



## Concours genre 2022 (contribution GIZ/BGF/PIREDD/Maniema)

### I. Contribution dans les catégories GG1 et GG2

#### 1. Promotion de l'égalité de genre

- **Objectif** : Les interventions du programme BGF/PIREDD Maniema contribuent à l'égalité des sexes.
- **Résultat** : L'égalité des sexes est renforcée à travers l'ensemble des interventions du BGF/PIREDD Maniema dans le secteur de la protection de l'Environnement et dans la province du Maniema de manière générale.
- **Situation** : Au Maniema, la femme est considérée comme un être « inférieur » Elle est également vue comme une simple main d'œuvre pour plusieurs activités telles que l'agriculture où l'homme n'intervient que pendant les travaux d'abattage et défrichage. Toutes les autres activités notamment le semis, l'entretien des cultures, la récolte et vente sont dédiés à la femme. En revanche, bien qu'elle fasse tous ces travaux au niveau du champ, les bénéfices issus de la vente des produits sont gardés et gérés par l'homme. Ceci est particulièrement pertinent parce que plus que 90 pourcents de la population. Dans tous les autres secteurs, la participation de la femme est faible (enseignement, administration, secteur privé). Par ailleurs, la culture arabo-musulmane omniprésente au Maniema fait des femmes un outil de plaisir pour l'homme. Dans le cadre de notre travail, nous constatons que les organisations non gouvernementales locales en particulier représentent un lieu pour les femmes où elles peuvent se définir en dehors des rôles traditionnels et s'engager pour des intérêts communs. Dans ce cadre, les femmes assument également des rôles de direction. Le soutien des ONG par le biais de subventions locales a donc un potentiel exceptionnel pour l'application et le pilotage d'activités et d'approches de transformation du genre avec un impact direct dans toutes les couches sociales.
- **Approche** :
  - Chaque projet des ONGs locales, soutenu par le PIREDD, a une stratégie de genre pour ses activités et met en œuvre des activités spécifiques au genre. Dans le processus de consultation des partenaires locaux (analyse et développement du projet jusqu'à la conclusion du contrat), les techniciens/ennes veillent particulièrement sur l'inclusion effective du genre dans la conception des projets et dans les activités internes et externes (une équité dans la sélection des cibles, l'équipe de l'exécution etc.)
  - Pour la vulgarisation de l'approche Genre et sa prise en compte dans toutes les activités, deux formations en Genre ont été mis en œuvre avec comme cibles les partenaires étatiques, les organisations de la société civiles et même le staff GIZ/BGF/PIREDD/Maniema dans l'objectif de les amener à promouvoir l'égalité de Genre tout au long de l'ensemble des interventions. En effet, la prise en compte de l'approche genre en vue de l'égalité des femmes et des hommes est un enjeu essentiel dans les questions liées au développement pour le programme. Les deux formations ont connu une participation de 85 acteurs locaux au total dont 52 femmes et 33 hommes et ont utilisé des outils innovatifs d'engagement (sketchs, jeux de rôles) ainsi que fourni des outils pratiques (Check list Genre, Arbre de Genre etc.) ;
  - Renforcement de capacité de la femme sur le relèvement socio-économique ;
  - Un plan stratégique pour l'inclusion de la femme dans les instances décisionnelles de la base au sommet a été développé avec l'appui de la GIZ/BGF/PIREDD et sera accompagné pour la mise en œuvre entre 2021 et 2025.
- **Résultats déjà réalisés**
  - Deux plans stratégiques ont été mis en place. L'un pour l'inclusion de la femme au niveau local donc à la base et l'autre pour l'inclusion de la femme dans les instances de prise de décisions à tous les niveaux.
  - Dans les processus d'élaboration des Plans de Développement Locaux « en sigle PDL » 50% de femmes sont élues dans les comités locaux de développement.
  - L'association Kindu Maendeleo a bénéficié d'une subvention locale et a accompagné 132 bénéficiaires (dont 60 femmes) à la mise en place de 92 étangs piscicoles dans le domaine du renforcement économique via la riziculture irriguée dans les villages de Kayuyu, Anriaco et Nyoka. Dans le cadre de ce projet, un facilitateur a mis en œuvre, à travers 4 séances, des formations en Genre avec comme but d'augmenter le pouvoir de prise de décision de la femme

au niveau du ménage, d'introduire des concepts de masculinité positive et d'assurer la co-gérance des étangs piscicoles par des couples. La formation a rencontré un feedback très positif et une forte demande, ainsi que des témoignages touchantes.

