



TABLEAU DE BORD SWAP DE L'ÉGALITÉ DE GENRE

Équipe Pays des Nations Unies
République Démocratique du
Congo (RDC)



Octobre 2023

Consultante : Susana María Fernandez Alonso

TABLE DE MATIÈRES :

LISTE D'ACRONYMES	3
1. ANTÉCÉDENTS	4
2. CONTEXTE DU PAYS	4
3. MÉTHODOLOGIE	6
3.1. Étapes de l'exercice	7
3.2. Observations générales sur les processus	9
4. RÉSULTATS	9
4.1 Aperçu des résultats	9
4.2 Résultats par domaine de dimension	11
4.2.1. Planification	11
4.2.2. Programmation et suivi-évaluation	11
4.2.3. Partenariats	12
4.2.4. Leadership et culture organisationnelle	12
4.2.5. Architecture et capacités en matière de genre	13
4.2.6. Ressources financières	13
4.2.7. Résultats	14
5. CONCLUSION	14
6. PLAN D'ACTION ET RAPPORT ANNUEL DE SUIVI	15
7. ANNEXES	17
Annexe A : Résultats de l'enquête sur la culture organisationnelle	17
Annexe B : Composition de l'équipe d'évaluation inter-agences	19
Annexe C : Résultats du tableau de bord SWAP par indicateur en RDC	20
Annexe D : Plan d'action pour l'amélioration des performances de l'équipe pays en RDC en matière d'égalité de genre	39

LISTE D'ACRONYMES

ARC	Évaluation des Résultats et des Compétences
BCR	Bureau du Coordonnateur Résident
BOS	Business Operations Strategy
CCA	Bilan Commun de Pays/Common Country Analysis
CR	Coordonnateur Résident
DPKO	Department of Peacekeeping Operations
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
GNUDD	Groupe des Nations Unies de Développement Durable
GTG	Groupe Thématique Genre
IAT	Équipe d'Évaluation Inter-agences
ODD	Objectifs de Développement Durable
OIM	Organisation Internationale pour les Migrations
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONU	Organisation des Nations Unies
ONU Femmes	Organisation des Nations Unies pour l'Égalité de Genre et l'Autonomisation des Femmes
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA
OMT	Équipe de Gestion des Opérations / Operations Management Team
OSC	Organisations de la Société Civile
PAM	Programme Alimentaire Mondial des Nations Unies
PMT	Programme Management Team
PNUAD	Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement
PNUD/UNDP	Programme des Nations Unies pour le Développement
PSEA	Preventing Sexual Exploitation and Abuse
S&E	Suivi et Évaluation
SNU	Système des Nations Unies
TDR	Termes de Reference
UNCG	Groupe de Communication Inter-agences de Nations Unies
UNCT	United Nations Country Team
UNDAF	United Nations Development Assistance Framework
UNDSS	Département de la Sûreté et de la Sécurité des Nations Unies
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la Population
UNHCR	Agence des Nations Unies pour les Réfugiés
UNSDCF	Plan Cadre des Nations Unies pour le Développement Durable
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
UNOPS	United Nations Office for Project Services
VBG	Violence Basée sur le Genre
VS	Violence Sexuelle
VSLC	Violence Sexuelle Liée aux Conflits
SWAP	Plan d'Action à l'échelle du Système des Nations Unies pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes

1. ANTÉCÉDENTS

Les indicateurs de performance de l'équipe pays des Nations Unies en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes (tableau de bord SWAP de l'équipe pays) sont une évaluation harmonisée globalement de l'efficacité des processus d'intégration de l'égalité de genre au niveau du pays. Cette approche coordonnée établit les indicateurs de performance de l'équipe pays des Nations Unies (UNCT en raison de l'acronyme en anglais) pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes, ainsi que les normes minimales en matière d'égalité des sexes que les équipes pays devraient atteindre pour obtenir une performance appropriée en matière d'intégration de la dimension genre.

Le tableau de bord SWAP en matière de genre (ci-après dénommé « le tableau de bord » ou *scorecard* par son nom anglais) comprend une fiche d'évaluation de l'intégration de la dimension genre par l'UNCT fondée sur le SWAP. Le tableau de bord évalue la manière dont l'égalité des sexes est intégrée dans les processus, pratiques, politiques et programmes de l'UNCT et évalue également la détermination des chefs d'agence à défendre l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.

Le Groupe des Nations Unies de Développement Durable (GNUDD) a proposé l'élaboration du tableau de bord en juillet 2006, qui a été approuvé par les principaux responsables du Groupe en avril 2008 suite à la Politique relative à l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes du Conseil des chefs de Secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination de 2006 (CEB/2006/2).

La méthodologie de la mise en œuvre du tableau de bord a été révisée en 2017 parallèlement au Plan d'Action à l'échelle du Système des Nations Unies pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes (SWAP). Le SWAP, lancé en 2012, est un cadre de responsabilisation à l'échelle du Système des Nations Unies (SNU) conçu pour mesurer, surveiller et orienter les progrès vers un ensemble de normes communes, s'appliquant à toutes les entités, départements et bureaux du SNU. Ainsi, la révision méthodologique du tableau de bord a permis d'assurer un alignement plus étroit avec le SWAP et avec les Objectifs de Développement Durable (ODD), en reconnaissant l'importance de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes pour la réalisation des ODD.

Cette approche méthodologique, dont la version finale est datée de 2018, s'est révélée propice à une meilleure compréhension et appropriation des résultats par les équipes pays, au renforcement de la responsabilisation en matière d'égalité des sexes des hauts responsables et à l'amélioration des résultats des équipes.

Dans l'attente de la publication d'un nouveau guide actualisé, l'UNCT en République Démocratique du Congo (RDC) a mis en œuvre le tableau de bord SWAP en octobre 2023 en utilisant le guide méthodologique 2018.

2. CONTEXTE DU PAYS

L'UNCT en RDC, en étroite collaboration avec le Gouvernement, les partenaires techniques et financiers, les organisations de la société civile et le secteur privé, achève la mise en œuvre du Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (UNSDCF) 2020-2024. Sur la base de la vision stratégique, dégagée à partir des orientations de plusieurs référentiels comme l'Agenda 2030 relatif aux ODD, les

conclusions du Bilan Commun de pays (CCA) 2019, révisé en 2022, le plan quinquennal de développement 2019-2023 et les leçons apprises de la mise en œuvre de l'UNDAF 2013-2019, ainsi que de l'analyse des avantages comparatifs, l'assistance du SNU en RDC se focalise sur trois axes stratégiques :

1. Consolidation de la paix, respect des droits humains, protection des civils, cohésion sociale et démocratie, qui comporte 3 effets :

Effet 1.1 : D'ici 2024, la prévalence de la violence et des conflits armés est réduite et la sécurité des personnes et des biens est améliorée en particulier celle des personnes vulnérables, y compris les réfugiés/déplacés, des femmes et les jeunes ;

Effet 1.2 : D'ici 2024, les populations vivant en RDC, plus spécifiquement les plus vulnérables (femmes, enfants, réfugiées et déplacées) jouissent de leurs droits humains, en particulier l'accès équitable à la justice, (y compris la justice juvénile), à l'identité juridique et la protection, à travers le renforcement des systèmes judiciaire, sécuritaire, des capacités de veille des organisations de la société civile sur les droits humains et la redevabilité institutionnelle ;

Effet 1.3 : D'ici 2024, les institutions publiques, les media et la société civile, au niveau central et décentralisé exercent efficacement leurs rôles pour une gouvernance démocratique apaisée, efficace et inclusive, porteuse d'effets sur la participation citoyenne et le renforcement de l'état de droit.

2. Croissance économique inclusive, développement agricole, capture du dividende démographique, protection et gestion durable des ressources naturelles, qui comporte 3 effets :

Effet 2.1 : D'ici 2024, les populations congolaises jouissent d'une croissance économique inclusive durable portée par la transformation agricole, la diversification économique ouverte aux innovations et à la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes ;

Effet 2.2 : D'ici 2024, les populations vivant en RDC bénéficient d'une protection sociale inclusive et d'un dividende démographique portée par la maîtrise démographique et l'autonomisation des jeunes et des femmes.

