ENVIRONMENTAL AND PEACE NETWORK IN AFRICA (EPENA)

13b AVENUE DE LA RESIDENCE, COMMUNE D'IBANDA, VILLE DE BUKAVU, RDC

E-mail : gkavusa@epena.org /gkavusa@gmail.com

Web site : https://epena.org

Ressources humaines : ressources-humaines@epena.org

Gestion des plaintes : plaintes@epena.org

Contacts : (+243) 991 830 560, WhatsApp (+243) 851 060 601

Contacts Dakar et France : (+211) 787 513 524, (+33) 659 152 592

POLITIQUE SUR LE GENRE

2020

INTRODUCTION

En matière du genre, EPENA s'engage à respecter les principes d'inclusion et de diversité et à prendre en compte le large éventail d'expériences et d'identités sexospécifiques dans son travail et ses délibérations. Plus spécifiquement, EPENA cherche à renforcer la compréhension des dimensions de genre de la consolidation de la paix environnementale, à faire progresser la recherche et l'apprentissage sur ce sujet, et à favoriser un réseau inclusif et collaboratif qui rapproche les communautés de pratique existantes. EPENA suit de près l'évolution des politiques internationales et nationales relatives au genre, à la sécurité et à l'environnement, y compris l'action climatique ; il cherche également à identifier et à documenter les approches qui répondent efficacement aux défis et aux opportunités présentés par ce lien, y compris les pratiques et les systèmes de planification, de suivi et d'apprentissage. En outre, EPENA s'efforcera de coordonner les activités de plaidoyer et de sensibilisation sur ces sujets. EPENA soutient la thèse selon laquelle, la confiance qu'une femme leader inspire aux autres dépend d'abord de celle qu'elle a pour elle-même. La façon dont elle sera perçue dans l'entreprise dépend non pas du poste qu'elle occupe, mais de la posture qu'elle adopte. La capacité à fédérer une équipe ne s'obtiendra pas à coups d'autorité ; mais relèvera de sa capacité à définir un objectif clair et une façon de l'atteindre. Ainsi le leadership au féminin commence par un travail sur soi : s'affirmer en tant que leader tout en conservant son authenticité, définir son style de leadership, développer son assertivité, gagner en influence.

Les défis posés par les ressources naturelles et les conflits armés se produisent dans les pays en développement où les populations dépendent fortement des ressources naturelles pour leur agriculture de subsistance et leurs moyens de subsistance. Les ressources naturelles sont souvent étroitement liées à l'histoire du conflit, les griefs concernant les ressources naturelles et leurs revenus contribuant au déclenchement du conflit, les revenus des ressources naturelles finançant le conflit, et les combattants ciblant les ressources naturelles et l'environnement. La paix qui suit les conflits liés aux ressources est fragile : les pays ayant connu des conflits liés aux ressources sont plus susceptibles de rechuter, et ce deux fois plus rapidement.

1. CONTEXTE GENERAL

Dans les pays sous-développés et ceux en voie de développement, parmi lesquels nombreux de l'Afrique, la RD Congo fait face à des inégalités et disparités entre les hommes et les femmes. Pourtant signataires des plusieurs instruments juridiques internationaux, régionaux et sous régionaux, relatifs aux droits humains favorisants les droits des femmes, notamment :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- La charte des Nations Unies (1945) ;
- La charte africaine des droits humains et des peuples, en ses points spécifiques relatifs aux droits des femmes ;

- La convention des Nations-Unies sur les Droits de l'Enfant ;
- La convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'endroit de la femme ;
- L'accord de la SADC sur le genre et le développement ;
- La Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations-Unies sur les femmes ;
- Le protocole de MAPUTO ;
- Le code de famille en RD Congo ;
- Le code du travail en RD Congo ;
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF, 1979) ;
- La paix et la sécurité, ainsi que les Objectifs de Développement Durable (ODD), notamment l'ODD 5 sur l'égalité des sexes.

Ces instruments juridiques (internationaux, nationaux, régionaux et sous régionaux) devraient tous proclamer l'égalité de droits entre l'homme et la femme et constituent autant d'engagements pour la République Démocratique du Congo à prendre des mesures légales et administratives pour la jouissance de ces droits par la femme.

L'élaboration de la Loi portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité est une application du titre II (Des droits humains, des libertés fondamentales et des devoirs du citoyen et de l'Etat) en leurs articles allant du 11ème au 61ème.

Théoriquement tous ces instruments confirment et renforcent l'engagement de l'Etat congolais, à bâtir une société plus juste où les comportements, les aspirations et les différents besoins de l'homme et de la femme. Malgré cette volonté affichée du gouvernement à réduire ces inégalités liées au genre ; la concrétisation de cette volonté reste très lente et limitée au point que la politique « genre » (par les organisations luttant en faveur des la cause féminine) et la question d'engagement réel, demandent des stratégies, un leadership féminin exemplaire et des modèles efficaces (qui font des bonnes preuves aux yeux des communautés); pour booster les décideurs (tant nationaux, provinciaux que locaux) et les communautés, à participer (sans goulot d'étranglement majeurs), à la relance socio-économique et au développement harmonieux de la Société congolaise et de la région des grands-lacs africains.

EPENA a constaté que dans les milieux ruraux, la survie de 70% des ménages, dépend de l'agriculture ; tandis que dans les milieux urbains 75% dépend de petites AGR, mais tous, subissent les conséquences du non application efficace des engagements (ci-haut repris) de la RD Congo, au niveau national-régional et international. Voilà pourquoi, l'efficacité des stratégies de la politique d'intervention (plus - bas détaillée), sera orientée vers la vie courante relative aux droits et à l'accès aux services de base (droits agriculture et micro entreprises), Viols, violences sexuelles et basées sur le genre, leadership et chuter enfin sur le renforcement de capacités.