- Données récoltées auprès des groupes des femmes et des hommes qui faciliteraient la mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes.

## **2. Prise en compte du genre en tant que critère de qualité de notre travail**

- Le travail du genre trouve une reconnaissance particulière auprès des partenaires dans la mesure où nous leur avons permis d'avoir un plan stratégique de l'inclusion de la femme aux instances décisionnelles, qui ressort beaucoup d'activités comme stratégie permettant l'inclusion de la femme et ce, pour son développement et son épanouissement.

## **3. Genre et suivi axé sur les résultats**

- Dans notre programme, le changement lié au genre est renseigné grâce à un outil de documentation genre mis à la disposition des collègues et des partenaires. Cet outil permet de recueillir les témoignages positifs liés au genre, les difficultés rencontrées ainsi que les recommandations pour amélioration.
- Les résultats obtenus sur le terrain sont toujours partagés à la commission de suivi-évaluation dans le cadre du rapportage ; une participation équitable au niveau du genre est toujours recherchée dans les activités du programme dans la mesure du possible en prenant en compte le contexte du Maniema.

## **4. Coopération**

- Le genre étant une approche transversale pour le programme, les spécificités liées à celui-ci doivent donc être prises en considération dans toutes les thématiques, par tous/tes les techniciens/ennes et par tous les partenaires. Pour les activités organisées par les staffs GIZ/BGF/PIREDD au niveau communautaire ou au niveau de la ville, l'obligation, dans la mesure du possible, est de faire participer un nombre équitable d'hommes et de femmes aux formations, ateliers ou conférences ; ceci afin d'obtenir un renforcement des capacités paritaire pour un développement durable. Pour les activités organisées par les partenaires étatiques et ceux de la société civile dans le cadre des subventions locales et des appuis directs, nous recommandons également aux partenaires de toujours respecter le genre en faisant participer équitablement les femmes et les hommes aux activités des projet, pas seulement comme participants mais aussi comme acteurs du développement.
- Coopération avec les femmes leaders que nous avons pu restructurer en 8 groupes thématiques, notamment :
  - Femme et leadership
  - Femme droits humains, sécurité, justice, paix et VBG
  - Femme et santé
  - Femme, agriculture, entrepreneuriat et environnement
  - Femme, éducation, économie, petite et jeune fille
  - Femme et média
  - Femme et administration
  - Femme et conflit armé

Nous avons pu accompagner ces 8 groupes thématiques pour la mise en place d'un plan stratégique de l'inclusion de la femme dans les instances décisionnelles de la province du Maniema. De ce plan stratégique ressortent plusieurs activités sous le plan communautaire, politique et administratif qui permettent l'inclusion de la femme à tous les niveaux, ainsi qu'une stratégie élaborée par l'organisation ASEFA « Action pour la sauvegarde de l'enfant et de la femme abandonnés » pour l'inclusion de la femme dans les instances décisionnelles au niveau de la base.

### **Les difficultés pour l'inclusion genre que nous rencontrons au Maniema sont :**

- La dominance et la persistance de la masculinité négative au niveau de la base
- La résistance (sous-estimation) de la femme aux activités de développement
- Les coutumes rétrogrades qui ne favorisent pas l'émancipation de la femme

### **Les facteurs de succès sont :**

- La GIZ qui montre l'exemple dans son recrutement paritaire (hommes et femmes)
- Le respect de l'approche genre dans les activités internes et externes appuyées par la GIZ
- Les 2 stratégies de l'inclusion de la femme dans les instances décisionnelles qui ont été élaborées en partenariat avec l'association ASEFA.

## **II. Contributions relatives à l'intégration de la dimension genre dans l'entreprise**

### **1. Culture d'entreprise**

L'objectif I du programme BGF/PIREDD est le suivant : les conditions cadre liées à la conservation des forêts et de l'utilisation durable de la biodiversité et des ressources agro-sylvo-pastorales sont améliorées. L'un des résultats de cet objectif renvoie au fait que les partenaires savent intégrer les questions d'égalité des sexes et des droits de l'homme dans les politiques, stratégies, approches, processus et instruments. Il est donc question pour tous les staffs sans exception de tenir compte du genre dans les activités internes comme externes et même dans l'analyse des dossiers dans le cadre de propositions de projets.