Effet 2.3 : D'ici 2024, les populations tirent profit d'une gestion responsable et durable des ressources naturelles (forestières, minières, et foncières), par l'État, les entités décentralisées, les communautés, et le secteur privé, dans un contexte de changement climatique et de préservation de la biodiversité.

3. Accès aux services sociaux de base et assistance humanitaire, qui comporte 2 effets :

Effet 3.1 : Les populations, en particulier les plus vulnérables bénéficient d'un accès équitable, de qualité et durable aux services sociaux de base, y compris de lutte contre le VIH/SIDA ;

Effet 3.2 : D'ici 2024, les organisations humanitaires et structures gouvernementales chargées des questions humanitaires apportent une réponse humanitaire coordonnée, rapide et efficace envers les personnes affectées par les crises dans le respect standards et principes humanitaires en vue de réduire la surmortalité et la sur-morbidité des personnes affectées.

L'équipe pays, dirigée par le Bureau du Coordonation Résident (BCR), s'est lancée en 2023 dans le processus de préparation et de formulation de l'UNSDCF 2025-2029, qui définit la

vision et les résultats du SNU pour les cinq prochaines années. Le processus a commencé par l'élaboration du CCA 2023, une analyse collective de la situation du pays par les Nations Unies en collaboration avec les partenaires techniques et financiers. Au moment de l'évaluation du tableau de bord, le processus de consultations du nouveau CCA avec les gouvernements et les partenaires provinciaux était en cours.

Le ONE UN gender team est un groupe de coordination inter-agences qui a comme objectif principale de fournir un appui et des conseils stratégiques à l'équipe pays en RDC afin qu'elle soit en mesure d'intensifier les efforts en matière de prise en compte de la dimension genre. Le groupe a été créé en 2014 et son mandat a été élaboré et révisé en 2015. La même année, un tableau de bord sur le genre a été mis en place.

En 2022, le ONE UN gender team a été redynamisé et revitalisé pour lui permettre d'influencer stratégiquement l'UNCT en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes. Après la mise en œuvre du gender scorecard en 2015, l'exercice n'a été repris qu'en octobre 2023.

Afin de soutenir l'élaboration de l'UNSDCF 2025-2029 sensible au genre et d'assurer une meilleure responsabilisation de l'équipe pays en matière d'égalité des sexes, conformément à la politique corporative des Nations Unies dans ce domaine, l'équipe pays, soutenue par le ONE UN gender team, a piloté le tableau de bord SWAP sur l'égalité de genre en octobre 2023.

À cette fin, une spécialiste internationale a été engagé pour soutenir l'équipe pays sous la coordination générale de l'ONU Femmes et le financement de l'UNICEF.

3. MÉTHODOLOGIE

Le tableau de bord établit les normes minimales au niveau de l'UNCT, mesurant les performances en matière d'intégration de l'approche genre des dimensions communes des Nations Unies, telles que les politiques, les processus, les pratiques et les programmes. Il ne mesure pas la performance individuelle des agences.

La performance de l'UNCT est évaluée sur sept domaines de dimensions à travers 15 indicateurs, comme suit : 1. Planification ; 2. Programmation, suivi et évaluation ; 3. Partenariats ; 4. Leadership et culture organisationnelle ; 5. Architecture et capacités en matière de genre ; 6. Ressources, et 7. Résultats.

Une équipe inter-agences (IAT) d'évaluation a été chargée en RDC de mener à bien l'exercice SWAP. Cette équipe d'évaluation était composée de 20 membres et comprenait des représentants du groupe de travail technique sur le genre (ONE UN gender team), du BCR, du groupe de communication inter-agences des Nations Unies (UNCG), du groupe de suivi et d'évaluation (S&E), de l'équipe de gestion des opérations (OMT) et de l'équipe de gestion des programmes (PMT). Plusieurs agences étaient représentées dans l'équipe d'évaluation : BCUDH, Bureau Intégré, GTSE/FAO, MONUSCO, ONU Femmes, PBF, PNUD, UNFPA, et UNICEF.

Six groupes d'évaluation ont été constitués au sein de l'équipe et chaque groupe a été chargé de l'évaluation de 2 ou 3 indicateurs. La composition des groupes d'évaluation de l'équipe inter-agences figure à l'annexe B.

En septembre 2023, l'UNCT en RDC a recruté les services d'une consultante internationale pour soutenir la mise en œuvre du tableau de bord SWAP de l'équipe pays, en fournissant un soutien et une assistance à l'équipe d'évaluation et en dynamisant les sessions de travail. La mission sur le terrain de la consultante s'est déroulée du 11 au 27 octobre. L'exercice a été réalisé de manière très participative, en favorisant le dialogue interne et l'appropriation des résultats.

Avant l'auto-évaluation menée par l'IAT, qui a débuté en octobre, les processus suivants ont été mis en œuvre :

- ✚ Une enquête en ligne sur la perception par le personnel de l'environnement organisationnel pour la promotion de l'égalité des sexes a été menée en septembre 2023. Au total, 649 personnes ont répondu à l'enquête (274 femmes, 372 hommes, 3 d'un autre genre) dépassant le nombre minimum de réponses requis pour garantir la validité des résultats¹. Les résultats de l'enquête ont été utilisés pour l'évaluation de l'indicateur 4.2 "La culture organisationnelle soutient pleinement la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes". Une ventilation des réponses à l'enquête se trouve à l'annexe A.
- ✚ Un modèle de tableau sur la parité entre les sexes a été distribué aux départements des ressources humaines des agences des Nations Unies. Le tableau demandait des données quantitatives sur le nombre de femmes et d'hommes dans toutes les catégories professionnelles du SNU en RDC, qu'ils soient nationaux ou expatriés. Toutes les agences ont complété et rempli le tableau. Une feuille Excel a ensuite été créée pour la consolidation des données sur le personnel du SNU ventilées par sexe. Ces données ont été utilisées pour l'évaluation de l'indicateur 4.3 "La parité des sexes dans les effectifs est atteinte".

3.1. Étapes de l'exercice

Le processus mené en RDC a été le suivant :

Étape 1 : Examen des documents de référence :

Un dossier partagé a été créé sur Google Drive pour télécharger et compiler toutes les informations de base. Les sources de vérification ont été téléchargées par l'ONU Femmes et le BCR. La documentation suivante a été examinée par la consultante : orientations et cadre techniques du tableau de bord SWAP de l'équipe pays ; rapports des tableaux de bord des pays dans la région et d'autres pays ; CCA 2022 ; UNSDCF 2020-2024 ; nouvelles orientations UNSDCF du GNUDD ; rapports de revue de l'UNSDCF ; rapport d'évaluation finale du Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (PNUAD) ; TOR et plan de travail du ONE UN gender team ; plan de travail de l'UNCG ; plan de travail conjoint de l'UNCT, et d'autres évaluations nationales.

Étape 2 : Assistance et soutien à l'équipe pour l'autoévaluation dans le pays

*** Réunions techniques en ligne** entre la consultante, le BCR et l'ONU Femmes pour la préparation du scénario et la validation du plan de travail de l'évaluation, menées en septembre et octobre.

¹ Pour l'UNCT en RDC, ce nombre minimum était de 165, étant donné que l'effectif des Nations Unies était de 4708 personnes au moment de l'évaluation.

*** Réunion d'information en ligne avec le ONE UN gender team.** Les attentes de l'équipe ont été clarifiées, la base de la coordination du travail a été fournie, et la méthodologie et le plan de travail ont été présentés.

*** Réunion de briefing avec l'équipe d'évaluation.** Une séance de briefing avec l'ensemble de l'équipe d'évaluation a été organisée à Kinshasa. Au cours de cette réunion, le calendrier de travail a été convenu, les attentes à l'égard du groupe ont été clarifiées, la base de la coordination du travail de l'IAT a été fournie et la composition des 6 groupes d'évaluation a été présentée. Il leur a été demandé de se familiariser avec le guide technique du tableau de bord et en particulier avec les conseils sur les indicateurs dont ils sont responsables. Il leur a également été demandé de rassembler des données et des moyens de vérification par rapport aux indicateurs de leur responsabilité et de fournir des évaluations préliminaires. Un calendrier a été fixé.