C'est ainsi que pour EPENA, la définition capitalisée pour la politique « genre », est qu'« elle doit être analysée sous l'angle des inégalités et des disparités entre hommes et femmes en examinant les

différentes catégories sociales dans le but d'une plus grande justice sociale et d'un développement équitable et harmonieux ».

Cette politique s'inscrira dans un processus temporaire à moyen terme (2023-2028). Ses fondements, sa vision, ses objectifs et ses axes stratégiques constituent ses éléments fondamentaux des défis ressortis dans l'exécution du plan stratégique 2023-2028, par EPENA. Pour plus de raison d'efficacité de cette politique et du réalisme par rapport à ses capacités actuelles de foundraising, le présent politique « genre » par SEPAFF, sera axée ces trois années sur quatre axes qui sont :

a. Vision, Objectifs et Axes Stratégiques de La Politique.

La politique « genre » d'EPENA se donne pour vision, de construire « une société congolaise et une région des grands lacs africains, débarrassées de toutes les formes d'inégalités de genre, et qui assure une harmonie où l'ensemble de ses citoyens et citoyennes (à partir des foyers harmonieux) participent à la relance et à l'épanouissement social, culturel, politique et économique ».

Cette politique a plusieurs objectifs (dont un objectif général et cinq objectifs spécifiques). L'objectif général est de « promouvoir un développement plus participatif, responsable et équitable des femmes et des hommes, en leur assurant un accès et un contrôle égal, harmonisé et équitable des ressources et des sphères de décision, dans le respect de droits fondamentaux des uns et des autres ».

- Quant aux objectifs spécifiques, il s'agit de :
  - La promotion des droits (humains) égaux et des opportunités égales en termes d'accès et de contrôle des services sociaux de base ;
  - Le développement d'une participation égale (leadership basé sur le mérite) des hommes et des femmes aux sphères de décision, à tous les niveaux et la promotion de l'institutionnalisation pratique du genre dans tous les domaines ;
  - La prévention et la gestion des Viols, violences sexuelles et basées sur le genre, à travers des stratégies plus dynamiques et participatives ;
  - La promotion d'un RECAP « genre », d'un développement de stratégies économiques plus efficientes, et le renforcement d'un partenariat dynamique (Nord-Sud et Sud-Sud) pour plus de qualité de l'approche « genre » et le développement harmonieux ;
  - Le développement des mécanismes d'information et de sensibilisation en direction de tous les acteurs et actrices pour un changement de comportement et de mentalité en faveur, étant une des stratégies opérationnelles de la présente politique ;
  - Les axes stratégiques de la politique.

Pour atteindre les objectifs ici fixés, sept axes stratégiques sont retenus, notamment :

- L'amélioration de l'accès et du contrôle de manière égale et équitable de toutes les couches socioéconomiques (hommes et femmes) des axes géographiques bénéficiaires de la stratégie d'intervention au sein des services sociaux de base ;

- La promotion des droits et opportunités égaux aux femmes et aux hommes en matière d'accès et de contrôle des ressources et de partage équitable des revenus ;
- L'amélioration de l'accès égal des hommes et des femmes aux sphères de décision ;
- La promotion, la gestion et la prévention efficace des VVS, par leur intégration par approche « genre » dans les systèmes de conception, planification, budgétisation et mise en œuvre des politiques à tous les niveaux (Gestion Axée sur les Résultats, GAR (genre) et la valorisation de leur institutionnalisation ;
- La promotion des stratégies et initiatives efficaces valorisant le respect des droits et l'élimination des violences sous toutes ses formes ;
- Le renforcement des capacités des femmes exemplaires, à travers la promotion de leur modèle de leadership, la promotion des stratégies efficaces valorisant le comportement « genre » en faveur de l'égalité compétitive entre les hommes et les femmes dans toutes les sphères de la vie socio-économique ;
- Le développement d'un partenariat actif en faveur du genre en RD Congo et dans les Pays voisins.

En matière de stratégies d'intervention, l'opérationnalisation de cette politique, s'inspirera des politiques provinciales et nationales « genres », des programmes et plans d'actions sectoriels des départements ministériels et des institutions publiques et privées, les programmes régionaux et communaux de développement (gouvernance participative) et les programmes réussis d'intervention des ONG (organisations non gouvernementales) et associations de développement.

La mise en œuvre de celle-ci devra contribuer de manière complémentaire (voir objectifs spécifiques de la politique), à une pleine et égale participation des hommes et des femmes aux efforts de développement en tant qu'acteurs et bénéficiaires. Cette mise en œuvre requiert cependant, l'implication de tous les acteurs et actrices du développement national. Pour ce faire, ces acteurs devraient s'approprier le concept « genre » (dans la version pratique sa moins Polémique possible et la plus intégrée dans la culture locale) et appréhender les enjeux de son intégration transversale dans les projets, programmes et politiques de développement existant.

b. Pistes pour renforcement de la politique relative à la

1. Promotion des droits humains égaux et des opportunités égales en termes d'accès et de contrôle des services de base

La politique de cette piste spécifique genre, procédera à des stratégies complémentaires à travers :

- *Analyse et capitalisation des modèles réussis ;*
- *Valorisation des stratégies innovantes et efficientes ;*
- *Renforcement institutionnel, organisationnel des OSC locales et des OCB à la base (Approche participative et responsabilisant) ;*

