



COSAWOH
**COOPERATION TO
SAVE THE WORLD
AND HUMANITY**

POLITIQUE DE GENRE ET INCLUSION DE L'ONG COSAWOH

Version révisée 2025



Cette politique définit le cadre, les principes et les actions pour assurer l'égalité des genres et l'inclusion de toutes les personnes, quels que soient leur sexe, âge, origine, capacité ou orientation, au sein des programmes et de la gouvernance de COSAWOH.

1. Contexte et objectifs

La République démocratique du Congo présente des défis marqués en matière d'inégalités de genre, de violences basées sur le genre et d'exclusion de groupes vulnérables.

Cette politique vise à :

- promouvoir l'égalité des chances entre femmes, hommes et personnes non binaires ;
- garantir l'accès équitable aux services et aux ressources pour tous les groupes socialement marginalisés ;
- prévenir et répondre aux violences basées sur le genre dans nos interventions ;
- renforcer la participation et le leadership des femmes et des personnes vulnérables dans la prise de décision.

2. Champ d'application

Cette politique s'applique à :

- tous les programmes (nutrition, santé, éducation, environnement) ;
- la gestion interne (recrutement, formation, ressources humaines) ;
- les relations avec les partenaires, autorités locales et bailleurs de fonds ;
- les activités de plaidoyer et de représentation.

3. Définitions clés

Terme	Définition
Genre	Construction sociale des rôles, comportements et responsabilités associés aux sexes.
Inclusion	Processus visant à garantir la pleine participation de tous, sans discrimination ni exclusion.
Intersectionnalité	Analyse des inégalités prenant en compte plusieurs axes (genre, classe, handicap, origine).
Violences basées sur le genre (VBG)	Actes préjudiciables dirigés contre une personne en raison de son genre ou de son identité.
Personnes en situation de handicap	Personnes ayant une limitation physique, mentale ou sensorielle pouvant entraver la participation.

4. Principes directeurs

- intégration systématique de l'analyse de genre et d'inclusion dans tous les cycles de projet.
- participation active des femmes, des jeunes et des groupes marginalisés à la conception et à l'évaluation.

- approche intersectionnelle pour identifier et répondre aux besoins spécifiques.
- transparence et reddition de comptes envers les communautés.
- zéro tolérance face aux violences basées sur le genre et au harcèlement.
- renforcement de l'autonomie et du leadership local.

5. Gouvernance et responsabilités

Acteur	Rôle et responsabilités
Conseil d'administration	Validation de la politique, arbitrage sur les budgets et les orientations stratégiques.
Direction générale	Supervision globale, allocation de ressources et intégration dans la stratégie ONG.
Référent·e Genre et Inclusion	Coordination technique, accompagnement des équipes, suivi des indicateurs clés.
Chargé·e de projet	Mise en œuvre des actions de terrain et animation des comités de pilotage thématiques.
Ressources Humaines	Veille à l'équité salariale, recrutement inclusif et plans de développement de carrière.
Partenaires et communautés locales	Consultation, validation des actions et retour d'expérience permanent.

6. Analyse de genre et évaluation des besoins

1. Cartographie des groupes vulnérables selon le genre, l'âge, la capacité et l'ethnie.
2. Entretiens participatifs et focus groups séparés hommes/femmes/personnes en situation de handicap.
3. Collecte de données sexospécifiques et désagrégées par âge et par district.
4. Identification des obstacles (culturels, économiques, physiques) à l'accès aux services.

7. Stratégies et mécanismes d'inclusion

- mise en place de comités communautaires mixtes (50 % femmes, 50 % hommes).
- aménagement des sites et des moyens de transport adaptés aux personnes à mobilité réduite.
- sessions de sensibilisation sur les droits des femmes, la lutte contre les VBG et l'inclusion.
- procédures claires de signalement et de prise en charge des cas de VBG.
- soutien économique ciblé (épargne groupée, microcrédits) pour les femmes et les jeunes marginalisés.

8. Plan d'action et indicateurs

Objectif	Activité clé	Indicateur	Cible
Accroître la participation des femmes	Former 100 leaders féminines par province	% de femmes en positions de décision	40 % d'ici 12 mois
Réduire les barrières d'accès pour personnes handicapées	Adapter 5 sites de distribution	Nombre de sites accessibles	100 % des sites
Prévenir les VBG	Organiser 12 ateliers de sensibilisation	Nombre de participants mixtes	200 par an

9. Renforcement des capacités et sensibilisation

- formation annuelle des équipes terrain à l'approche genre et inclusion.
- modules e-learning disponibles en français et en langues locales.
- coaching et mentorat pour les référent·e·s locaux·ales genre.
- intégration des thèmes genre/inclusion dans les manuels de procédures.

10. Suivi, évaluation et apprentissage

- collecte trimestrielle de données sexospécifiques via le système MIS.
- évaluation annuelle de l'impact et des indicateurs de genre/inclusion.
- ateliers de capitalisation pour partager bonnes pratiques et leçons apprises.
- ajustement du plan d'action chaque semestre en fonction des retours terrain.

11. Communication et plaidoyer

- campagnes de sensibilisation radiophoniques et communautaires sur l'égalité et l'inclusion.
- publications de rapports annuels transparentes sur les résultats de genre/inclusion.
- plaidoyer auprès des autorités locales pour l'adoption de politiques favorables.
- participation à des réseaux nationaux et internationaux sur le genre.

12. Révision et amélioration continue

- révision biannuelle de la politique par le comité Genre et Inclusion.
- enquêtes de satisfaction auprès des bénéficiaires et des équipes.
- benchmark des meilleures pratiques du secteur humanitaire en RDC.
- intégration des innovations (outils mobiles, approches participatives).

13. Entrée en vigueur

Cette politique prend effet dès son approbation par le conseil d'administration de COSAWOH. Toute version antérieure est abrogée.