*** Réunion de briefing avec l'équipe d'ONU Femmes.** Lors de cette réunion, l'outil du tableau de bord, la méthodologie, les phases de l'exercice et le processus de travail ont été expliqués.

*** Auto-évaluation dans le pays.** Les groupes d'évaluation ont travaillé pour se mettre d'accord sur les preuves, réviser les données et les moyens de vérification, obtenir une compréhension commune des résultats par rapport aux indicateurs de leur responsabilité, élaborer des justifications et des explications et parvenir à un consensus sur la notation provisoire par rapport aux indicateurs. Deux journées entières ont été consacrées à des sessions d'évaluation entre les groupes et la consultante, accompagnée par ONU Femmes, pour réviser les données probantes, discuter les résultats, noter les lacunes et identifier les préoccupations. Les 15 fiches d'évaluation ont été complétées, une pour chaque indicateur.

*** Consultations à Matadi.** Les consultations ont eu lieu au cours de deux jours auprès de deux parties prenantes, notamment la partie gouvernementale et la société civile, tous bénéficiaires de l'appui du SNU au travers l'exécution de différentes actions conjointes, ainsi que de la mise en œuvre du groupe thématique genre (GTG) provincial par le ministère de tutelle. Lors de ces consultations, des informations ont été recueillies sur le fonctionnement du GTG et sur l'engagement du SNU avec le gouvernement et la société civile au niveau provincial.

*** Atelier de planification des actions.** Une session a été organisée pour présenter les conclusions, les résultats et les notes finales par rapport aux indicateurs à l'ensemble de l'équipe d'évaluation et du ONE UN gender team, et pour convenir du plan d'action, en prévoyant un espace pour le retour d'information et la recherche de consensus. Une proposition de plan d'action a été présentée par la consultante, élaborée sur la base des résultats. Un plan d'action final pour l'amélioration des performances de l'équipe pays en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes a finalement été mis à jour et approuvé par les membres.

*** Présentation des résultats de l'exercice à l'UNCT.** La présentation des résultats à l'équipe pays a été faite par le Représentant d'ONU Femmes lors de la réunion de novembre de l'UNCT. Il s'agit là d'un exemple d'appropriation des résultats et de responsabilisation de l'encadrement supérieur.

Étape 3. Rédaction du rapport final

Ce rapport a été produit par la consultante internationale sur la base des conclusions de l'exercice, des documents de référence et des commentaires formulés par l'équipe d'évaluation, l'ONE UN gender teams et l'UNCT.

3.2. Observations générales sur les processus

Parmi les observations générales, l'implication et la motivation de l'équipe sont soulignées. Les délais étaient très serrés, mais malgré cela, l'équipe s'est acquittée de sa tâche avec efficacité, a livré les produits à temps et a toujours fait preuve d'une grande implication et motivation pour l'exercice tout au long du processus. L'évaluation a bénéficié d'une coordination de soutien très efficace et solidaire de la part d'ONU Femmes, l'appui technique du BCR et le soutien logistique de l'UNICEF.

La mise en œuvre de la méthodologie a permis une compréhension approfondie de celle-ci, une appropriation réussie des résultats et l'instauration d'un dialogue au sein de l'UNCT sur les performances de l'équipe pays en matière d'intégration de la dimension genre.

4. RÉSULTATS

La méthodologie du tableau de bord SWAP de l'UNCT comprend 4 niveaux de notation :

- Dépasse les exigences minimales ;
- Répond aux exigences minimales ;
- Approche des exigences minimales ;
- Manque d'exigences minimales.

Les critères pour approcher, répondre ou dépasser les exigences minimales sont fournis par le GNUDD pour chaque indicateur. Si l'équipe pays n'approche pas des normes minimales, l'indicateur est alors noté comme « manque d'exigences minimales. Si l'équipe pays approche des exigences minimales, des efforts supplémentaires doivent être faits à court terme afin que l'équipe pays puisse répondre aux exigences minimales dans le prochain rapport de suivi.

L'équipe pays doit viser à répondre aux exigences minimales comme une performance adéquate en matière d'intégration du genre. Cependant, il doit être envisagé comme un point de départ à partir duquel l'UNCT peut renforcer les efforts nationaux existants pour dépasser les exigences minimales dans le prochain rapport de suivi, afin que les meilleures pratiques puissent être partagées avec d'autres équipes pays.

4.1 Aperçu des résultats

Le tableau suivant résume les notes obtenues par rapport à tous les indicateurs dans les 7 domaines dimensionnels. Comme on peut le constater, l'UNCT excelle dans les domaines de la Programmation, S&E et des Partenariats.

Tableau de bord SWAP de l'équipe pays de Nations Unies RDC
Année d'évaluation : 2023 (octobre)

Indicateurs	Absent d'exigences minimales	Approche des exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
1. Planification				
1.1. Le bilan commun de pays (CCA) intègre l'analyse de genre				
1.2. L'égalité de genre est intégrée dans les résultats de l'UNSDCF				
1.3. Les indicateurs de l'UNSDCF mesurent les changements en matière d'égalité de genre				
2. Programmation et suivi-évaluation				
2.1. Les programmes conjoints contribuent à réduire les inégalités de genre				
2.2. La communication et le plaidoyer traitent des domaines de l'inégalité de genre				
2.3. Le suivi et l'évaluation mesurent les progrès réalisés par rapport aux résultats prévus en matière d'égalité de genre				
3. Partenariats				
3.1. L'équipe pays collabore et s'engage avec le gouvernement sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes				
3.2. L'équipe pays collabore et s'engage avec les organisations de la société civile de défense de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes				
4. Leadership et culture organisationnelle				
4.1. La direction de l'équipe pays s'est engagée à défendre l'égalité de genre				
4.2. La culture organisationnelle soutient pleinement la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes				
4.3. La parité des sexes est atteinte dans le recrutement du personnel				
5. Architecture et capacités en matière de genre				
5.1. Le mécanisme de coordination en matière de genre est habilité à influencer l'équipe pays pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes				
5.2. L'équipe pays a développé des capacités adéquates pour l'intégration de la dimension genre				
6. Ressources financières				
6.1. Des ressources adéquates pour l'intégration de la dimension genre sont allouées et suivies				
7. Résultats				
7.1. Les programmes des Nations Unies apportent une contribution significative à l'égalité de genre dans le pays				

Les résultats complets par indicateur se trouvent à l'annexe C. Un résumé des principales conclusions par domaine de dimension est fourni ci-dessous.

4.2 Résultats par domaine de dimension

4.2.1. Planification

Cette dimension est le point faible de l'UNCT à ce jour. L'équipe pays est proche des normes minimales pour deux indicateurs, mais est loin des exigences pour l'indicateur CCA, dont le score est "Manque d'exigences minimales".

Indicateur 1.1. En ce qui concerne le CCA 2022, le document n'intègre pas l'analyse de genre dans son ensemble. Le document est globalisant et ne tient pas compte de la désagrégation des données. Pour répondre aux exigences, il est nécessaire que l'analyse de genre soit utilisée dans tous les secteurs/analyses des ODD du prochain CCA, y compris les causes sous-jacentes de l'inégalité de genre et la discrimination entre les sexes, et que des données cohérentes, ventilées par sexe et sensibles au genre, soient incluses.

Indicateur 1.2. En ce qui concerne l'intégration de l'égalité de genre dans les résultats de l'UNSDCF, la dimension genre est visiblement intégrée dans seulement 4 effets sur 8. En outre, il n'y a pas d'effet qui cible spécifiquement l'égalité de genre. L'effet 1.2 est dédié aux femmes, mais aussi aux autres groupes vulnérables (réfugiés, déplacés, handicapés, jeunes, enfants). Cet effet ne peut donc pas être considéré comme un effet spécifique au genre car aucun des produits de l'effet ne fait référence à l'égalité des sexes ou ne cible spécifiquement les femmes. Pour répondre aux exigences, l'égalité de genre doit être intégrée de manière visible dans tous les effets ou un effet de l'UNSDCF doit cibler spécifiquement l'égalité de genre.

