



**RAPPORT DE LA MISSION DE L'AUDIT GENRE AU SEIN DU BUREAU PAYS
PNUD/RDC DU 05 AU 09 NOVEMBRE 2012**



Photo : Hervé Mafuta

TABLE DES MATIERES

Remerciements.....	4
Abréviations et acronymes.....	5
Introduction.....	6
Méthodologie.....	9
Principales conclusions et recommandations	10
Recommandations prioritaires.....	15
Leçons à tirer.....	15
Annexes	16

REMERCIEMENTS

La Mission de l'Audit Genre du Bureau Pays du PNUD –RDC, organisée du 05 au 09 novembre 2012, a été une occasion d'échanges entre tous les Staffs des différents programmes et unités du Programme de Nations Unies pour le Développement « PNUD/RDC ». Au terme de cet exercice, il s'avère important de remercier le Directeur Pays du PNUD/RDC, Monsieur Adama Coulibaly pour son appui et son accompagnement personnel pour la réussite de cette activité, ainsi que ses deux adjoints. Nous saisissons cette opportunité pour remercier d'une manière particulière les animateurs de l'équipe de facilitation constituée de Mesdames Christiana Adokiye George, Responsable Genre PNUD RSC ; Marie BAPU, Gender Specialist PNUD/RDC ; Professeur Gaby MANGU, Consultant National Genre, François Kabemba – Expert en appui Institutionnel et en réforme de l'Administration/PNUD et de Rose Bubuya, Experte Sociologue & Point Focal PADDL/Nord Kivu pour leur dévouement et leur assiduité au cours de la période consacrée à cette mission. Enfin, que les Staffs du PNUD, des Agences du Système de Nations Unies, de la coopération internationale ainsi que les Organisations de la Société Civile ciblées trouvent ici l'expression de notre reconnaissance, pour avoir accepté l'invitation de l'Unité Genre du PNUD et pour avoir pris part à tous les ateliers relatifs à cette mission.

ABBREVIATIONS ET ACRONYMES

BP	: Bureau Pays
BT	: Bureau Terrain
CPAP	: Document Programmatique des Activités du Bureau Pays
DFID	: Agence Britannique pour la Coopération Internationale
DSCR	: Document des Stratégies et de Croissance pour la Réduction de la Pauvreté
JICA	: Agence Japonaise pour la Coopération Internationale
OMD	: Objectifs du Millénaire pour le Développement
OSC	: Organisations de la Société Civile
PADDL	: Programme d'Appui à la Décentralisation et au Développement Local
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement
RBA	: Bureau Régional pour l'Afrique
RDC	: République Démocratique du Congo
RNG	: Rapport National Genre
RSC	: Regional Service Centre
SMT	: Senior Management Team
SNU	: Système des Agences de Nations Unies
UA	: Unité Africaine
UE	: Union Européenne
ULCP	: Unité de Lutte contre la Pauvreté
USAID	: Agence Américaine pour le Développement International
VNU	: Volontaires de Nations Unies

I. INTRODUCTION

Du 05 au 09 novembre 2012, le PNUD a réalisé une mission d'audit Genre en collaboration avec le Centre Régional Dakar (CRD). Cette activité avait connu la participation des membres de SMT, les Team Leader Gouvernance, Pauvreté, des Unités Transversales, les Chargés de programmes, des Chargés de suivi et évaluation, des points focaux Genre des axes programmatiques – Bureaux Terrain, de l'Unité des Opérations, des composantes programmatiques Pooled Fund – Fonds Mondial, des Partenaires au développement, des Agences du Système des Nations Unies, des DEP (Directeurs d'études et planification des Ministères sectoriels) ainsi que celles des Organisations de la Société Civile. Cette activité fut un moment d'échange important entre les différentes organisations ciblées et leurs personnels. Les pages qui suivent reprennent la synthèse des activités réalisées au cours de cette mission et des recommandations formulées par des différentes parties prenantes pour la prise en compte de la dimension Genre dans toutes les institutions, les projets et les programmes de développement.

1. Le contexte et la justification de l'atelier

La réalisation de la vision du développement humain durable en RDC place le PNUD dans son rôle d'appui au Gouvernement et à la Société Civile, dans un positionnement stratégique : celui de s'assurer que la dimension Genre se reflète dans les politiques et les programmes mis en place tant au niveau national que local. Car, il s'agit de bâtir sur les principes d'égalité et de non discrimination qu'imposent différents instruments juridiques nationaux, régionaux et internationaux, dont les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) au travers desquels les dirigeants mondiaux ont convenu de mettre le monde sur une trajectoire de développement plus durable à travers la réduction de la pauvreté et le respect des droits humains fondamentaux.