- *Promotion de la spécialisation et la professionnalisation des OCB ; ✓ Facilitation de l'accès des OCB aux financements et à l'accompagnement appropriés pour l'objectif spécifique ;*
- *Promotion du partenariat secteur privé –public et les OCB ;*
- *Appui à l'accompagnement à la dynamique communautaire et aux groupes vulnérables (truckle-up) ;*
- *Développement d'une vision locale partagée du développement harmonieux dans la promotion des droits égaux, des opportunités égales dans l'accès et le contrôle des services de base*
- *Valorisation et promotion de la participation aux processus décisionnels qui les concernent dans l'accès aux services de base (gouvernance, agriculture : réforme foncière, code forestier ; gestion d'infrastructures, etc.) ;*
- *Foundraising et création d'une dynamique responsable, renforçant la politique de promotion des droits humains égaux et des opportunités égales en termes d'accès et de contrôle des services de base ;*
- *Promotion d'un système MEAL décentralisé qui s'adaptent à la nature et au contexte des activités du volet de l'objectif spécifique ;*
- *Nécessité d'avoir des programmes de renforcement des OSC sur de longue durée et non des projets de courte durée sans garantie future.*
- *Messages clés dans le contexte :*

- *70% de la population dépend de la production agricole (au village), mais les rendements et les méthodes de production sont de faibles performances et 90% de ceux-ci, sont des femmes ;*
- *75% de la vie socioéconomique (et 80% de ceux-ci sont des femmes), dépend des micro-entrepreneurs (en ville), mais les rendements et les méthodes gouvernementales de promotion et de protection sont contre performantes ;*

- *Manque d'implication efficace du gouvernement et des ministères, pour la définition et l'appui efficace d'une politique agricole et socioéconomique favorisant effectivement les citoyens-ne ordinaires ;*
- *Inexistence de stratégies de financement de ces domaines de la part du gouvernement ;*
- *Faible protection des épargnes (dans les coopératives et Banques) par les structures étatiques habilitées ;*
- *Faible accès des agriculteurs et micro entrepreneurs aux options et politiques de microcrédits promouvant réellement les rares bénéficiaires de crédits ;*
- *Problématique foncière ;*
- *Déficit de structuration et de la dynamique porteuse à la base, des OSC locales et manque de capacités organisationnelles, techniques, etc.*
- *Faible accès des petits producteurs aux marchés rémunérateurs : manques d'infrastructures, influence du marché international, taxations illégales, etc.*

- *Manque de moyens de transformation des produits agricoles (faible valeur ajoutée) Quelles sont les actions stratégiques que EPENA projette pour créer le changement ?*
- *Renforcement de l'approche « genre » non conflictuelle-dynamiques et plus efficaces pour accompagnement dans la structuration des OCB des petits producteurs agricoles et socioéconomiques accompagnés (renforcement des moyens, stratégies « do no harm » genre, représentation, prise en compte contextuelle de la problématique genre et du leadership, etc.) ;*
- *Renforcement du système d'émulation pour les OCB genre plus dynamiques et harmonieuses au sein des ménages-couples ;*
- *Renforcement du pouvoir politique des petits producteurs agricoles et Socioéconomiques, pour leur plus grande participation aux instances de prise des décisions (instances publiques que du développement) ;*
- *Renforcement de la sécurité foncière "genre", entre autres pour permettre les exploitations extensives ;*

Prise en compte de la dimension environnementale ;

- *Appui de la promotion des technologies appropriées en vue de réduire la pénibilité et accroître le revenu des familles et communautés harmonieusement "genrées" ;*
- *Reconstitution du cheptel, amélioration génétique, protection sanitaire et encadrement des filières ;*
- *Renforcement des capacités techniques, financières et organisationnelles des partenaires locaux (OCB) ;*
- *Promotion et renforcement des OCB dans le cadre des approches filières (Production – transformation – commercialisation) ainsi que des programmes holistiques (au niveau local) dans le cadre de la sécurité alimentaire (multi secteurs, multi acteurs), y compris l'intégration agriculture- élevage ✓ Recherche-action et capitalisation des expériences dans le domaine de la structuration paysanne et de l'entrepreneuriat ;*
- *Facilitation de l'accès aux crédits responsables et plus porteurs de garanties d'investissement ;*
- *Appui aux OCB pour offrir à leurs membres des services appropriés (santé, encadrement, financement, etc.) ;*
- *Appui aux OCB dans le plaidoyer aux niveaux local, national, provincial et national ; des techniques de l'information et de la communication TIC (fiches techniques, radio rurale) ;*
- *Renforcement des capacités techniques institutionnelles de l'Administration Publique aux niveaux local et provincial, par approche genre ;*
- *Appui aux acteurs locaux pour promouvoir la décentralisation de la gestion foncière et agricole basée sur le genre ;*
- *Appui au fonctionnement du cadre de concertation dans le domaine thématique spécifique ;*