Indicateur 1.3. En ce qui concerne les indicateurs de l'UNSDCF, seulement 23% des indicateurs des effets et de produits figurant dans la matrice de résultats du Cadre de Coopération permettent de suivre les progrès en matière d'égalité des sexes. La sensibilité des indicateurs au genre est très faible pour l'axe 2 (croissance économique, développement agricole, dividende démographique, protection sociale et gestion durable des ressources naturelles). Pour répondre aux exigences, il est nécessaire qu'au moins 33 % des indicateurs des effets et de produits mesurent les évolutions en matière de l'égalité de genre.

4.2.2. Programmation et suivi-évaluation

La performance de l'UNCT dans ce domaine est satisfaisante, dépassant les exigences minimales pour un indicateur sur trois, et répondant aux exigences minimales pour les deux autres indicateurs. Cette dimension est l'un des points forts de l'équipe pays à l'heure actuelle.

Indicateur 2.1. En ce qui concerne les programmes conjoints, l'égalité des sexes est visiblement intégrée dans tous les programmes conjoints *opérationnels* au moment de l'évaluation. En outre, plusieurs programmes conjoints sur la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes sont opérationnels sur la période de l'UNSDCF en cours. Cependant, il n'y a pas de système ou de mécanisme pour assurer l'intégration de la dimension de genre dans les programmes conjoints.

Indicateur 2.2. En ce qui concerne la communication et le plaidoyer, le SNU dépasse les normes minimales parce que l'UNCT a contribué de façon collaborative à des activités de communication sur l'égalité de genre. Le plan de travail annuel du groupe de communication inter-agences inclut visiblement la communication et le plaidoyer en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes. De plus, l'équipe pays a collaboré à des activités de communication et de sensibilisation conjointes dans des domaines thématiques non traditionnels².

Indicateur 2.3. En ce qui concerne le suivi et l'évaluation, les progrès en matière d'égalité des sexes sont rapportés dans les rapports de revue annuels de l'UNSDCF. D'autre part, les données de la matrice de résultats de l'UNSDCF pour les indicateurs sensibles au genre sont recueillies comme prévu. Cependant, le groupe de suivi et d'évaluation (S&E) inter-agences n'a pas reçu une formation technique sur le S&E sensible au genre au moins une fois au cours du cycle actuel de coopération.

4.2.3. Partenariats

Il s'agit de la dimension la plus performante de l'équipe pays et de sa force la plus évidente, dépassant les exigences minimales pour les deux indicateurs.

Indicateur 3.1. En ce qui concerne l'engagement avec le gouvernement, l'équipe pays a collaboré avec un certain nombre d'agences gouvernementales sur des initiatives conjointes promouvant l'égalité des sexes dans le cadre du cycle actuel de l'UNSDCF. L'équipe pays a même contribué à renforcer l'engagement du gouvernement dans la mise en œuvre des ODD liés au genre. En outre, le mécanisme national de défense des droits des femmes a participé aux consultations de l'UNSDCF, telles que la priorisation stratégique, la mise en œuvre et l'évaluation.

Indicateur 3.2. En ce qui concerne l'engagement avec les Organisations de la Société Civile (OSC) de défense de l'égalité de genre, l'équipe pays a collaboré avec les organisations de femmes et les défenseurs des droits des femmes dans le cadre d'initiatives conjointes favorisant l'égalité des sexes et a contribué à renforcer la participation des OSC à la mise en œuvre des ODD liés au genre au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. Enfin, la société civile a participé aux consultations de l'UNSDCF.

4.2.4. Leadership et culture organisationnelle

L'équipe pays n'est pas suffisamment performante dans ce domaine, car elle ne répond pas aux exigences minimales pour deux indicateurs sur trois.

Indicateur 4.1. Par rapport au leadership, l'égalité de genre a été discutée dans 44 %-56 % des réunions des chefs d'agences tenues au cours des 12 derniers mois. Pour répondre aux exigences minimales, les questions d'égalité de genre devraient être abordées dans au moins 60 % des réunions de l'UNCT et il devrait y avoir des preuves d'une prise de décision et d'un suivi, plutôt que d'un partage général d'informations. En outre, l'évaluation a montré que le CR a publiquement défendu l'égalité des sexes d'une manière régulière. Selon les résultats de l'enquête auprès du personnel, 80% du

² Les domaines thématiques non traditionnels sont les domaines dans lesquels les femmes sont sous-représentées, tels que l'environnement et le changement climatique, l'innovation technologique, l'industrie, les infrastructures, les transports, etc.

personnel (72% des femmes et 86% des hommes) est d'accord pour dire que les chefs d'agences s'engagent en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail.

Indicateur 4.2. Par rapport à la culture organisationnelle, l'UNCT répond aux exigences minimales dans la mesure où les résultats de l'enquête sur la perception par le personnel de l'environnement organisationnel pour la promotion de l'égalité des sexes ont obtenu une note positive de 76 %. Toutefois, il existe une grande différence dans le pourcentage de réponses positives entre les femmes (69 %) et les hommes (80 %). Les questions les mieux notées par les femmes (71 %) et les hommes (86 %) sont celles liées à la perception de l'égalité des sexes, et les moins bien notées par les deux sexes (65 % femmes et 74 % hommes) sont celles liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Indicateur 4.3. Par rapport à la parité hommes-femmes dans les effectifs, l'UNCT a mis en place un mécanisme de suivi de la parité des sexes qui est régulièrement utilisé pour suivre la parité à tous les niveaux. Toutefois, la comparaison des données pour les années 2021 et 2023 montre que globalement la représentation des femmes dans l'équipe pays est passée de 29 % en 2021 à 27 % en 2023. Le pourcentage de femmes occupant des postes de décision s'est quelque peu amélioré. Il est à noter que ces statistiques sont fortement influencées par la mission DPKO, qui est tenue de recruter dans les zones plus instables et insécures, ce qui empêche les femmes de postuler. Enfin, le BOS comprend des mesures et des indicateurs sexospécifiques.

4.2.5. Architecture et capacités en matière de genre

La performance de l'équipe pays approche des exigences minimales mais l'équipe améliore ses performances depuis 2022 et est en passe d'améliorer la notation des indicateurs de cette dimension à court terme.

Indicateur 5.1. Par rapport au mécanisme de coordination en matière de genre, le ONE UN gender team, qui existe depuis 2024, a reçu une formation technique en 2022 sur la dimension genre et se prépare stratégiquement à apporter une contribution substantielle au cadre de coopération 2025-2029. Il est présidé par un chef d'agence. Le groupe dispose des TDR et d'un plan de travail approuvé. À noter que les TDR sont mis à jour périodiquement et que le plan de travail est élaboré et validé sur une base annuelle.

Indicateur 5.2. Par rapport aux capacités de l'UNCT pour l'intégration de la dimension genre, deux formations ont été menées depuis 2022. La première au cours de la retraite du ONE UN gender team en septembre 2022. La deuxième en mai 2023 autour du processus de l'UNSDCF. Cependant, un plan de développement des capacités en matière d'intégration de la dimension genre, basé sur une évaluation inter-agences des capacités, n'est pas établi pour le cycle actuel de l'UNSDCF. En plus, le matériel d'initiation de l'UNCT ne comprend pas les engagements en faveur de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes et les défis de développement du pays en la matière.

4.2.6. Ressources financières

L'équipe pays n'est pas suffisamment performante dans ce domaine, car elle ne répond pas aux normes minimales pour le seul indicateur de la dimension, dont la note est : « Approche des exigences ».

Indicateur 6.1. L'équipe pays a organisé au moins une réunion de renforcement des capacités sur le marqueur genre au cours du cycle actuel de l'UNSDCF mais elle n'a pas

cependant fixé un objectif de dépenses de programmes à affecter à l'égalité de genre. Pour répondre aux exigences minimales il est nécessaire de fixer et atteindre un objectif de dépenses de programmes à affecter à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

4.2.7. Résultats

L'équipe pays est en voie d'atteindre certains résultats en matière d'égalité de genre conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.