Cependant, le Rapport National Genre 2011 de la RDC produit récemment révèle entre autres que la situation des femmes et des filles congolaises reste très préoccupante et les inégalités fondées sur les sexes très persistantes dans tous les secteurs de la vie nationale (civil, politique, économique, social, culturel...) faute d'une prise en compte suffisante de la dimension genre comme transversale et stratégique dans les politiques, programmes et projets du développement national, et ce, malgré la production et la mise en œuvre depuis 2004 d'une Stratégie Nationale d'Intégration du Genre dans les politiques et programmes de Développement National en cours d'exécution.

Pour répondre à cette situation, le PNUD a appuyé la partie nationale dans la réalisation de l'audit participatif en Genre de 126 Institutions publiques et privées grâce à environ 100 auditrices et auditeurs en genre formés à Kinshasa et en provinces depuis mars 2012 ; un rapport national de l'audit en genre est disponible et a servi de base à la production de la stratégie nationale d'institutionnalisations de la prise en compte de l'égalité et de l'équité entre homme et femme dans les politiques, les programmes, les structures et budgets en RDC pour la période de 2013-2017.

L'Unité Genre a apporté un appui technique et financier au processus de l'audit en genre dans les institutions publiques et privées, et soutenue en cela par le Senior Management du Bureau, a sollicité l'appui du Centre Régional de Dakar pour faciliter l'audit en genre du Bureau PNUD en vue du renforcement de la teneur genre dans ses propres pratiques, d'une part, et dans les politiques, programmes, structures et autres mécanismes budgétaires d'autre part.

Signalons également que le PNUD/RDC qui est à la fin de son cycle programmatique 2008 – 2012, et qui s'est engagé dans le processus de planification pour la période 2013-2017 en prenant en compte dans le DSCR II, voudrait questionner, son vécu, les relations en son sein, ses axes programmatiques pour mesurer la prise en compte de l'égalité entre homme et femme, mobiliser le personnel du PNUD et permettre le renforcement de ses capacités en Genre pour une meilleure performance dans l'atteinte des Objectifs du Millénaire et le développement durable qui est son mandat spécifique.

2. Objectif de l'Audit en Genre

➤ Objectif général

Positionnement stratégique du PNUD dans la promotion de l'égalité et de l'équité entre homme et femme en RDC (Une auto évaluation de l'effort de l'intégration du genre dans les programmes et projets au sein du BP).

➤ Objectifs spécifiques

- Faire l'état des lieux actuel de la prise en compte du genre au sein du Bureau et dans les programmes/projets et proposer des mesures correctives ;
- Analyser le draft CPAP pour s'assurer de l'intégration suffisante de la dimension Genre ;
- Assurer la formation rapide sur le leadership féminin ;
- La compréhension de la vision et mandat du PNUD dans le domaine du Genre ;

- Inventaire des entraves – contraintes à la prise en compte du Genre dans les politiques et programmes du PNUD ;
- Renforcement de performance organisationnelle – communicationnelle et programmatique en rapport avec l'égalité et équité de genre.

3. Résultats à atteindre

- Des recommandations claires démontrant comment les collègues pourraient promouvoir les impératifs de genre au sein du Bureau Pays et dans le travail du PNUD/RDC, produites ;
- Sensibilisation des collègues par rapport aux thèmes de genre et des actions à mener par chaque personne à tous les niveaux réalisés ;
- Un rapport d'audit participatif en Genre du Bureau est disponible et mobilise tout le personnel du PNUD autour de ses douze secteurs clés ;
- Les capacités du staff dans le domaine de la promotion de l'égalité et équité entre homme et femme sont renforcées ; le leadership féminin est renforcé au sein du Bureau ;
- Le draft de la stratégie Genre du Bureau Pays pour 2013-2017 prenant en compte, les axes programmatiques du nouveau CPAP, est consolidé ;
- Le draft du CPAP 2013 -2017 sensible au Genre est disponible ;
- Les mécanismes de communication avec les partenaires autour des questions du Genre liés au programme 2013-2017 sont disponibles.