- *Plaidoyer et appui à l'administration pour clarifier les compétences aux niveaux locaux, dans différents domaines thématiques cibles ; ✓ Appui à la réforme du secteur semencier aux bénéfices des OCB et des petits producteurs au sein des communautés cibles ;*
- *Appui à la réforme de l'INERA pour améliorer ses activités de recherche, y compris le développement et le test de nouvelles technologies agricoles aux bénéfices des OCB et autres petits producteurs des villages ;*
- *Appui à la réforme des institutions de formation agricoles et socioéconomiques (programmes, institutionnel, les professeurs et autres personnes/institutions ressources) en partenariat avec les Ministères de tutelle ;*
- *Renforcement local du gouvernement à promouvoir le partenariat public-privé ;*
- *Appuis aux services de formation, gestion des carrières, contrôle/redevabilité des agents de la fonction publique ;*
- *En cas de collaboration avec les autorités, privilégier les contrats de performance ; Pour quelles sortes de changements attendus ?*
- *Une meilleure compréhension et répartition des rôles entre hommes et femmes (OSCAutorités-Secteur publique) ;*
- *Amélioration de l'environnement des droits humains, du « genre » et des conditions de la sécurité alimentaire et économique des « petits citoyens » ; Développement et/ou renforcement d'un modèle efficace de lutte contre les inégalités homme-femmes ;*
- *Meilleure autonomie financière des organisations des producteurs au sein des OCB et leurs membres ; Capacités de revendiquer leurs droits et les obtenir ;*
- *Les OCB capables de concevoir et de gérer des actions de changement de comportement à travers les projets de développement local et d'organiser des lobbyings et/ou plaidoyer en faveur des populations ;*
- *Les OCB mieux structurées, prennent en compte les besoins réel « genre » de la base et travaillent pour leur propre changement ;*
- *Les petits producteurs sont intégrés en filière et augmentent leurs revenus ;*
- *Amélioration de la production (qualité et quantité) et meilleur accès aux marchés ; ✓ Les tracasseries des services publics et violations des droits basés sur le genre sont sensiblement réduits ;*
- *Plus grande implication et autonomisation des femmes dans les ménages ;*
- *Les OCB bénéficiaires prennent conscience de leur situation et comprennent leur devoirs et droit envers leur organisation ;*
- *Des communautés plus autonomes, capables d'assurer leurs rôles responsables et de promouvoir efficacement les intérêts et les droits des leurs* ;

Pour plus d'efficience dans leurs plaidoyers, voici les possibilités théoriques de synergie et de complémentarité au niveau local et organisationnel : Le partage de bâtiments, de services logistiques.

Les organisations peuvent également se renforcer mutuellement par le partage de connaissances. Si cette connaissance mutuelle fait l'objet d'un test mutuel, elle contribue à une meilleure compréhension, elle apporte une plus-value et elle constitue une possibilité de synergie au sein des OCB. Conclure des accords en vue d'une répartition des tâches ou d'une alternance en matière de représentation constituera, d'une part, une possibilité de complémentarité et la création commune d'une fonction de représentation forme, d'autre part, une possibilité de synergie. Niveau d'échange d'informations et de communication L'échange d'informations, la communication partenariales (Nord-Sud, Sud-Sud) et la concertation sont des conditions de base pour créer des possibilités de synergie efficace, de partenariat responsable et de complémentarité. Ils peuvent porter sur la présence d'acteurs dans la même zone géographique, sur des actions menées sur la même thématique ou avec les mêmes partenaires, les expériences des uns et des autres et leçons apprises, etc.

NB : c'est cette même approche qui sera suivie pour tous les autres objectifs stratégiques de la présente politique.

c. Pistes pour le renforcement du leadership féminin

L'objectif ici, consiste à renforcer le leadership féminin et de la participation des femmes à la vie socioéconomique, politique administrative locale et au processus de prise des décisions. Par ce que le contexte et la situation socioéconomique et politique reste bien à renforcer, pour un réel leadership de celle-ci dans tous ces domaines.

La tendance actuelle de celle qui ont accès aux espaces de prise des décisions étant malheureusement, la manipulation et les intérêts égoïstes à la place des intérêts de pauvre citoyen et de la pauvre citoyenne à la base.

Leur leadership tombe dès lors caduque, car la base ne se retrouvant plus dans elles et sentant leur confiance trahie.

Le modèle de leadership voulu ici par la politique, c'est le leadership honorant la femme et le genre au sein des communautés. Une méthodologie « mapping genre » sera ici appuyée sur un travail documentaire qui permettra d'esquisser les questions, défis et facteurs actuels de la participation des femmes dans la vie socioéconomique. Ce travail basé sur divers types de documents ayant trait à la condition des femmes et des rapports sociaux de sexe en RD Congo et dans la région des Grands Lacs (textes de loi, études, rapports, actes de séminaires, documents statistiques, brochures, sites web…).

Le fruit de ces analyses, déterminera à la fois, la volonté, les défis spécifiques, les stratégies et le niveau d'engagement des unes et des autres, dans le plaidoyers/lobbying et RECAP pour revendications et ambitions des femmes. L'analyse du contexte socioculturel et politique prévalant la qualité tactique et stratégique des OCB auprès des dirigeants à tous les niveaux. L'arsenal des instruments nationaux, régionaux et internationaux servant de base ; et la qualité du lobbying/plaidoyer, en synergie avec les partenaires (Nord-Sud, Sud-Sud), publics et privés renforçant les possibilités de la qualité des stratégies.

Pour y arriver, quelques axes seront développés, capitalisés et accompagnés ; sur base des instruments nationaux, régionaux et internationaux signés par la RD Congo :

- Renforcement des capacités (« genre », socioéconomiques, etc.) des OCB ; selon les méthodes et stratégies globales développées au dernier chapitre (RECAP) et aux stratégies locales résultant des études participatives, adaptées au contexte spécifique et aux stratégies plus performantes ;
- Adaptation des programmes par approche « do no harm » et la cohésion au sein des communautés ;
- Ciblage, collaboration constructive avec les acteurs clés, les facteurs et les défis clés spécifiques dans chaque communauté cible ;
- Capitalisation des bonnes pratiques identifiées et partage d'expériences ;
- Renforcement des mécanismes institutionnels locaux, des administrations publiques locales de tutelles et des autorités habilitées (par approche « genre ») ;
- Identification des pistes à explorer positivement dans les mauvaises expériences de certains leaders qui n'ont pas convaincu (ateliers de brainstorming, rapport internationaux indépendants, études nationales, etc.).

