



UCM

Unité de Coordination et de Management des projets
du ministère de l'énergie et ressources hydrauliques

POLITIQUE GENRE

Mars 2019

SOMMAIRE

- SOMMAIRE1
- INTRODUCTION2
- I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION2
- II. ENJEUX ET DEFIS6
- III. FONDEMENTS DE LA POLITIQUE GENRE7
 - 3.1. Vision7
 - 3.2. Objectifs8
 - 3.3. Principes8
- IV. PLAN D’ACTION8
 - 4.1. Axes d’orientation stratégiques et mesures préconisées8
 - 4.2. Suivi –Evaluation11
- CONCLUSION11

INTRODUCTION

La Politique Genre d'UCM traduit son attachement au respect des principes de l'égalité et de l'équité entre hommes et femmes. Afin de répondre aux besoins prioritaires des femmes et des hommes, UCM entend promouvoir l'intégration du genre pour rendre ses interventions beaucoup plus efficaces, efficaces et pertinentes.

De manière générale, cette Politique va concourir à la réalisation de changements qui vont contribuer à la concrétisation de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes, conformément aux objectifs de « **la politique nationale d'intégration du genre, de promotion de la famille et de la protection de l'enfant** » élaborée par la République Démocratique du Congo en 2009.

Le document de politique s'articule autour de quatre grandes parties :

- la première partie comprend le contexte et la justification de la politique ;
- la deuxième partie décline les enjeux et défis liés à son élaboration ;
- la troisième partie décrit les fondements de la politique ;
- la quatrième est relative au plan d'action : elle définit les axes d'orientation de la Politique, les mesures à entreprendre pour les mettre en œuvre, de même que le mécanisme de suivi-évaluation.

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Depuis 1980, la RDC s'est engagée pour la promotion de la femme partant de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme qui consacre le principe d'égalité entre les hommes et les femmes dans ses deux premiers articles. Elle est l'une des Nations qui a ratifié la Convention sur l'Élimination de toutes Formes de Discrimination contre les Femmes (CEDEF ou CEDAW) en 1986.

Elle a ainsi participé à plusieurs conférences des Nations Unies organisées successivement à Nairobi (Kenya en 1985¹), au Caire (Egypte en 1994²) et à Beijing (Chine en 1995³), qui ont permis de mettre un accent sur le lien intrinsèque entre la population, le développement et l'égalité entre les hommes et les femmes. Il est ressorti de ces conférences que les femmes jouent un rôle

¹ Conférence mondiale pour le suivi et l'examen des réalisations de la Décennie des Nations Unies pour la femme (1976-1985), Thème : égalité, développement et paix

² Conférence internationale sur la population et le développement

³ Quatrième conférence mondiale sur les femmes : lutte pour l'égalité, le développement et la paix. Les thèmes de la promotion et autonomisation des femmes en matière de droits humains, femmes et pauvreté, femmes et pouvoir décisionnel, petite fille et violences faites aux femmes ont été particulièrement abordés.

crucial dans le développement et doivent être impliquées de manière équitable aux prises de décision pour asseoir un développement durable.

Partie prenante de toutes les conférences de l'Organisation des Nations Unies, la République Démocratique du Congo a pris part à plusieurs réunions internationales importantes dont notamment :

- La convention mondiale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme (CEDEF) adoptée en 1979
- Le sommet du millénaire qui a fixé un plan d'action avec 8 objectifs dont le 3^{ème} axé sur la promotion de l'égalité de genre organisé en 2000
- la déclaration solennelle organisée en 2004 sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique (Art. 4 de l'acte constitutif de l'Union Africaine).

La RDC a traduit sa volonté dans la Constitution Congolaise de 2006 tel que modifiée par la Loi n° 11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la Constitution du 18 février 2006. L'article 14 dispose que les pouvoirs publics veillent à l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard de la femme et assurent la protection et la promotion de ses droits.