4. Equipe de facilitation

L'équipe de facilitation de cet atelier était constituée de 5 animateurs principaux :

- ▶ Christiana Adokiye George – Responsable Genre PNUD RSC,
- ▶ Professeur Gaby Mangu – Consultant National,
- ▶ Marie Bapu – Chef de l'Unité Genre PNUD/RDC,
- ▶ François Kabemba – Expert en appui Institutionnel et en réforme de l'Administration/PNUD

- ▶ Rose Bubuya, Experte Sociologue & Point Focal PADDL/Nord Kivu

Le Secrétariat était assuré par 3 personnes :

- ▶ Hilaire Kafishi, Point Focal Genre /PNUD – PADDL Equateur,
- ▶ Omer Kamanga, Point Focal Genre PNUD /PADDL Kasai Oriental,
- ▶ Hervé Mafuta et Cornelly Mbuyi, Associés au programme Genre

L'organisation matérielle et logistique était assurée par l'Unité Genre PNUD/RDC.

II. METHODOLOGIE

1. Déroulement des travaux de l'atelier

Pendant toute la durée de l'atelier, les participants se sont regroupés selon leurs Unités, Bureaux de Terrain, des partenaires au développement, des Agences du Système des Nations Unies et la Société Civile.

Au cours de l'audit, la démarche méthodologique suivante a été utilisée :

1. Une analyse documentaire au regard du Genre (documents essentiels ont été transmis à l'équipe de facilitation avant la mission) pour préparer les différentes étapes de l'audit en Genre et la production du tableau de la teneur Genre en relation avec les documents examinés sur base de 12 domaines clés de l'Audit en Genre ;
2. Rencontre avec le Senior Management autour de la vision Genre du PNUD et avec le personnel ;
3. Ateliers de travail avec les Coordonnateurs de projets/programmes et bénéficiaires ;
4. Entretiens avec les Partenaires Gouvernementaux, techniques et financiers ;
5. Rencontre avec les membres du One UN Gender Team

2. Outils utilisés :

- a. Charte chronologique
- b. Connaissance et conscience de la dimension genre
- c. Culture organisationnelle
- d. Perception de parvenir au changement
- e. Questionnaire sur le niveau de prise en compte de la dimension de genre
- f. Entretiens individuels/groupes
- g. Formation

La méthodologie utilisée a permis d'amener les différentes parties prenantes, à échanger sur leur compréhension du concept de l'égalité de genre et son opérationnalisation au sein du Bureau, à analyser et apprécier le niveau de sa prise en compte et les résultats liés au genre.

III. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS PAR RAPPORT AUX 12 POINTS CLES/INDICATEURS GENRE 2013 – 2017

1. Les problèmes et le débat actuels concernant la dimension de genre (internationaux, nationaux) au PNUD et les liens entre le Bureau et le mécanisme national de genre (gouvernement, société civile, partenaires d'appui en développement)

Constat : Les débats actuels concernant la dimension genre sont pris en compte dans les activités de BP, le bureau travaille activement avec les institutions nationales et les organisations et il est actif dans les cadres de concertation sur les questions de genre

Recommandation

- ▶ Renforcer la collaboration avec la société civile et les OSC féminines
- ▶ Renforcer la collaboration avec ONUFEMMES pour éviter le chevauchement de mandat dans le domaine de l'égalité genre.

2. Comment la stratégie de l'Organisation en matière d'intégration de la dimension de genre est reflétée dans les objectifs, le programme et le budget du Bureau.

Constat :

- Bien que la stratégie de genre soit reflétée dans les objectifs et le programme du bureau à un certain degré, cela n'est pas suffisamment reflété dans le budget
- Les responsabilités relatives à l'intégration du genre ne sont pas partagées aux différents niveaux du Bureau, elles sont confiées à une unité

Recommandation

- ▶ Mettre en place une équipe focale genre composée de personnel de tous les programmes/composantes.

3. Intégration de l'égalité de genre dans la mise en œuvre des programmes et dans les activités de coopération technique

Constat : Les efforts dans les domaines de l'intégration de l'égalité genre dans la mise en œuvre des programmes et dans les activités de coopération technique restent à renforcer

Recommandations

- ▶ Mettre la responsabilité d'intégration de genre au niveau de leadership du programme,
- ▶ Inscrire la vision de l'égalité genre du Bureau dans toutes discussions de projets auprès de partenaires,
- ▶ Mettre en place une stratégie de formation de programmes/projets.