De cette manière, l'approche questionnaire (brainstorming -RECAP) permettra de cerner et comprendre comment orienter/réorienter les stratégies d'intervention qui ressort souvent trois questions relatives à la performance dans le leadership féminin :

1) Pourquoi une telle résistance à l'intégration des femmes dans les sphères politiques et socioéconomique ?
2) Quels sont les facteurs qui entravent la percée des femmes dans le domaine politique ?
3) Comment y remédier ?

Ce sont là des questions auxquelles les stratégies de la politique ici spécifique, répondra ; orienté par le constat que malgré la participation de la femme à la lutte pour l'indépendance, puis à la lutte pour le développement et sa présence dans certains domaines sociaux et économiques, sa participation à la vie politique nationale et locale ainsi qu'à la prise de décision demeurent en deçà de ses ambitions.

Cette approche permettra de :

- Réaliser un « mapping genre » et une revue documentaire sur le thème du leadership féminin, la participation des femmes à la vie socioéconomique, politique et au processus de prise de décision ;
- Brosser le statut des femmes aux niveaux juridique, socioculturel, économique et politique ;
- Dégager les indicateurs pertinents aux niveaux locaux, quant à la participation des femmes à la vie socioéconomique, politique et à la prise de décision ;
- Indiquer les principaux acquis spécifiques (points forts) enregistrés quant à la participation des femmes à la vie socioéconomique- politique, à la prise de décision et aux obstacles entravant

la mise en œuvre effective de ces acquis, recenser les politiques féminines en leadership, les stratégies « genre » et les perspectives dans ce domaine ;

- Identifier les acteurs clés à différents niveaux (gouvernemental, non gouvernemental, international, société civile, médias…) et la synergie efficaces et innovantes possibles ;
- Identifier les bonnes pratiques se rapportant au leadership, existant au niveau local, provincial, national, régional et les inviter pour RECAP thématiques dans le volet spécifique « leadership » ;
- Détecter des pistes de réflexion sur la problématique « femme et participation équitable dans la vie socioéconomique, politique, etc. » pouvant guider les études locales, provinciales, nationales ou régionales à effectuer dans le cadre des prochaines étapes de l'initiative.
- Promouvoir l'accès équitable des femmes aux ressources naturelles en développant des programmes pour garantir l'accès des femmes aux terres, aux financements agricoles et aux initiatives durables.

Des quotas seront intégrés dans les comités de gestion des ressources naturelles, et des audits sexospécifiques permettront d'évaluer l'impact des politiques en faveur de l'inclusion. Ces actions viseront à renforcer l'autonomisation économique des femmes tout en assurant une gestion durable des ressources naturelles.

d. Piste pour l'amélioration des services de santé sexuelle et reproductive

L'objectif de cette section est d'Assurer à toutes les femmes et adolescentes un accès équitable et sécurisé à des services de santé sexuelle et reproductive de qualité, pour protéger leurs droits, réduire les risques liés à la maternité et renforcer leur bien-être, particulièrement dans les contextes vulnérables. Pour répondre aux besoins des femmes, EPENA vise donc à réduire la mortalité maternelle et à améliorer les conditions de vie des femmes, contribuant ainsi à un développement socio-économique.

Pour y parvenir différentes stratégies seront adoptées :

a) Renforcement des infrastructures sanitaires

- Construire ou réhabiliter des centres de santé équipés pour offrir des soins prénatals et postnatals ;
- Installer des cliniques pour atteindre les communautés isolées ou enclavées approvisionner ;
- Équipements médicaux et médicaments essentiels (contraceptifs, nécessaire d'accouchement) ;

b) Formation et renforcement des capacités des professionnels de santé

- Organiser des formations des personnels de santé sur la gestion des grossesses à risque, les complications des accouchements et les soins nécessaires après l'accouchement.
- Former des agents de santé communautaire pour sensibiliser et référer les femmes vers des structures de soins.

c) Éducation et sensibilisation communautaire

- Mettre en place des campagnes d'éducation sur la planification familiale, les IST, la santé prénatale et la prévention de la mortalité maternelle ;
- Développer des programmes éducatifs pour les jeunes, en collaboration avec les écoles et les groupes communautaires ;
- Utiliser des médias locaux (radio, affiches, groupes de discussion) pour diffuser des messages adaptés aux réalités culturelles.

d) Promotion de l'équité et de l'inclusion

- Eliminer les obstacles financiers en subventionnant ou rendant gratuits certains services.
- Intégrer des approches inclusives pour répondre aux besoins des populations marginalisées (minorités ethniques, personnes handicapées, PA).
- Impact attendu : Réduction des inégalités d'accès aux services de santé reproductive.

e) Suivi, évaluation et financement durable

- Évaluer régulièrement les politiques pour identifier les lacunes et ajuster les stratégies ;
- Mobiliser des ressources auprès des partenaires nationaux et internationaux pour financer durablement les programmes.

e. Pistes pour viols et violences sexuelles

L'objectif de ce volet vise d'étendre la fourniture des services de proximités et plus efficaces, afin d'atténuer l'impact négatif à court et moyens termes des facteurs et acteurs des Viols et des violences sexuelles (VVS).