### **2. Compétence genre**

- UO : l'équipe BGF/PIREDD tient compte du genre car elle est composée de 42% de femmes et de 58% d'hommes (17 hommes et 12 femmes), donc le genre est vraiment respecté dans l'équipe GIZ dans la mesure où chaque agent, qu'il soit homme ou femme, fait son travail sans discrimination aucune.
- Les défis que nous trouvons au Maniema sont les suivants : le règne de la culture arabo-musulmane, qui rend l'inclusion du genre ou l'acceptation de la femme difficile : Les femmes éveillées sont directement considérées comme des opposantes à leurs maris et au système communautaire qui discrimine la femme. Au Maniema, la femme est surtout considérée comme un outil sexuel et une main d'œuvre pour les activités génératrices de revenus de l'homme, et les coutumes rétrogrades ne permettent pas à la femme d'accéder à certaines réunions importantes dans lesquelles son apport serait pourtant essentiel.
- **Contribution** :
- Les projets proposés pour la demande des subventions locales respectent et intègrent l'aspect genre.
- 2 Formations genre faites en faveur des partenaires étatiques et ceux de la société civile ainsi que du staff GIZ/BGF/PIREDD pour l'inclusion du genre dans les activités internes et externes.
- L'intégration du genre dans toutes les thématiques du programme, comme par exemple dans la mise en place des PDL (plan de développement local), lors de la mise en place des comités locaux de développement, les collègues œuvrant dans ce cadre font une sensibilisation sur l'utilité du genre dans un développement durable. Le résultat étant souvent un succès dans la mesure où dans un comité de 10 membres, il y a maintenant toujours un minimum de quatre ou cinq femmes qui sont élues comme membres, voir comme présidente ou vice-présidente à la suite de la réalisation de ces sensibilisations.

### **3. Coopération**

#### **Tâches collectives** :

- Le genre est une approche utilisée dans toutes les thématiques du BGF donc dans les activités internes comme externes, des partenaires comme celles du staff. C'est même une condition pour tous, mais dans le cadre de suivi, nous avons mis en place un outil de documentation genre à remplir après chaque activité et à déposer après chaque mois pour documentation et recommandation en cas de difficulté.
- **Défis** : Des défis surgissent quotidiennement au niveau des activités sur le terrain malgré le fait que les partenaires locaux ont compris que l'inclusion du genre est l'une de nos approches phares et acceptent aussi le fait de faire de la femme un acteur de développement au côté de l'homme. Le grand défi en RDC et particulièrement dans la province du Maniema c'est la coutume rétrograde qui chosifie la femme, en faisant d'elle une main d'œuvre pour les activités génératrices de revenus de l'homme. Car en soit sur le plan environnemental, la femme est intégrée, mais comme main d'œuvre au profit de l'homme. Relever le niveau de la femme serait aux yeux des hommes, une trahison pour eux. Ceci reste pour nous et nos partenaires une de nos grands défis pour la réalisation des activités. En effet, le genre est profondément ancré à tous dans les aspects de la vie sociale et économique et à ceux de la société, qui a assigné à chacun des rôles spécifiques selon le fait qu'on soit homme ou femme.
- **Facteurs de succès** :
  - Une implication des femmes comme participantes et acteurs dans la réalisation des projets de développement durable grâce à une prise de conscience et par un changement de mentalité instauré par les formations genres
  - Des témoignages des hommes au niveau local après la formation sur le genre
  - La mise en œuvre automatique du genre dans toutes les thématiques
- **Résultats obtenus** :
  - Les staffs intègrent dans leurs activités et celles des partenaires la notion du genre (dans les conférences, dans les formations, dans les ateliers ...),
  - Les partenaires après être formés ont compris le concept genre et savent l'intégrer en tenant compte de la réalité sociale, tout en abordant les stratégies naturelles apprises dans la formation ;
  - Des propositions de projets qui tiennent compte de l'approche genre.

**ANNEXE (échantillons des photos des activités)**



Elaboration du plan stratégique de l'inclusion de la femme dans les instances décisionnelles à la base dans la province du Maniema



Récolte des données pour la mise en place du MGP/ICCN



Elaboration du plan stratégique de l'inclusion de la femme dans les instances décisionnelles de la province du Maniema



Formation genre organisée en faveur des partenaires (osc et structures étatiques)



Représentativité de la femme dans les comités élus de développement local dans le secteur de BEIA (cette photo est un échantillon des activités PDL)



Formation genre du staff GIZ/BGF/PIREDD/Maniema par des jeux des rôles

**Crédits photographiques / sources :**

Collaborateurs/trices du bureau BGF/PIREDD Kindu, Maniema, RDC