4. Niveau d'expertise du Bureau vis-à-vis des questions de genre et stratégie utilisée pour développer des compétences en la matière

Constat : Malgré le fait que les personnels du bureau sont conscients de l'obligation de l'intégration de genre dans leurs travaux, le niveau de connaissances et compétences de personnels aux questions de d'égalité entre les sexes est très limitée

Recommandations

- ▶ Mettre les outils d'intégration de genre dans les documentations des inductions des nouveaux staffs,
- ▶ Mettre en place un dispositif de suivi et évaluation de compétences, connaissances et conscience en genre (ex : audit genre annuel, évaluations enlignes etc.).

5. Gestion des informations et des connaissances au sein du Bureau

Constat : Le staff a accès à l'internet et intranet globale du PNUD. Le genre est visiblement présenté sur le site web du Bureau pays; il y a une communauté de pratique genre sur le TW ; un module de formation sur le genre existe sur le site PNUD. Pourtant ces outils sont très peu exploités.

Recommandation

- ▶ Faire une synthèse des outils d'intégration de genre, vulgariser régulièrement et faire un control systématique.

6. Systèmes et instruments utilisés pour le contrôle et l'évaluation

Constat : Le Bureau Pays fait un effort de prendre en compte la dimension de légalité entre les sexes malgré l'absence de mécanismes financiers et administratifs efficaces pour suivre la planification et la dépense des ressources servant à financer les activités planifiées et réalisées dans le domaine de l'intégration de la dimension de genre.

Recommandation

- ▶ Encourager l'équipe de S&E à mettre en place un système de contrôle et évaluation plus efficace.

7. Choix des organisations partenaires

Constat : Le choix des organisations partenaires est fait en fonction de leurs capacités de travail et de leurs perspectives d'activités dans le domaine de genre

Recommandation

- ▶ Néanmoins, renforcer la collaboration avec les partenaires de la société civile surtout les organisations féministes, les organisations de défense des droits de l'homme, des droits laïques, religieux et traditionnels.

8. Produits et image publique

Constat : Les produits et l'image publique reflètent l'aspect de l'autonomisation de la femme

Recommandation

- ▶ Les efforts doivent être renforcés pour refléter une prise en compte suffisante de la vision de l'égalité entre les sexes

9. Prise de décision et intégration de la dimension de genre

Constat : Les décisions sont prises selon les procédures du PNUD globale, par le SMT, celui-ci est pour le moment composé uniquement que des hommes

Recommandations

- ▶ Mettre davantage des actions de discrimination positives (ex : visite des conjoints et enfants, contrat stable etc.) pour attirer les femmes aux cadres supérieurs,

- ▶ Echanger avec les autres agences du SNU (notamment UNICEF, ONUFEMMES) à propos de leurs stratégies sur les recrutements des femmes à haut niveau.

10. Les effectifs et les ressources humaines utilisés au sein de l'institution indiquent-ils l'égalité de genre

Constat : En principe le Bureau respecte la politique d'équilibre entre la vie sociale, familiale et la vie au travail ; les procédures de recrutement et de sélection sont sensibles à la dimension de genre; néanmoins ces mesures n'ont pas eu les résultats escomptés – la parité

Recommandations

- ▶ Mettre en place une stratégie d'accompagnement de personnel féminin pour les aider à 'briser le plafond de verre',
- ▶ Encourager l'applicabilité de 'work life balance'.

11. La culture organisationnelle et la vie sociale au sein du Bureau reflètent-elles l'expression de la prise en compte de l'équité et de l'égalité de genre

Constat : En principe, la culture organisationnelle et la vie sociale au sein du Bureau reflètent une acceptation de l'égalité entre les sexes, néanmoins, cela est très peu reflété au niveau de changement des mentalités. La prise en compte de l'équité et de l'égalité de genre n'est pas suffisamment intériorisée chez les hommes ainsi que les femmes.

Recommandations

- ▶ Organiser des sessions de sensibilisation en genre auprès de personnels,
- ▶ Etablir un système de rotation de point focaux genres pour avoir une masse critique des personnes compétentes et convaincues en matière de l'intégration de genre,
- ▶ Encourager/motiver les personnels masculins qui montrent une sensibilité genre par une reconnaissance publique (un prix genre).