Pour concrétiser ces efforts de la promotion du genre et de l'équité, elle a mis en place des institutions, des lois et autres mécanismes institutionnels au niveau national et provincial et des programmes appropriés pour la promotion du genre et la protection des droits de la femme et de la jeune fille congolaise à savoir :

- le Secrétariat Exécutif chargé de la Condition Féminine créée en 1980
- le Conseil National de la Femme (CNF) et des Conseils provinciaux de la Femme (CPF) 1980
- le Ministère de la Femme, Famille et Enfant ayant le genre dans ses attributions tant au niveau national et provincial qui organise des activités dans ce cadre
- la loi n°06/018 et celle du 06/019 du 20 juillet 2006 du code pénal congolais sur les violences sexuelles, publiée en 2006
- la politique nationale d'intégration du genre, de promotion de la famille et de la protection de l'enfant ; publié en 2008
- La loi n° 15/013 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité publié en 2015. Cette loi renforce l'engagement de l'Etat congolais qui consiste à bâtir une société plus juste où sont pris en compte les comportements ; les aspirations et les différents besoins de l'homme et de la femme. Elle a comme but la promotion de l'équité de genre et de l'égalité des droits, des chances et des sexes dans toute la vie nationale, notamment la participation équitable de la femme et de l'homme dans la gestion des affaires de l'Etat
- L'élaboration d'un plan d'action de la résolution 1325 concernant la protection des femmes

pendant les conflits et leur implication dans le mécanisme de résolution des conflits en 2016

- La loi n°16/008 du 1er juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°87-010 du 1er août 1987 portant code de la famille adoptée et promulguée (gestion du ménage concertée des époux, autorité maritale supprimée, capacité juridique de la femme mariée, accord des époux aux actes juridiques)
- La loi n°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015-2002 portant code du travail (le travail de nuit pour la femme, femme enceinte de suspendre le contrat de travail différent de la résiliation, l'exclusion du sérologique au VIH comme motif de licenciement, capacité de contracter à l'âge de 18 ans, etc)

Tout ce dispositif juridique et institutionnel démontre à suffisance la volonté politique du gouvernement en matière d'intégration des questions de genre et de la promotion des droits de la femme, qui est l'une des clés permettant un développement inclusif et durable et, ainsi, d'atteindre les Objectifs de développement durable (ODD).

Ainsi, le Gouvernement de la République Démocratique du Congo affiche une vision claire sur les questions liées à l'équité et l'égalité de genre et qui se décline à 4 niveaux :

- 1) politique : représentation égalitaire (50 %) des femmes et des hommes dans les institutions nationales, provinciales et locales
- 2) juridique : élimination de la discrimination liée au genre dans les instruments juridiques nationaux et provinciaux
- 3) social et culturel, la RDC : élimination des préjugés et stéréotypes.
- 4) économique : participation, avec les mêmes chances, des hommes et des femmes à la vie économique.

Cependant, malgré cette volonté politique à faire prévaloir l'intégration effective du genre dans les politiques et programmes de développement du pays, les femmes sont encore victimes jusqu'à ce jour de la discrimination et participent faiblement au processus de prise de décision et de formulation des politiques publiques et dans la mise en œuvre des programmes de développement.

La RDC s'est également dotée d'une entité nationale de mise en œuvre pour le Fonds d'Adaptation (FA) et pour le Fonds Vert Climat (FVC en français et GCF en anglais) qu'est l'Unité de Coordination et de Management des projets du ministère de l'Energie et ressources hydrauliques (UCM). Cette dernière assume ainsi, en plus de son mandat traditionnel d'identification, de validation des projets dans le secteur de l'énergie (pouvant être développés en partenariat public-privé), une nouvelle fonction d'administration de ressources destinées à promouvoir des modèles de développement à faible intensité de carbone et résilients au climat.

Le Fonds d'Adaptation a développé une Politique Genre, partie intégrante de sa Politique Environnementale et Sociale. Quant au Fonds Vert pour le Climat, il a élaboré une Politique Genre à part entière. Les grands axes de ces politiques sont la participation équitable des hommes et des femmes aux projets et programmes qu'il finance et le partage équitable des bénéfices sociaux et économiques qui en sont tirés.

Les deux fonds (Fonds Adaptation et Fonds Vert pour le Climat) sont guidés par les instruments ci-après :

- la Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques,
- la Déclaration des Nations-Unies sur les droits humains,
- la Convention pour l'Élimination de toute Forme de Discrimination à l'Égard des Femmes,
- les Objectifs du Millénaire pour le Développement et
- les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Les mécanismes financiers du Fonds d'Adaptation et du Fonds Vert Climat font de la conformité à ces politiques une obligation pour toute entité de mise en œuvre.