Indicateur 7.1. Le SNU est en voie d'atteindre quelques résultats en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes comme prévu dans le cadre des résultats de l'UNSDCF selon les informations disponibles à ce jour (3 premières années de mise en œuvre). Il manque des informations sur les deux dernières années d'implémentation pour s'assurer que l'équipe pays a atteint tous les résultats escomptés en matière d'égalité des sexes. Comme l'exigent les critères de l'indicateur, pour répondre aux normes minimales, l'équipe pays doit atteindre ou être sur la bonne voie pour atteindre tous les résultats en matière de genre prévus dans le cadre de résultats. Pour dépasser les exigences, l'équipe pays doit être en mesure de déterminer si un résultat de l'UNSDCF a contribué à un changement substantiel ou transformateur en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans le pays.

5. CONCLUSION

Les résultats de cette évaluation montrent quelques bonnes performances mais aussi que des améliorations sont nécessaires. L'exercice a révélé que les exigences minimales sont absentes dans 1 indicateur sur lequel l'équipe pays devrait de toute urgence améliorer la notation :

- Le bilan commun de pays (CCA) intègre l'analyse de genre (indicateur 1.1).

L'évaluation a révélé 8 indicateurs approchant des exigences minimales, pour lesquels l'équipe pays doit concentrer ses efforts afin d'améliorer les scores à court terme :

- L'égalité de genre est intégrée dans les résultats de l'UNSDCF (indicateur 1.2) ;
- Les indicateurs de l'UNSDCF mesurent les changements en matière d'égalité de genre (indicateur 1.3) ;
- La direction de l'équipe pays s'est engagée à défendre l'égalité de genre (indicateur 4.1) ;
- La parité des sexes est atteinte dans le recrutement du personnel (indicateur 4.3) ;
- Le mécanisme de coordination en matière de genre est habilité à influencer l'équipe pays pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (indicateur 5.1) ;
- L'équipe pays a développé des capacités adéquates pour l'intégration de la dimension genre (indicateur 5.2) ;
- Des ressources adéquates pour l'intégration de la dimension genre sont allouées et suivies (indicateur 6.1) ;
- Les programmes des Nations Unies contribuent de manière significative à l'égalité des sexes dans le pays (indicateur 7.1).

L'évaluation a révélé une performance adéquate pour 3 indicateurs qui répondent aux exigences minimales :

- Les programmes conjoints contribuent à réduire les inégalités de genre (indicateur 2.1);
- Le S&E de l'UNSDCF mesure les progrès réalisés par rapport aux résultats prévus en matière d'égalité de genre (indicateur 2.3);
- La culture organisationnelle soutient pleinement la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (indicateur 4.2).

Elle a en outre révélé des performances exceptionnelles pour 3 indicateurs, qui dépassent les exigences minimales :

- La communication et le plaidoyer traitent des domaines de l'inégalité de genre (indicateur 2.2);
- L'équipe pays collabore et s'engage avec le gouvernement sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (indicateur 3.1);
- L'équipe pays collabore et s'engage avec les organisations de la société civile de défense de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes (indicateur 3.2).

À la suite de cette évaluation, les forces et les faiblesses de l'équipe pays en RDC en matière d'intégration de la dimension genre sont les suivantes :

- 🚩 **Points forts** : (i) Programmation et S&E, (ii) Partenariats.
- 🚩 **Domaines nécessitant des améliorations** : (i) Leadership et culture organisationnelle, (ii) Architecture et capacités en matière de genre, (iii) Ressources, (iv) Résultats.
- 🚩 **Domaines nécessitant une amélioration majeure** : (i) Planification.

6. PLAN D'ACTION ET RAPPORT ANNUEL DE SUIVI

Les résultats de l'évaluation ont été intégrés dans un plan d'action, conçu pour améliorer les performances de l'UNCT en matière d'égalité de genre, qui se trouve à l'annexe D.

Ce plan d'action souligne les écarts entre les exigences minimales des Nations Unies et les pratiques, procédures et processus actuels de l'équipe pays identifiés au cours de l'évaluation. Il comprend les mesures à prendre, le calendrier et la répartition des responsabilités. Il indique également les liens avec les indicateurs du tableau de bord SWAP à des fins de suivi.

Le plan d'action peut également être mis à jour périodiquement, si nécessaire. En outre, des plans d'action annuels peuvent être élaborés pour mettre en œuvre des tâches concrètes qui mèneront à la réalisation des actions formulées dans le plan d'action SWAP de l'équipe pays.

En plus, un rapport annuel de suivi sur le tableau de bord doit être soumis par le biais de la plateforme UNCT-SWAP. Au moins 5 indicateurs doivent être réévalués dans chaque rapport de suivi. Il est également demandé de rendre compte des progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'action.

Lors de la sélection des indicateurs à réévaluer chaque année, l'équipe doit se concentrer sur ceux dont les scores doivent être améliorés à court terme dans les domaines dont la performance doit être renforcée. Ainsi, il est proposé de réévaluer les indicateurs 1.1, 4.1, 5.1, et 5.2 en 2024. Les indicateurs 1.2 et 1.3 du domaine dimensionnel de planification doivent être réévalués en 2025, une fois que le nouveau UNSDCF 2025-2029 aura été formulé et approuvé. Il est donc proposé de réévaluer les indicateurs 1.2, 1.3, 4.3, 6.1, et 7.1 en 2025.

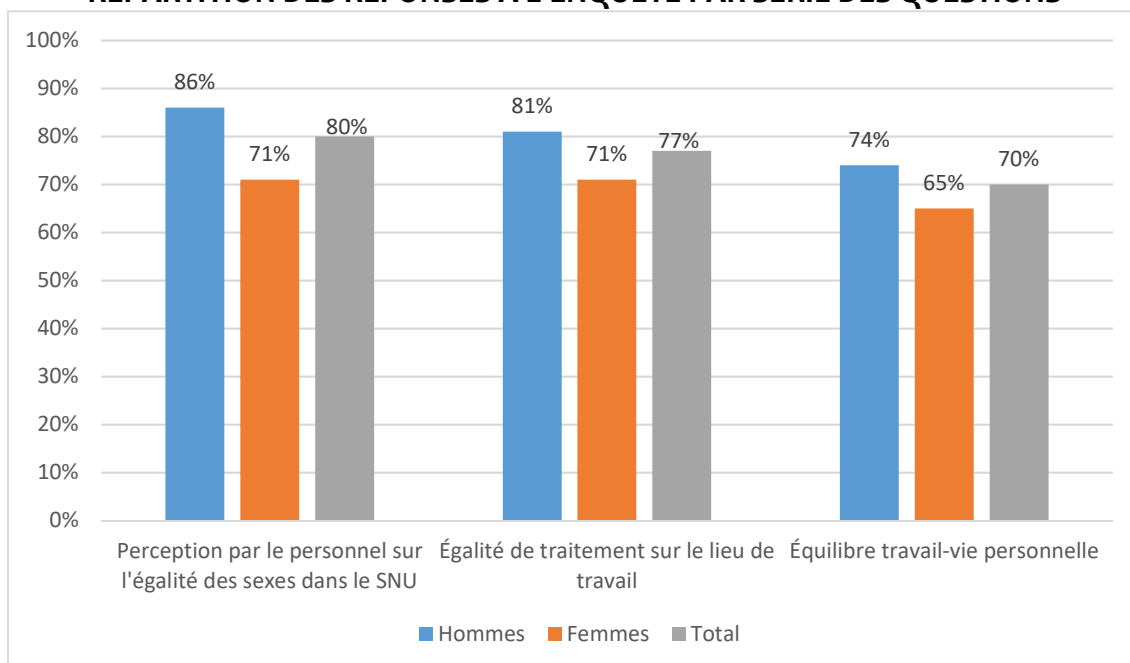
Dans le but d'assurer une réponse complète aux actions décrites dans le plan d'action, une bonne compréhension et appropriation des recommandations par l'équipe pays est nécessaire. Le plan d'action doit être à l'ordre du jour des réunions des chefs d'agences pour assurer le suivi, au moins tous les six mois jusqu'à ce que toutes les actions soient achevées.