12. La perception globale du Bureau présente-t-elle le souci visible des préoccupations de la prise en compte du genre comme dimension transversale et stratégique à promouvoir en son sein.

Constat : Les partenaires ne sont pas informés, d'une manière régulière et structurée, des résultats du bureau dans le domaine de l'égalité genre

Recommandation

- ▶ Elaborer une stratégie de communication des résultats Genre.

IV. LES RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES

Au terme de cette mission d'Audit en Genre, plusieurs défis ont été relevés au cours des échanges avec les différentes parties prenantes. Plusieurs recommandations ont été formulées. Cette situation a amené les participants à formuler les recommandations prioritaires suivantes pour 2013 :

- ❖ Mettre en place une stratégie de formation des personnels dans le but de les sensibiliser, et de renforcer leurs capacités pour la planification, la surveillance, l'élaboration de rapports et l'évaluation de programmes/projets selon le Genre/Unité Genre ;
- ❖ Prendre des mesures de responsabilisation de toutes les unités en matière d'intégration du genre en mettant en place une équipe de points focaux en genre à titre rotationnel par an/Management ;
- ❖ Mettre en place une stratégie de recrutement des femmes cadres supérieurs en adoptant des actions de discrimination positives/RH/Unité Genre.

V. LECONS TIREES

La mission a été bénéfique et va aider les différentes parties prenantes à tenir compte de la dimension Genre.

Au terme de cette mission, il a été constaté que les Staffs par rapport à l'institution PNUD n'ont pas encore maîtrisé et intériorisé le concept « GENRE » dans l'exécution de leurs activités. Il a été aussi souligné que la plupart des staffs n'ont pas suivi la formation en Genre pourtant disponible sur le site WEB du PNUD.

Le draft du CPAP 2013-2017 du PNUD est sensible au Genre.

ANNEXE I

Calendrier des travaux

Le 5.11.2012				
Planning	Thème	Participants	Responsable	Salle
8h45-9h00	Rencontre de l'équipe de facilitation, Rencontre avec le CD pour briefing;	Equipe de facilitation et le CD DPA/P DPA/O	DP	
9h00-11h00	Atelier avec le SMT			
	<ul style="list-style-type: none"> • Mot de bienvenue & d'ouverture de la session de travail 	(Membres du MMM-E)	DP	7 ^{ème} niveau Losonia
	<ul style="list-style-type: none"> • Objectifs de la Mission, • vision et mandat du PNUD dans le domaine du Genre ; • Charte chronologique ; • Présentation du tableau d'analyse documentaire 		l'équipe de facilitation,	
12h00-16h30	Rencontre d'échange avec les Unités transversales			
12h00-12h30	S&E	Mamadou N'daw		
12h30-13h00	UPS	Ernest		

13h00-13h30	KM	Amal	l'équipe de facilitation	VNU
13h30-14h00	Communication	Florence		
14h00-14h30	Partenariat-Mobilisation	Nelly		
14h30-15h00	PPRMU	Martin		
15h00-15h30	Gouvernance	Jean Lavoie		
15h30-16h00	Pauvreté	Gilbert Aho		
16h00-16h30	Débriefing de la journée		l'équipe de facilitation,	VNU
Le 6.11.2012				
9h00-12h00	Atelier avec le programme			
	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance et conscience de la dimension de genre (Test de qualité) • Analyse/évaluation du CPAP2013-2017 prenant en compte les besoins spécifiques des H-F/F-G ; 	DPA/P TL Gouvernance et ULCP ; Chef /Suivi-Evaluation - Chargé-es de programme, Chargés de S&E, Assistant-es au programme)	l'équipe de facilitation,	VILLA 89
12h00-13h00	Pause déjeuner			
13h30-16h00	Atelier avec le programme suite			

	Connaissance et conscience de la dimension de genre et classification des projets/activités	Les points focaux Genre des axes programmatiques-BT ; Chefs et Experts suivi-évaluation et autres des composantes programmatiques-Poole Fund – Fonds mondial + DPA/P	l'équipe facilitation	de	VILLA 89
16h00-16h30	Débriefing de la journée		l'équipe facilitation,	de	
Le 7.11.2012					
9h00-11h00	Atelier avec l'Unité des Opérations;				
	Connaissance et conscience de la dimension de genre, Oignon d'Hofstede/culture organisationnelle	Opérations	l'équipe facilitation,	de	VNU
Atelier avec les partenaires					
09h00-10h30	<ul style="list-style-type: none"> Sur base de 12 Secteurs clés concernés par le protocole de l'Audit en Genre, prendre en compte leurs attentes en rapport avec le travail du PNUD 	Les partenaires : Suède-Canada-Norvège-Belgique, France, JICA, UE, USAID, DFID	l'équipe facilitation,	de	VILLA 89
11h00-13h00		Gouvernement (DEP du Ministère des finances, Budget, plan, Genre, Agriculture, Développement Rural,			