- **La politique spécifique du volet capitalisera trois stratégies :**

(a). *Renforcement des capacités locales à lutter plus efficacement et durablement contre les Viols et violences sexuelles ;*

(b). *Le partage des connaissances, de leçons apprises, de modèles réussis ; et la capitalisation des recherches et renforcement des capacités aux niveaux local, provincial et régional.*

(c). *Le renforcement des services de santé de base à fort impact (soutien intégré dont prévention et prise en charge, aux survivants des VVS).*

- **Pour la stratégie (par objectif genre) relative au soutien intégré aux SVVS au niveau des communautés, les axes suivants seront ciblés :**
  - Gestion des cas des survivants, prise en charge initiale et orientation rapide ;
  - Fourniture de soutien en santé mentale et psycho-sociale de proximité ;
  - Fourniture d'assistance judiciaire et/ou juridique de proximité ;

- Soutien pour des stratégies et moyens plus efficaces conduisant à la réinsertion communautaire harmonieuse et à l'autonomisation socioéconomique responsable ;
- Soutien à la communication (sensibilisation- plaidoyer/lobbying) plus efficace et harmonieux, pour le changement durable des comportements, la prévention des VVS ;
- Soutien et renforcement des systèmes de fournitures de services intégrés dans les OCB.

Pour la stratégie relative au partage de connaissance-communication aux niveaux local provincial-régional (par objectif genre), les axes, stratégies et méthodes développés (mutatis mutandis) dans le chapitre concernant le RECAP (denier chapitre de la présente politique), gardent leur pertinence.

- **La stratégie relative à la recherche et études, est intéressée par les axes qui suivent**:

- Evaluation de l'impact de certains modèles de prestation des services de lutte et prévention des VVS (études quantitatives et qualitatives) ;
- Compréhension du contexte spécifique, des facteurs, acteurs et causes sous-jacentes des VVS ;
- Analyse des facteurs locaux limitant et effets locaux des interventions visant à changer les comportements et les normes conduisant ou limitant la prise en charge efficace et/ou la prévention des VVS ;

Avec cette stratégie, il sera procédé à la méthodologie qui suit :

1. Analyse et actions (par objectif « genre ») de la pertinence globale de la SNVBG, de la faisabilité, des risques et défis spécifiques relatifs à l'analyse des contextes spécifiques des entités cibles, à travers :

- Etat des lieux spécifiques des Viols et des Violences Sexuelles,
- Analyses permanente des stratégies locales appliquées par rapport aux objectifs de la SNVBG, les stratégies VVS localement appliquées, les problèmes ou limites stratégiques réels et Recherches-Actions –Participatives sur les stratégies plus efficaces pour atteindre plus efficacement les résultats ;
- Mise en place et appui aux cadres de concertation et d'actions locales plus efficaces au sein des OCB, dans le rôle d'appréciation et de réorientation tactiques des actions et stratégiques des performances de chacune des composantes de la SNV :

Composante 1 : « Lutte contre l'impunité »
Composante 2 : « Prévention et protection »
Composante 3 : « Réforme du secteur de sécurité »
Composante 4 : « Assistance multisectorielle » (dont la santé sexuelle)
Composante 5 : « Data mapping ».

2. Analyse des capacités des OCB et autres partenaires locaux, étude des défis et leçons apprises pour réorientation stratégique et tactique des approches de lobbying et de plaidoyer au niveau local et provincial :

- Capacité des partenaires locaux en termes de zones couvertes, contenu des programmes et ressources d'intervention (techniques, tactiques, matérielles, humaines et financières) ;
- Analyse comparative de l'efficacité des mécanismes locaux de gestion et de coordination entre les différents piliers de ladite composante spécifique et par rapport aux autres composantes de la SNVGB ;
- Analyse des obstacles et mise en place de stratégies « foundrasing » plus cohérentes, entre autres l'élaboration des plans de communication-actions plus efficaces.

f. Pistes pour le volet renforcement des capacités, récap

La politique RECAP par EPENA valorisera les 10 étapes d'un processus de renforcement des capacités et les intégrera dans l'approche « genre ».

Il s'agira de :

i. Identification des besoins
ii. Choix des thèmes/actions
iii. Productions des Termes de référence
iv. Identification des prestataires
v. Négociation avec les prestataires
vi. Validation des modules et supports pédagogiques
vii. Invitations des participant(e)s
viii. Réalisation de l'activité
ix. Supervision de l'activité
x. Suivi-accompagnement des groupes cibles

Prise en charge au niveau des communes ou des territoires / groupements : par approche MEAL, un comité de renforcement des capacités sera mis en place, tout en visant la durabilité et l'efficience. La prise en charge par le District/commune/territoire/groupement/ de la gestion du plan de renforcement des capacités est un des fondements de cette durabilité, le comité de renforcement des capacités est le mécanisme prévu à cette fin dans le projet.

Le rôle du Comité de Renforcement des Capacités (CRC) est de prendre en charge l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan de renforcement des capacités. Ses principales tâches ont trait à la participation aux ateliers d'élaboration du Plan de Renforcement des Capacités (PRC) et à sa validation, à la gestion des actions de renforcement des capacités (invitation, négociations avec les prestataires de services, supervision, suivi / évaluation) et à la participation aux rencontres organisées par les institutions centrales en charge du renforcement des capacités. NB : La composition du CRC évoluera durant le cycle de vie du projet/programme, passant de trois personnes en 2018 à plus d'une dizaine en 2022, afin d'intégrer des personnes en lien avec les divers domaines du renforcement des capacités tout en prenant en compte le genre

Progressivement, les membres du CRC prendront en charge diverses tâches liées au plan de renforcement des capacités, mais pas la totalité. Leur manque de disponibilité est une contrainte importante.

On constate par ailleurs l'importance de disposer d'une expertise spécifique en matière de renforcement des capacités.

- **Approche méthodologique**

L'approche adoptée par la présente politique pour le renforcement des capacités, est une approche holistique, basée sur l'approche de gouvernance locale. Celle-ci comporte les caractéristiques suivantes : elle est inclusive, globale et strictement basée sur le genre. Elle sera réalisée de manière itérative et sous forme de processus.