Le plan d'action doit également faire partie de l'ordre du jour des réunions des groupes inter-agences auxquels des responsabilités ont été attribuées dans le plan, comme le ONE UN gender team, l'UNCG, le groupe de S&E, l'OMT et le PMT. La responsabilité de la mise en œuvre doit être partagée entre les agences et les secteurs du SNU afin d'encourager la décentralisation de la responsabilité et de l'obligation de rendre compte en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes.

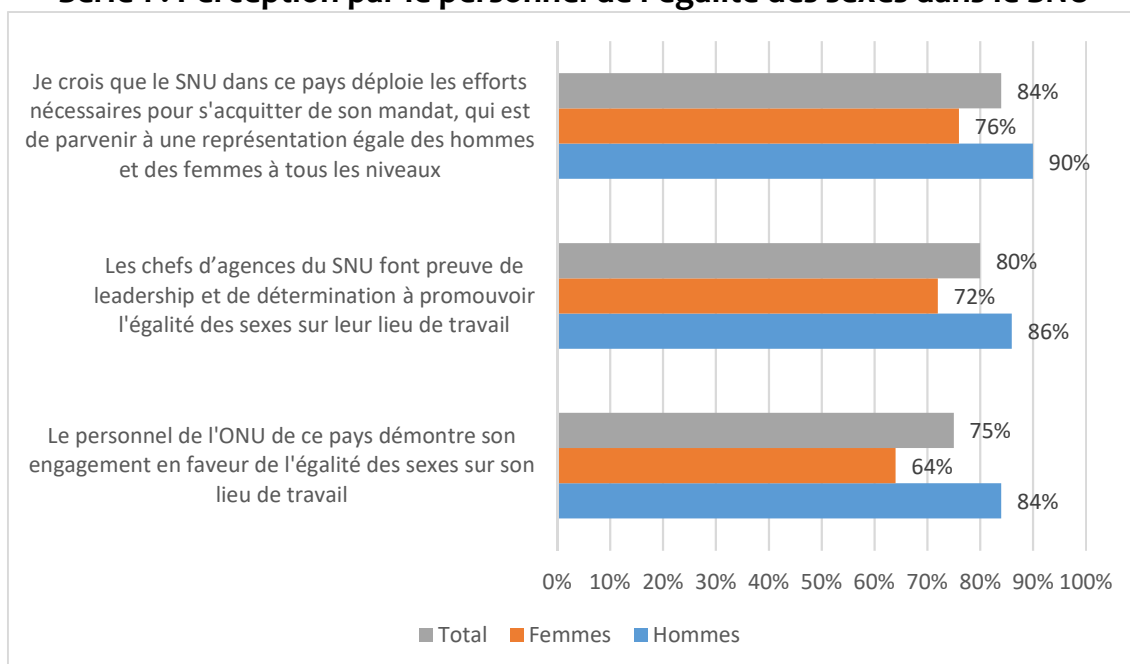
7. ANNEXES

Annexe A : Résultats de l'enquête sur la culture organisationnelle

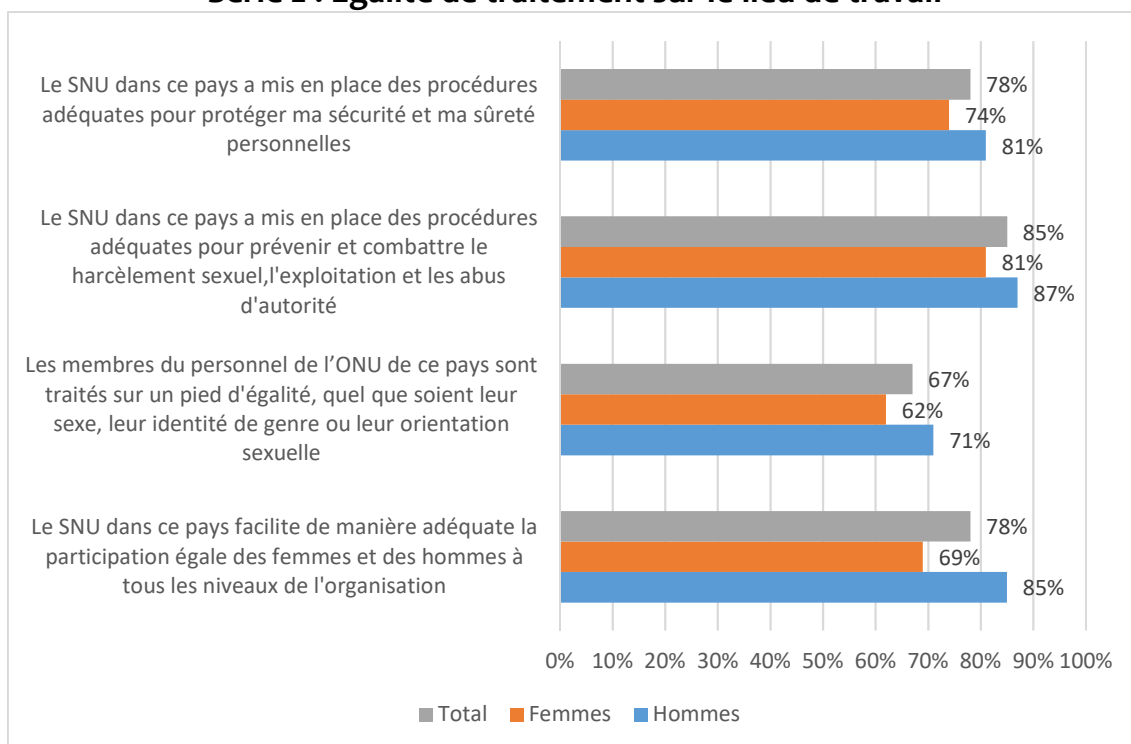
RÉPARTITION DES RÉPONSES À L'ENQUÊTE PAR SÉRIE DES QUESTIONS



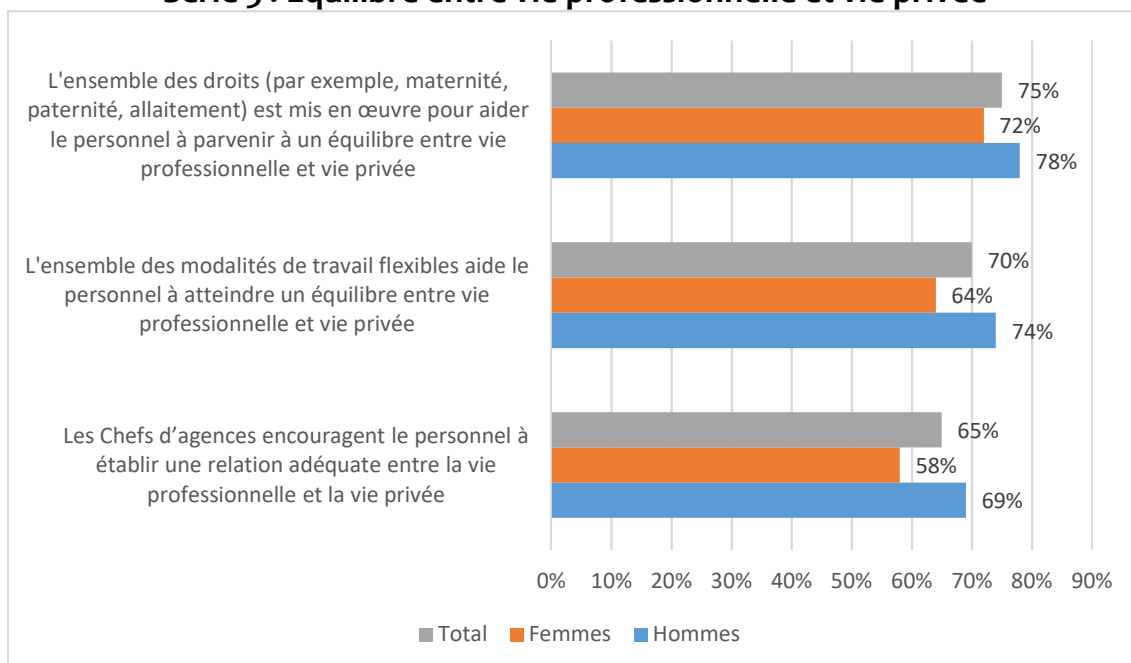
Série 1 : Perception par le personnel de l'égalité des sexes dans le SNU



Série 2 : Égalité de traitement sur le lieu de travail



Série 3 : Équilibre entre vie professionnelle et vie privée



Ouverture de l'enquête en mars 2021.