	pour la promotion du Genre à travers ses axes programmatiques et au sein du SNU, • Défis –CPAP2013-2017	Intérieur (Décentralisation, Justice)		
11h30-13h00		Les agences UN		VNU
13h00-16h00		OSC		
16h00-16h30	Débriefing de la journée		l'équipe de facilitation,	
Le 8.11.2012				
9h00-16h00	Atelier avec le programme suite			
9h00-11h00	• Stratégie axée sur le Genre-Leadership des femmes au PNUD	Toutes les Femmes du Bureau	l'équipe de facilitation	VILLA 89
11h00-12h00	Pause déjeuné			
12h00-16h00	Connaissance et conscience de la dimension de genre et classification des projets/activités	Les points focaux Genre des axes programmatiques-BT ; Chefs et Experts suivi-évaluation et autres des composantes programmatiques-PooledFund – Fonds mondial + DPA/P	l'équipe de facilitation,	VNU/ VILLA 89
16h00-16h30	Débriefing de la journée		l'équipe de facilitation,	

Le 09.10.2012				
9h00-15h45	Atelier de travail avec les staffs de provinces			
9h00-10h00	<ul style="list-style-type: none"> Synthèse des travaux sur les différents thèmes 	les staffs de provinces	Les rapporteurs	VILLA 89
9h00-10h30-	Rencontre d'échange sur le programme conjoint d'appui au MINIGEFAE	Représentantes ONUFEMMES-Unité violences sexuelles /MONUSCO - MONUSCO/Genre ; UNFPA	Equipe de facilitation	VNU
11h00-11h30	Débriefing au DP	Equipe de facilitation	DP	
15h00-15h45	Atelier de Restitution	SMT et staffs + Equipe de facilitation	DP	VILLA 89

ANNEXE II : LISTE DES PRESENCES

Participants à la réunion du MMM – E relative à l’audit Genre

1. Dominique Kabeya, Economiste national
2. Mutembo Freddy, ICT Manager
3. Clément Kouakou, Chef de projet
4. Anastasie Manzanga, Chargé de programme Gouvernance locale
5. Gilbert Aho, TL Pauvreté
6. Hilaire Kafishi, Expert Genre
7. François Elika, Chargé de programme Partenariat
8. Jean-Martin Ki, Coordonateur
9. Stephane Amani, Chargé de programme
10. Jean Lavoie, Directeur Gouvernance
11. Florence Marchal, Chef Communication
12. François Kabemba, Expert
13. Michel E. Vogt, Procurement
14. Marlon Kiyedi, Opérations analyst
15. Idesbald Cinamula, Conseiller Env. et CC
16. Jos de Beus, Conseiller Relèvement
17. Xaverine Kira, Associé S&E
18. Gaston Osango, Legal Specialist
19. Martin Masembo, PMSU analyst
20. Clarisse Museme, Associée Communication
21. Olivier Tshibola, Chargé de programme Gouvernance Politique
22. Abdoumane Dia, Opérations
23. Marie Bapu, Gender specialist

24. Betty Mukanya, Opérations
25. John Mukanya, Gouvernance administrative
26. Mamadou Ndaw, S&E
27. Hervé Mafuta, Associé au Genre

Participants à l'Atelier avec le Programme et les Opérations

1. Gaston Osango, opérations
2. Yollande Ebongo, Programme
3. J. Robert Nyembwe, Opérations
4. Angèle Bijanu, programme
5. Betty Mukanya, Opérations/RH
6. Idesbald Cinamula, Pauvreté/Env. et CC
7. Elodie Nsamba, Pauvreté/Microfinance
8. Innocent Kazamwali, Pauvreté
9. Denis Hounzangbe, LCP
10. Pierre Gusira, Sous – bureau Goma
11. Cyprien Maheshe, Pauvreté
12. Omer Kamanga, Bureau Mbuji-Mayi
13. Lynot Tshilumba, Bureau Mbuji-Mayi
14. Lina Ekomo, PACE (Elections)
15. Rita Kazadi, Opérations
16. Marlon Kiyedi, Opérations
17. Emmanuel Buata, Finances
18. Willy Yula, Gouvernance
19. Léon Kadiobo, Gouvernance
20. Solange Senga, Administration