L'approche s'intéressera à l'ensemble des acteurs et actrices de la gouvernance locale et du genre : personnel des Communes Districts chefferies-territoire et Secteurs ; élu(e)s ; organisations de la société civile (OSC) ; secteurs privés ; coopératives et autres formes de regroupements de production ou de gestion ; citoyen-n(e)s. Elle vise à développer un ensemble des compétences permettant à chaque type d'acteurs et d'actrices de mieux jouer son rôle dans le développement local, ainsi que l'instrumentation des structures et organisations des OCB, par exemple. L'acquisition et l'appropriation par les structures et organisations des outils, procédures et mécanismes assurant leur efficacité.

L'approche est Itérative, par ce qu'elle se veut souple et adaptée « do no harm », aux nouveaux besoins qui naissent de l'action et le contexte, aux compétences à acquérir en raison de nouvelles lois, politiques ou programmes à implanter. Cela permettra d'assurer le perfectionnement continu des OCB, de revenir de manière critique sur les pratiques mises en œuvre et d'y apporter des ajustements lorsqu'ils apparaissent nécessaires.

L'approche est vue sous forme de processus ; car la présente politique s'inscrit dans la durée contrairement aux RECAP ponctuels. Elle comportera une série d'étapes comptant chacune un ensemble d'actions. Ces étapes se situent avant, pendant et après les actions de renforcement de capacités.

Celles-ci seront diversifiées et complémentaires : sessions de formation ; ateliers d'échange ; ateliers d'approfondissement ; conférences-débats ; coaching ; sessions de sensibilisations ; voyages d'étude et d'échanges entre pairs.

En général, la réalisation d'un processus s'étale sur une période de plusieurs mois. L'objectif poursuivi étant de dépasser la simple acquisition de nouvelles connaissances et d'outils pour arriver à la mise en pratique des connaissances, à l'utilisation des outils et aux changements d'attitudes dans le cadre des attributions des groupes cibles. La mise en œuvre d'un processus englobe une dizaine d'étapes plus haut résumées.

Le comité MEAL de ressources locales est un groupe de personnes basées dans la commune/District/territoire et membres des OCB, ayant une bonne formation et une bonne expérience sectorielle pouvant être mise à profit comme prestataire de services dans le renforcement des capacités

de groupes cibles spécifiques. Pour une intervention efficace, les membres doivent être préalablement formés et accompagnés.

- **Cette approche vise à permettre / faciliter aux bénéficiaires directs :**

- L'accès à des ressources compétentes, connaissant les milieux, les acteurs et les facteurs auxquels ils peuvent faire appel pour diverses actions de renforcement des capacités sur un thème donné (en particulier pour les formations récurrentes) ;
- La création d'une relation continue entre les formateurs-formatrices et les membres des groupes cibles ;
- La réduction des coûts de formation, à moyen terme, en comparaison des frais des prestataires externes : transport, hébergement, etc.
- La formation d'un grand nombre de personnes en peu de temps ;
- Une dynamique d'échange sur les problèmes récurrents dans la localité, des solutions plus pratiques et efficaces entre les formateurs-formatrices (les ressources) et les formé(e)s (les groupes cibles) ;

De manière générale, les critères de choix des personnes impliquées sont : l'expertise dans le secteur d'intervention, les aptitudes en animation de groupe et formation des adultes et le genre, une bonne réputation dans le milieu et la disponibilité.

Il sera mis 3 « pools » dans la ville de Bukavu et un « Pool » par Territoire, en termes des ressources qui se concrétisera par diverses étapes de renforcement des capacités de leurs membres, jusqu'à ce qu'ils soient fonctionnels et autonomes :

i. Une formation dite de « rafraîchissement », spécifique au sujet traité au terme de laquelle on cible les personnes ayant un potentiel de formateur et formatrice ;

ii. Une formation portant sur les techniques et aptitudes en formation des adultes et sensibilisation ;

iii. Un pré-test, où les membres réalisent une formation sous supervision ;

iv. Un bilan, qui aide le formateur et la formatrice à identifier les améliorations à apporter ;

v. La mise à niveau préalable à la conduite des premières actions de renforcement des capacités menées par le « pool ». Une responsable (superviseur de toutes les « pools » (venant de la coordination EPENA) accompagne le « pool » à travers ces étapes pour s'assurer de la qualité de son travail et le renforcer. Ces « pools » seront appelées comités MEAL.

Leur mise en place comporte les étapes suivantes :

- Formation de rafraîchissement sur le thème ;
- Identification des personnes ayant un potentiel de formateur- formatrice au sein des OCB ;
- Formation sur les techniques et aptitudes en formation des adultes ;

- Pré-test sous supervision, et sélection (en tenant compte de la probité morale et sa crédibilité au niveau local) ;
- Bilan des capacités de formateur-formatrice ;
- Mise à niveau préalable à la réalisation d'une formation.

Les retombées pour les territoires/Districts/communes, dépassent le fait de disposer de ressources locales pouvant réaliser des formations à la base. Les membres des « pools » sont consultés par les populations pour des conseils ainsi que par leurs collègues d'autres Territoires/Districts/communes (non formés). Par ailleurs, des liens plus constructifs se tissent entre les formateurs et formatrices et les personnes formées, établissant ainsi une relation d'échanges et non directive allant au-delà de la formation.