649 réponses (274 femmes, 372 hommes, 3 d'autre genre).

Intervalle de confiance de 7,5.

Annexe B : Composition de l'équipe d'évaluation inter-agences

Groupe	Membres	Indicateurs
1	Catherine ODIMBA (UNW), Rita BISIMWA (BCR), Annie BIPENDU (PBF), Diane MOKABA (UNW), Margot BOKANGA (RCO), Sheila ROMEN (Bureau Intégré), Xaverine KIRA (UNDP), Mireille IKOLI (UNFPA)	1.1 Bilan commun de pays 1.2 Résultats de l'UNSDCF 2.1 Programmes conjoints
2	Joseph MANKAMBA (RCO), Toni RUKATSI UMUTONI (UNICEF), Jean BAHATI (UNW), Marina SEGARRA (UNW)	1.3 Indicateurs de l'UNSDCF 2.2 Communication et plaidoyer 2.3 S&E de l'UNSDCF
3	Henri-Gauthier FENE-FENE (UNW), Diane MOKABA (UNW), Martina NDI (BCUDH), Clémentine SANGANA (UNW), Catherine ODIMBA (UNW)	3.1 Engagement avec le gouvernement 3.2 Engagement avec l'OSC qui défendent l'égalité des sexes
4	Paul SABATINE (UNICEF), Valery KABAMBA (UNW), Wivine EWANGE (RCO)	4.2 Culture organisationnelle 4.3 Parité des sexes
5	Fatou KEITA (MONUSCO), Liliana LIZ PARDO (UNICEF), Diane MOKABA (UNW)	5.1 Mécanisme de Coordination Genre 5.2 Capacités en matière de genre 7.1 Résultats
6	Diane MOKABA (UNW), Margot BOKANGA (RCO) ; Rita BISIMWA (RCO) – GTSE/FAO	4.1. Direction 6.1 Ressources

Annexe C : Résultats du tableau de bord SWAP par indicateur en RDC

1. PLANIFICATION

INDICATEUR 1.1: LE BILAN COMMUN DU PAYS INTÈGRE L'ANALYSE GENRE		
Approche des exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
<p>Le bilan commun de pays ou équivalent comprend :</p> <p>a) Une analyse de genre dans la majorité des secteurs, y compris les causes sous-jacentes de l'inégalité de genre et la discrimination entre les sexes, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.</p> <p>et</p> <p>b) Quelques données désagrégées par sexe et sensibles au genre.</p>	<p>Le bilan commun de pays comprend :</p> <p>a) L'analyse de genre dans tous les secteurs, y compris les causes sous-jacentes de l'inégalité de genre et de la discrimination entre les sexes, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.</p> <p>et</p> <p>b) Des données cohérentes désagrégées par sexe et sensibles au genre.</p>	<p>Le bilan commun de pays respecte les normes minimales et comprend :</p> <p>c) Une analyse de genre ciblée des personnes les plus démunies.</p>
Notation : Manque d'exigences minimales		
<p>Constatations et explication :</p> <p>a) Le Bilan Commun de Pays (CCA de Mars 2022) n'intègre pas l'analyse de genre dans son ensemble. Dans la retraite annuelle du GTG, en mai 2023, le groupe a analysé le CCA est arrivé à la conclusion selon laquelle l'actuel CCA est aveugle et ne tient compte de l'analyse genre. Le document est globalisant et ne tient pas compte de la désagrégation des données, ni par sexe, âge et localisation.</p> <p>Le CCA est structuré en 5 sections, et l'une d'elle est spécifiquement consacrée aux progrès vers l'agenda 2030. En analysant cette section, les conclusions suivantes sont tirées :</p> <ul style="list-style-type: none"> Populations (à risque d'être) laissées pour compte et principaux facteurs d'exclusion : Cette section intègre quelques groupes des femmes, comme par exemple les femmes dans le secteur informel, femmes rurales, etc. Cependant, dans la dimension environnementale, les femmes n'apparaissent pas expressément. Interdépendance humanitaire développement et paix : Les données ne sont pas désagrégées par sexe dans les questions humanitaires. Développement social et inclusion : L'inclusion du genre est très faible. Quelques données sont désagrégées, mais très peu. Dans les causes immédiates, sous-jacentes et profondes de la pauvreté, les inégalités de genre ne sont identifiées expressément comme en faisant partie. Quelques données dans la démographie sont désagrégées par sexe dans le cadre de la santé. Dans le secteur de l'éducation, certaines données sont ventilées par sexe et l'analyse de genre incluse est faible. Genre et violence basée sur le genre : C'est la section spécifique dédiée aux inégalités de genre. Toutes les données sont sexospécifiques. La section fournit des informations sur la participation politique des femmes, les organisations féminines de la société civile, les droits des femmes, la stratégie nationale de lutte contre les VBG, les violences sexuelles et les causes sous-jacentes et profondes liées à la question du genre. Elle fournit aussi une analyse qualitative du niveau d'éducation des femmes. Transformation économique : Il n'y a pas de soubassement concret sur la faiblesse des échanges économiques au niveau régional ni de données quantitatives à ce sujet. L'analyse ne montre pas d'impact négatif différencié sur les femmes et les hommes, les enfants, les handicapés, les personnes vulnérables, Il y a un manque d'indicateurs sensibles au genre. Services sociaux de base (santé, éducation, eau et assainissement) : Très peu de données sont désagrégées dans le secteur de l'éducation. Concernant l'eau et l'assainissement, il n'y a rien de spécifique pour le genre. Gouvernance et politique : Les VBG sont mentionnés. Les violences envers les femmes sont incluses comme causes immédiates de la question de décentralisation dans les multiples dimensions. La partie sur les droits humains n'est pas étoffée de données probantes ou de désagrégation ou d'analyse genre systématique. L'analyse sur les personnes handicapées est faible. 		

- Environnement et changement climatique : Le processus d'intégration de la problématique des changements climatiques dans les politiques et stratégies sectorielles ainsi que sa prise en compte dans la planification nationale de développement ne fait pas allusion à l'approche genre.
- Analyse multidimensionnelle des risques : Il n'y a pas d'approche intégrée de l'égalité des sexes dans cette section. L'égalité de genre aurait pu être incluse au paragraphe 19, dans l'analyse des causes immédiates, sous-jacentes et structurelles (profondes) des conflits, considérés ici comme facteurs favorisant les VSBG.
- Paysage financier et analyse des parties prenantes et partenariats : Absence d'approche intégrée de l'égalité des sexes.

b) Comme expliqué ci-dessus, le CCA comprend quelques données désagrégées par sexe et sensibles au genre. Il n'intègre pas de données ventilées dans de nombreuses sections.

c) Le bilan commun de pays ne comprend pas une analyse de genre ciblée des personnes les plus démunies. Il convient également de noter que certaines parties du document se réfèrent aux droits *de l'homme* au lieu des droits humains.

Moyens de vérification :

- Bilan Commun de Pays (CCA), mars 2022 ;
- Exemple de matrice d'analyse de CCA, mai 2022 (analyse du CCA fait par le groupe de genre lors de la retraite du groupe).