21. Jerome Kabeya, Opérations
22. Volel Frantz, Logistique
23. Monga Mimy, GJS
24. Sylvie Ngalimbaya, Gouvernance/OSC, médias et genre
25. Marie Kabeya, Registry (IT)
26. Marthe Yansomwe, PMSU
27. Emilie Lubambu, Finances
28. Aimée Kilima, Gouvernance
29. Anastasie Manzanga, Gouvernance locale
30. Micheline Maunga, Gouvernance
31. Abdouramane Dia, Opérations
32. Stephane Amani, Pauvreté
33. Christine Meta, Experte juriste et SGBV
34. Hervé Mafuta, Associé au programme genre
35. Ahundu Jean-Fidèle, Expert
36. Béatrice Tshidibi, ULPC
37. John Mukanya, Gouvernance
38. Rose Bubuya, Experte genre
39. Clarisse Museme, Associée Communication
40. Albert Bongo, Expert S&E ULCP
41. Hilaire Kafishi, Expert Genre Gouvernance

Participants à la rencontre d'échange avec les partenaires BI-Multilatéraux

1. Mayemba Celio, Ambassade de Belgique, Attaché
2. Schweizer Lavia, GIZ/Renforce de la PNC
3. Alida Endresen, Ambassade de Norvège, Conseillère

4. Victor Kitembo, Ambassade de Suède, CP
5. Camilla, Ambassade de
6. Marie-Antoinette Saya, Ambassade du Canada, Conseillère en Genre et SGBV
7. François Kabemba, Expert PNUD
8. Patricia O'Connor, Représentante adjointe ONUFEMMES

Participants à la rencontre d'échange avec les femmes du bureau

1. Yollande Ebongo, Economiste nationale, Bureau Kisangani
2. Monga Mimy, Assistante coordination GJS
3. Ellen Aalerud, Analyste de programme/ULPC
4. Lay Ofali, CP/GEFTAM/PNUD
5. Lina Ekomo, Reporting Officer
6. Mamisoa Rangers, Stratégie planing specialist
7. Angèle Bijanu, Experte S&E/BT Goma
8. Sylvie Mukeba, Associée aux finances
9. Aline Yuma, Associée aux finances
10. Sylvie Olela Odimba, Spécialiste en Relèvement communautaire
11. Angèle Kadima, Associée administrative,
12. Elodie Nsamba, CP Microfinance,
13. Rose Bubuya, Experte Genre/BT Goma
14. Christine Meta, Experte SGBV/BT Goma
15. Albertine Likoke, Animatrice rurale/PFG
16. Hilaire Kafishi, Expert genre/BT Mbandaka
17. Stephie Meskia, Assistante DPA/P
18. Adolphine Mitangu, Associée aux finances
19. Cécile Pelo, Associée en S&E

20. Véronique Lufuma, Associée au programme Gouvernance
21. Aimée Kilima, Associée au programme
22. Anastasie Manzanga, CP Gouvernance locale
23. Marie Bapu, Gender specialist
24. Modeste Ndjondo, Expert en S&E
25. Lynot Tshilumba, S&E
26. Omer Kamanga, PFG/BT K. OR
27. Pierre Gusira, CP/BT Goma

Participants à la rencontre d'échanges avec les représentants de ONE UN Gender Team

1. Bassinga Dominique, Gender Office Monusco
2. Rachel Boketa, UN Women,
3. Innocent Kazamwali, Expert S&E
4. Patricia O'connor, UN Women
5. François Kabemba, Expert PNUD
6. Hilaire Kafishi, Expert Genre PNUD
7. Rose Bubuya, Experte Genre PNUD

Participants à la rencontre d'échange avec les agences UN

1. Guylaine Matindi, FAO
2. Jean-Richard Mutombo, UNFPA
3. Harta Di-Maving, OIM
4. Catherine Odimba, Unesco
5. Jocelyne Bahati, Monusco
6. Patricia O'connor, UN Women