- **Facteurs de succès contribueront au succès de la politique RECAP « genre » :**

- Un plan de renforcement des capacités basé sur les besoins exprimés par les groupes cibles, selon une approche participative et concertée ;
- Le caractère itératif du plan de renforcement des capacités qui permet d'apporter les ajustements nécessaires en cours de route ;
- La participation aux rencontres initiées sur l'harmonisation des approches de renforcement des capacités « genre » qui permet de contribuer aux réflexions nationales-provinciales et de s'en alimenter ;
- L'existence d'un comité de renforcement des capacités qui, malgré des difficultés opérationnelles, favorise la prise en charge par le District-territoire-Chefferie-Communes ;
- Une approche dynamique par le recours aux scénettes, études de cas, exemples issus du quotidien des groupes cibles ;
- Une documentation facile d'utilisation, remise aux participant-e-s pour leur servir de guide pratique dans leur travail ;
- La fidélisation des prestataires : ils/elles connaissent les groupes cibles, acceptent et maîtrisent l'approche holistique, développent une relation de collaboration qui va au-delà du mandat ;
- La mise en œuvre de toutes les étapes de la formation des membres des « pools » de ressources, en particulier la formation « pédagogique » et les « formations tests ».

- **Quelques défis à relever pour mieux contribuer au succès de la politique RECAP « genre » :**

- Considérer les besoins réels des OSC et OCB non seulement dans leur rôle d'actrices de la participation citoyenne « genre », mais également comme actrices du développement social et économique local ;
- Intégrer les actions du plan de renforcement dans les planifications provinciale et locale ;

- Trouver des prestataires spécialisés dans la province/ territoire ; défi qui ira s'accentuant lorsque tous les Territoires/ communes réaliseront des plans de renforcement des capacités… d'où l'intérêt de constituer localement des « pools » de ressources ;
- Coordonner les actions prévues au plan annuel de renforcement des capacités avec celles initiées par des structures centrales, souvent planifiées à brève échéance ;
- Assurer le suivi des résultats par approche G.A.R, à partir d'un cadre général développé par les structures nationales/provinciales responsables.

➢ Adoption du code Craft

EPENA reconnaît l'importance de promouvoir des pratiques responsables dans les activités minières artisanales et à petite échelle (AMAPE). À cet effet, l'organisation s'engage à adopter et promouvoir le Code CRAFT comme outil de gestion des risques et de mise en conformité avec les exigences internationales. Ce code permettra de :

- Identifier les risques environnementaux, sociaux et économiques dans les chaînes d'approvisionnement en minerais ;
- Favoriser l'intégration des mineurs artisanaux dans des chaînes formelles et transparentes ;
- Renforcer l'équité de genre, en s'assurant que les femmes bénéficient d'un accès équitable aux ressources et participent activement à la prise de décision.

g. Leçons Apprises Basées Sur L'expérience Et Le Contexte

- **Leçon 1**

Renforcer les capacités de tous les types d'intervenants concernés par un domaine/champ ou un thème, favorise la complémentarité des rôles et une vision commune des changements à apporter. Une fois les intervenants sont non à la recherche du lucre, mais surtout au changement réel de la situation ; cela contribue à réduire les risques de tensions voire de conflits qui surviennent quand les intervenants n'ont pas la même compréhension d'une politique, d'un programme, de procédures, d'une culture, etc. Cette leçon est valable pour des intervenants d'un même domaine qui ont des responsabilités complémentaires (communes, chefferie, territoire, groupement, Secteurs, Cellules…) et dont la collaboration est indispensable à une bonne performance. Elle est aussi valable pour des intervenants de différentes catégories (citoyenne, élu local, cadre, OSC, vulnérables, etc.) qui sont concernés par un même thème.

- **Leçon 2**

L'efficacité et la pérennité du renforcement des capacités relèvent de l'institutionnalisation d'une fonction de « gestion du renforcement des capacités » au niveau de la commune/province. Considérant l'ampleur de la tâche et l'importance qu'accorde la 3ème phase de la décentralisation au renforcement des capacités, il est nécessaire qu'un staff MEAL (pluridisciplinaire) de commune/ville, soit responsable

du renforcement des capacités à temps plein. Une coordination, constituée des divers types d'actrices et d'acteurs de la décentralisation et couvrant tous les domaines de renforcement des capacités, aurait un rôle d'appui et de conseil auprès de ce staff, au niveau de la planification et du suivi du plan de renforcement des capacités (PRC).

- Leçon 3

L'approche par processus contribue à la qualité et pérennité des résultats auprès des groupes cibles. Elle demande un temps d'appropriation et un accompagnement étroit des personnes responsables de sa mise en œuvre ; un renforcement de leurs capacités est nécessaire. Le coût de mise en œuvre des diverses étapes d'un processus doit être prévu au budget.

- Leçon 4

Le choix de prestataires praticiens travaillant au sein des institutions nationales, provinciales, régionales et des ONGI, enrichit la compréhension de la matière et renforce la relation de collaboration entre ces institutions et les groupes cibles des bénéficiaires directs. Cela offre notamment aux représentant-e-s des Districts l'occasion de s'exprimer par rapport aux politiques, stratégies et programmes et de donner des avis concrets permettant aux institutions nationales d'ajuster les modalités de mise en œuvre.

- Leçon 5

Un groupe de ressources locales, permet de former un nombre important des personnes dans des délais raisonnables et dans le respect des principes de la formation des adultes, tout en assurant la qualité recherchée. Dans un contexte où la demande de prestataires de qualité est plus grande que l'offre, cette innovation procure aux bénéficiaires directes une autonomie en matière de réalisation du renforcement des capacités. Au début, ses membres doivent être accompagnés à la fois collectivement et individuellement, ensuite ils doivent avoir accès à un perfectionnement continu. La proximité géographique et relationnelle responsables entre les membres, favorisent ici la qualité mise en pratique des connaissances acquises.