Quand bien même le cadre juridique qui régit l'égalité et l'équité de genre est en place, il subsiste des contraintes à lever au niveau de l'application des textes en vue d'instaurer l'effectivité des droits des femmes et de réduire les inégalités dans l'accès et le contrôle des ressources. En effet,

- (i) eu égard aux rôles sociaux qui leur sont assignés, les femmes sont les premières victimes de la dégradation de l'environnement et subissent plus rudement les impacts des changements climatiques. Par ailleurs, il est à noter que les rôles importants qu'elles jouent dans l'utilisation, la gestion et la préservation des ressources naturelles ne sont pas suffisamment pris en compte dans les programmes et politiques environnementaux.
- (ii) Plusieurs études ont démontré que les femmes sont affectées différemment et plus sévèrement que les hommes dans le domaine de la gestion de ressources naturelles et du changement climatique sur base du niveau d'impacts sur l'agriculture, de la fréquence et de la sévérité des catastrophes naturelles. Elles souffrent de l'ignorance et des pesanteurs socio culturels qui accentuent la discrimination à leurs égards et leur pauvreté.

D'autres part, les femmes ne sont pas seulement des victimes mais aussi des agents du changement, et possèdent des connaissances et des compétences spécifiques leur permettant de contribuer efficacement à l'adaptation au changement climatique et à son atténuation – pourtant, elles sont largement sous-représentées dans les instances de prise de décisions à tous les niveaux.

C'est pour cela qu'UCM s'engage à travers sa politique genre à faire de la promotion du genre

dans toutes ses activités, programmes et projets liés à l'adaptation et à l'atténuation du changement climatique, un défi primordial. Cette politique lui permet d'intégrer des priorités liées au genre dans ses projets et programmes.

II. ENJEUX ET DEFIS

Le champ d'intervention d'UCM est :

- l'élaboration du plan national d'électrification dans lequel sont pris en compte le plan d'électrification des milieux rural et périurbain et celui des zones urbaines, des zones industrielles et économiques spéciales
- le suivi de la mise en œuvre du plan national d'électrification
- le management des projets initiés par les structures relevant de l'autorité hiérarchique du Ministre ayant l'énergie dans ses attributions, en ce compris le projet de développement de centrales hydroélectriques de taille moyenne
- la coordination et le suivi des activités des projets et programmes financés par le gouvernement ou ses partenaires techniques et financiers aux bénéficiaires des entités publiques personnalisées œuvrant dans la sphère de compétence du ministère
- la mise en cohérence des différents projets et programmes en cours dans les secteurs de l'énergie et de l'eau ainsi que la recherche de leur synergie avec les projets d'autres secteurs.

De fait, il est demandé à UCM de contribuer à la création de richesses, gage d'un développement durable. Or, la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes aura des incidences significatives sur l'atteinte de cet objectif ; c'est pourquoi, UCM a jugé nécessaire de procéder à l'élaboration d'une Politique Genre en vue de renforcer le poids institutionnel de la prise en compte de la dimension genre en son sein et dans ses interventions (programmes et projets).

D'ailleurs, cette volonté d'UCM rencontre l'assentiment des bailleurs et partenaires au développement tels que les Nations Unies, la Banque mondiale, la Banque Africaine de Développement, l'USAID, et d'autres partenaires bilatéraux, qui font du genre une priorité et une condition pour construire un développement plus harmonieux, équitable et durable.

L'engagement d'UCM en faveur du respect des principes d'égalité et d'équité de genre est manifeste à travers:

- la désignation de points focaux genre ;
- la prise en compte du genre dans les principes fondamentaux de sa Politique Environnementale et Sociale ;
- le recrutement de plus en plus conséquent des femmes durant ces dernières années et leur représentation dans les organes de décisions ;
- l'utilisation accrue d'outils sensibles au genre au cours de la planification des projets, ses

- interventions sur le terrain et le suivi des activités;
- l'encouragement de la candidature féminine au poste de stagiaire, à diplômes et expériences égaux ;
 - une meilleure prise en compte du genre dans les projets et programmes.