Participants à la rencontre avec les OSC

1. Doudou Mujinga, AFEJUCO
2. Marie Tumba Nzeza, CAFCO
3. Esther Kamwanya, CT14 REDD+
4. Clotilde Kabemba, RAF
5. Marie-Julie Kusia, FOC
6. Franck Idumba, FONAFEN
7. Anne Lemba, MA.LE.DEV/ONGD
8. Kanza Mwanza, CEPFE
9. Ilonga Ikemeli Yves, SC
10. Arnaud Mukoko, SC
11. Mimy Mopunga, REFAMP
12. Percyl Misenga, CONAFED
13. Eyaba Catherine, REFESU
14. Amba Bernadette, REFESU
15. Wishi Kundi, LICODEF

Participants à l'atelier de restitution

1. Adama Coulibaly, DP PNUD
2. Yahya Ba, DPA/O PNUD
3. Rose Bubuya, Experte Genre/BT Goma
4. Hilaire Kafishi, Expert Genre/BT Mbandaka
5. Clarisse Museme, Associée Communication
6. Hervé Mafuta, Associé Genre
7. Omer Kamanga, PADDL/BT Mbuji-Mayi
8. Lynot Tshilumba, PNUD/BT Mbuji-Mayi

9. Angele Bijanu, PNUD/BT Goma
10. Gaston Osango, PNUD/Légal specialist
11. Marie Bapu, Gender specialist
12. Florence Marchal, Spécialiste communication/PNUD
13. Mamadou Ndaw, Spécialiste S&E
14. Mamisoa Rangers, PNUD/FM
15. Nelly Grieco, PNUD/Partenariat
16. Cornelly Mbuyi, Associée au genre PNUD
17. Mutembo Freddy, TIC
18. Idesbald Cinamula, Conseiller Env.et CC
19. Yollande Ebongo, ULCP
20. Albertine Likoke, Animatrice rurale et PFG/BT Kisangani
21. Richard Grieco, UNV
22. Innocent Kazamwali, Expert S&E
23. Marie kabeya, PNUD Registry
24. Albert Bongo, PNUD/PASMIF, Expert S&E
25. Elodie Nsamba, PNUD/PASMIF, CP
26. Esaho Shungu Lolo, PNUD/PADDL, Expert S&E
27. Léon Kadiobo, PNUD/GA, S&E
28. Lina Ekomo, PNUD/PACE
29. Xaverine Kira, PNUD/S&E, Associée au programme
30. Michel Vogt, Procurement
31. Betty Mukanya, PNUD/RH
32. Cyprien Maheshe, PNUD/ULCP, Expert S&E
33. Denis Hounzangbe, coordonateur Pauvreté/BT Maniema.

ANNEXE III : LISTE DES DOCUMENTS ANALYSES

- 7 plans des Nations unies en 7 points sur les femmes et la consolidation de la paix ;
- Les dates importantes du genre ;
- Les 8 points d'agenda du PNUD ;
- Les 12 indicateurs clés de l'audit genre ;
- Tableau de cotation d'audit genre ;
- Tableau d'analyse d'audit genre ;
- Tableau des inégalités genres en RDC.

ANNEXE IV : EXTRAIT DE QUELQUES EXERCICES

Charte chronologique

- 1965 : Création du Ministère de la Condition Féminine ;
- 1970 : Participation politique des femmes aux élections générales ;
- 1998 : Enterrement des femmes à Kasika ;
- 2006 : Adoption de la Constitution de la RDC ; Adoption et promulgation de la loi sur les violences sexuelles basées sur le Genre ;
- 2008 – 2010 : Politique Nationale Genre, Révision du Code de la Famille ;
- 2011 : Rapport National Genre ;
- 2012 : Confirmation de la Budgétisation Sensible au Genre/Primature.

Exercice de l'Oignon

1^{ère} couche (verte) : Discours, paroles, gestes, termes, expressions, etc. Ces symboles sont perceptibles de l'extérieur mais ne reflètent pas le dedans de l'organisation.

2^{ème} couche (rouge) : Les personnes, héros, individus, etc. Ce sont les champions, les personnes qui peuvent être des leaders

3^{ème} couche (bleu) : rituels, habitudes, comportements, attitudes, etc. Ils en existent qui excluent les femmes au sein de l'organisation ?

4^{ème} couche (noir) : Valeurs que nous partageons au sein de l'entreprise, Unité. L'encouragement, le respect mutuel, l'esprit d'équipe.