistiques : nombre de femmes dans les FDS en général dans le corps X en particulier.
- Historique de la présence des femmes dans les FDS.
- Quels sont les postes que vous occupez ?

- Quels sont les critères d'avancement ?
- Quels sont les imperfections des textes en rapport avec les recrutements, formations, gestion des carrières en général, et pour les femmes en particulier ?
- La formation, prend-elle en compte le genre ?
- Quels sont les défis liés à la présence des femmes dans les FDS ?
- Que faire pour une plus grande présence féminine dans les FDS ?

Annexe 3 : Bref résumé des termes de référence.

- a. **Objectif** : L'objectif global de la mission est d'institutionnaliser la prise en compte du Genre dans les Forces de Défense et de Sécurité en Guinée en lien avec les orientations stratégiques de la Politique Nationale Genre, la Politique Nationale de Défense et de Sécurité.
- b. **Résultats attendus : Quatre résultats attendus de la mission** :
 - Un état des lieux de l'intégration du genre au sein des structures des FDS,
 - Une cartographie détaillée des initiatives existantes en matière de prise en compte du Genre dans les FDS
 - Un plan opérationnel détaillé identifiant les axes stratégiques d'intervention et les activités planifiées pour la période, le chronogramme et le budget détaillé,
 - Un cadre de suivi-évaluation avec des indicateurs vérifiables.