Toutefois, l'étude diagnostique portant sur la prise en compte du genre par l'Unité a révélé des insuffisances liées surtout à sa faible intégration dans les documents régissant le fonctionnement de l'Institution ; de la gestion de ses programmes et les outils de communication et de suivi, la représentation encore faible des femmes dans le personnel, l'insuffisance de l'expertise genre au sein d'UCM pour opérationnaliser le concept et l'absence d'une Politique Genre.

Dès lors, il urge de :

1. renforcer la compréhension de genre dans l'équipe de gestion ainsi que les partenaires
2. renforcer la représentation des femmes dans le personnel d'UCM
3. renforcer l'expertise en genre pour favoriser son intégration dans les projets et programmes
4. mettre à jour les documents régissant le fonctionnement d'UCM en vue de mieux prendre en compte la dimension genre (accord d'établissement et règlement intérieur)
5. élaborer un politique genre assorti d'un plan d'action et mobiliser des ressources financières pour sa mise en œuvre.

III. FONDEMENTS DE LA POLITIQUE GENRE

La politique Genre constitue un cadre d'orientation des actions définissant l'engagement d'UCM à promouvoir l'égalité et l'équité genre en son sein et dans ses interventions. Elle repose sur une vision, des objectifs et des principes. Sa mise en œuvre est définie à travers des axes d'intervention stratégiques et un mécanisme de suivi-évaluation et qui sont en ligne avec « *la politique nationale d'intégration du genre, de promotion de la famille et de la protection de l'enfant* de la RDC.

3.1. Vision

UCM s'inscrit dans « la politique nationale d'intégration du genre, de promotion de la famille et de la protection de l'enfant ». Au niveau de la RDC, UCM aspire à être une Entité Nationale de Mise en œuvre où les questions de genre sont prises en compte dans tous les secteurs de développement, une entité où la promotion de l'égalité des chances et l'équité de genre sont garanties et assurées.

3.2. Objectifs

La Politique genre vise les objectifs suivants :

- promouvoir une culture de genre au niveau institutionnel
- favoriser une prise en compte du genre et une reconnaissance des besoins et des rôles spécifiques des femmes et des hommes à tous les niveaux des projets et programmes d'UCM conformément aux exigences de la politique nationale d'intégration du genre, de promotion de la famille et de la protection de l'enfant et des bonnes pratiques dans ce domaine au niveau international.
- promouvoir et développer des activités alternatives sensibles au genre dans les différents projets pour l'amélioration du bien-être de la communauté bénéficiaire des interventions exécutées par l'UCM

3.3. Principes

Les principes qui fondent la politique genre d'UCM sont :

- La promotion des droits des femmes et la prise en compte effective des questions d'équité de genre dans toutes ses activités, programmes et projets UCM est une nécessité
- La promotion et l'autonomisation de la femme sont une question de droit et non une faveur aux femmes
- Le respect, la promotion et la prise en compte des considérations de toutes les obligations respectives concernant l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes et l'équité de gouvernement auxquelles la RDC a souscrit ;
- Considérer le genre comme une problématique de développement durable et non un problème de femme.
- Les efforts d'engagement de la femme doivent être traduits par sa participation active et sa représentativité responsable dans la gestion des projets
- L'existence des données sensibles genre dans le programme UCM doit être prise en compte pour une meilleure capitalisation des acquis en la matière

IV. PLAN D'ACTION

4.1. Axes d'orientation stratégiques et mesures préconisées

Au sein d'UCM, la mise en œuvre de la Politique Genre se fera à travers un plan d'action reposant sur trois axes d'orientation stratégiques :

- le renforcement des capacités d'intégration du genre dans les projets et programmes.
- la mise à niveau du dispositif institutionnel d'UCM pour une meilleure prise en compte du genre.

- le renforcement de la sensibilisation et de la communication au sujet du genre et de ses enjeux.

AXE 1 : RENFORCEMENT DES CAPACITES D'INTEGRATION DU GENRE DANS LES PROJETS ET PROGRAMMES	AXE 2 : RENFORCEMENT DU DISPOSITIF INSTITUTIONNEL POUR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DU GENRE	AXE 3 : RENFORCEMENT DE LA SENSIBILISATION ET DE LA COMMUNICATION AU SUJET DU GENRE ET DE SES ENJEUX
<p>Au vu des manquements révélés par le diagnostic quant à l'opérationnalisation du genre dans les projets et programmes, il est important de développer l'expertise et la recherche sur le genre à travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de formation en matière d'intégration des questions de genre dans les programmes et les projets ▪ la production et la mise à la disposition des agents d'UCM d'outils simplifiés pour faciliter l'intégration du genre dans leurs activités ▪ la définition d'un jeu minimal d'indicateurs sensibles au genre et la mise en place d'un plan de suivi ▪ la systématisation de la désagrégation par sexe lors de la collecte, du traitement et de la diffusion des données socio-économiques ▪ le suivi-évaluation de la prise en compte du genre dans la mise en œuvre des projets et programmes impliquant l'Entité ▪ -le soutien à la réalisation des analyses genre pour les projets ; les études et de recherches sur les questions liées au genre en rapport avec des thématiques développées à UCM. 	<p>Les objectifs visés à ce niveau consistent à soutenir la mise en œuvre de la Politique Genre d'UCM. Pour cela, il est prévu :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ le renforcement institutionnel : la responsabilisation de tout le personnel pour l'opérationnalisation du genre et l'intégration du concept dans les documents techniques et administratifs ▪ l'amélioration de la représentativité des femmes au sein du personnel à travers une politique de recrutement plus conforme aux principes du Genre ▪ la mobilisation des ressources essentielles à la mise en œuvre de la politique ▪ le développement du réseautage en direction d'autres institutions ou organisations qui s'intéressent aux questions liées à la promotion du genre et à la gestion de l'environnement ▪ l'intégration dans le plan de communication d'UCM des aspects liés au genre pour une meilleure diffusion des informations relatives au genre à tous les niveaux. 	<p>Les objectifs visés consistent à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ favoriser une meilleure adhésion aux principes du genre et appropriation du genre par le personnel d'UCM et les différentes parties prenantes ▪ contribuer à l'instauration d'une culture genre au sein de l'Entité ▪ rendre visible les réalisations d'UCM en matière de genre <p>Pour cela, il est envisagé :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'intégration du genre dans la stratégie de communication d'UCM ▪ le renforcement des actions d'information, de sensibilisation et de vulgarisation sur le genre et sur les enjeux de l'approche genre ▪ la production et la diffusion de supports d'information et de sensibilisation (articles brochures, site web) qui rendront compte sur les actions menées en matière d'égalité et d'équité entre femmes et hommes. ▪ L'appui à la communication et aux diffusions des expériences de réussite.

4.2. *Suivi –Evaluation*

Relativement au suivi et à l'évaluation du plan d'action, les orientations et engagements opérationnels feront l'objet d'un suivi et d'une évaluation dans le cadre général défini. Autrement dit, les mesures ainsi que les indicateurs identifiés vont intégrer le dispositif de suivi évaluation d'UCM.

Des rapports semestriels et annuels seront produits pour faire le point sur la mise en œuvre de ce plan, et pourront alimenter le suivi de la mise en œuvre des programmes et projets d'UCM. Enfin, il convient de souligner que le plan pourra faire l'objet de révision en fonction des progrès accomplis et des réformes en cours au niveau d'UCM.

CONCLUSION

La présente politique est le fruit d'un travail collectif et participatif qui a impliqué toute l'équipe d'UCM. Elle est bâtie sur la base des résultats du rapport du diagnostic genre qui a permis de formuler des constats majeurs et de dégager les opportunités et les menaces pouvant accélérer ou freiner la mise en œuvre de la stratégie.

Elle propose, à partir des enjeux et défis identifiés, les orientations et les objectifs pour faire face aux inégalités et constitue ainsi un socle pour impulser des changements allant dans le sens de la réalisation de l'égalité et l'équité de genre, conformément aux objectifs de la politique nationale d'intégration du genre, de promotion de la famille et de la protection de l'enfant et des bonnes pratiques au niveau international.

La mise en œuvre de cette politique fera l'objet d'un accompagnement et d'un suivi régulier par les points focaux.

Enfin, il convient de souligner qu'en élaborant cette politique genre, UCM s'engage résolument à contribuer à la réalisation de l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'instauration du développement durable en RDC. La concrétisation de cet engagement nécessite l'implication de tout le personnel et des partenaires stratégiques ainsi que la mobilisation des ressources financières nécessaires.