INDICATEUR 1.2: L'ÉGALITÉ DE GENRE EST INTÉGRÉE DANS LES RESULTATS DE L'UNSDCF		
Approche des exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) L'égalité de genre et l'autonomisation des femmes sont visiblement intégrées dans certain s effets conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	a) L'égalité de genre et l'autonomisation des femmes sont visiblement intégrées dans tous les effets, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5. ou b) Un effet de l'UNSDCF cible spécifiquement l'égalité de genre conformément au cadre logique de l'UNSDCF et aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	a) L'égalité de genre et l'autonomisation des femmes sont visiblement intégrées dans tous les effets, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5. et b) Un effet de l'UNSDCF cible spécifiquement l'égalité de genre conformément au cadre logique de l'UNSDCF et aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.
Notation : Approche des exigences minimales		
<p>Constatations et explication :</p> <p>a) Le Cadre de Coopération (UNSDCF) 2020-2024 contient 8 principaux résultats (effets) répartis sur 3 axes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Axe 1 : Consolidation de la paix, respect des Droits humains, protection des civils, cohésion sociale et démocratie (effets 1.1, 1.2 et 1.3) ; ▪ Axe 2 : Croissance économique inclusive, développement agricole, capture du dividende démographique, protection sociale et gestion durable des ressources naturelles (effets 2.1, 2.2 et 2.3) ; ▪ Axe 3 de l'UNSDCF : Accès aux services sociaux de base et assistance humanitaire (effet 3.1 et 3.2). <p>L'égalité genre et l'autonomisation des femmes sont visiblement intégrées dans 4 effets. Ces effets sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Effet 1.1: d'ici 2024, la prévalence de la violence et des conflits armés est réduite et la sécurité des personnes et des biens est améliorée en particulier celle des personnes vulnérables, y compris les réfugiés/déplacés, des femmes et les jeunes. ✓ Effet 1.2 : D'ici 2024, les populations vivant en RDC, plus spécifiquement les plus vulnérables (femmes, enfants, réfugiées et déplacées) jouissent de leurs droits humains, en particulier l'accès équitable à la justice, (y compris la justice juvénile), à l'identité juridique et la protection, à travers le renforcement des systèmes judiciaire, sécuritaire, des capacités de veille des organisations de la société civile sur les droits humains et la redevabilité institutionnelle. ✓ Effet 2.1 : D'ici 2024, les populations congolaises jouissent d'une croissance économique inclusive durable portée par la transformation agricole, la diversification économique ouverte aux innovations et à la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes. ✓ Effet 2.2. : D'ici 2024, les populations vivant en RDC bénéficient d'une protection sociale inclusive et du dividende démographique portée par la maîtrise démographique et autonomisation des jeunes, des femmes, des réfugiés, des déplacés, des retournés, des rapatriés et apatrides. <p>b) Il n'y a pas d'effet qui cible spécifiquement l'égalité de genre. L'effet 1.2 est dédié aux femmes, mais aussi aux autres groupes vulnérables. Les femmes sont entremêlées avec d'autres groupes spécifiques (réfugiés, déplacés, handicapés, jeunes, enfants). Il n'y a aucun indicateur spécifique dédié aux femmes. La description de l'effet fait référence aux droits humaines plutôt qu'aux droits des femmes. En outre, aucun des produits de cet effet ne fait référence à l'égalité des sexes ou ne cible spécifiquement les femmes. Pour toutes ces raisons, on ne peut pas considérer que l'effet 1.2 est dédié à l'égalité de genre.</p>		
<p>Moyens de vérification :</p> <p>- Plan Cadre de Coopération des Nations Unies pour le Développement Durable (UNSDCF) 2020-2024 : Matrice des résultats (page 52).</p>		

**INDICATEUR 1.3: LES INDICATEURS DE L'UNSDCF MESURENT LES CHANGEMENTS
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DE GENRE**

Approche des exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Entre un cinquième et un tiers (de 20 à 33%) des indicateurs des effets (et des produits) de l'UNSDCF mesurent les évolutions en matière de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes conformément aux cibles des ODD, y compris l'ODD 5.	Entre un tiers et une moitié (de 33 à 50%) des indicateurs des effets (et des produits) de l'UNSDCF mesurent les évolutions en matière de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes conformément aux cibles des ODD, y compris l'ODD 5.	Plus de la moitié des indicateurs des effets (et des produits) de l'UNSDCF mesurent les évolutions en matière de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes conformément aux cibles des ODD, y compris l'ODD 5.

Notation : Approche des exigences minimales

Constatations et explication :

Sur les 145 indicateurs des effets et de produits figurant dans la matrice de résultats du Cadre de Coopération, 34 (soit **23%**) mesurent les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Sur le nombre total d'indicateurs sensibles au genre, 8 indicateurs sont spécifiques de genre (liés au VBG, favorisent les femmes, ciblant uniquement les femmes ou mentionnent de manière spécifique l'inclusion des femmes) et 26 indicateurs sont ventilés par sexe.

Une analyse plus approfondie des indicateurs sensibles au genre par axe de coopération révèle ce qui suit :

- L'axe 1 (Consolidation de la paix, respect des Droits humains, protection des civils, cohésion sociale et démocratie) comporte 34% d'indicateurs sensibles au genre.
- L'axe 2 (Croissance économique inclusive, développement agricole, capture du dividende démographique, protection sociale et gestion durable des ressources naturelles) comporte seulement 4% d'indicateurs sensible au genre.
- L'axe 3 (Accès aux services sociaux de base et assistance humanitaire) comporte 38% d'indicateurs sensible au genre.

L'évaluation note un indicateur sensible au genre soit avec une définition qui inclut la désagrégation par sexe, soit avec une définition qui est spécifique au genre.

Moyens de vérification :

- Cadre des résultats UNSDCF 2020-2024 ;
- Gender UNSDCF Database.

2. PROGRAMMATION ET SUIVI-EVALUATION

INDICATEUR 2.1: LES PROGRAMMES CONJOINTS CONTRIBUENT A REDUIRE LES INÉGALITÉS DE GENRE		
Approche des exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) L'égalité de genre est visiblement intégrée dans au moins 50% des programmes conjoints opérationnels au moment de l'évaluation. ou b) Un programme conjoint sur la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes est opérationnel au cours de la période actuelle de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	a) L'égalité de genre est visiblement intégrée dans l'ensemble des programmes conjoints opérationnels au moment de l'évaluation. et b) Un programme conjoint sur la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes est opérationnel sur la période de l'UNSDCF en cours, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	Répond aux normes minimales et c) Un système est mis en place pour assurer l'intégration de la dimension de genre dans les programmes conjoints.
Notation : Répond aux exigences minimales		
Constatations et explication : <p>L'équipe a analysé les documents des programmes conjoints auxquels elle a eu accès. Dans le cadre du PBF, exécuté avec différents projets conjoints ayant nécessité des interventions conjointes inter-agences, l'exigence de la prise en compte de la dimension genre est systématique dans le format de document de projet avec une exigence d'une budgétisation sensible au genre pour tous les projets même à faible teneur genre. Les projets conjoints suivants sont opérationnel sur la période de l'UNSDCF en cours :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ PBF : Renforcer le leadership des femmes et des filles pour la paix au Kasai et Kasai central. Sous l'égide d'ONU Femmes et l'ONG INTERPEACE, le but du projet est de renforcer le rôle des femmes et des filles dans la consolidation de la paix et de la cohésion sociale au Kasai et Kasai Central, par leur implication dans les mécanismes de consolidation de la paix, existant au niveau communautaire et institutionnel. Tel que les groupes de dialogues permanents « GDP », les réseaux de médiateurs locaux et la commission provinciale de vérité, justice et réconciliation. Délai d'exécution : Avril 2023 jusqu'en mars 2024. ➤ PBF : Appui à la prévention de la violence électorale (PREVEL) dans les provinces du Haut Katanga, du Lualaba et du Kasai Central en DRC. Agences d'exécution : ONU Femmes, PNUD et UNESCO. L'objectif global de ce projet est de contribuer à l'organisation d'élections apaisées à travers le renforcement de l'engagement et des capacités des parties prenantes cibles en lien avec la prévention des violences électorales dans les provinces du Haut-Katanga, du Kasai Central et du Lualaba. 42.79% du budget est alloué aux activités liées à l'égalité entre les sexes. Le projet poursuit les stratégies suivantes concernant le genre : (i) monitoring des violences dirigées contre les femmes ; (ii) formation, déploiement des médiatrices électorales issus des communautés ; (iii) faciliter l'accès des femmes et jeunes aux postes de décision à travers leurs ligues des Femmes ; (iv) mettre en place d'une plateforme de veille et de prévention de la violence électorale à l'égard des femmes (Situation Room), et (v) formation sur la Campagne He for She pour des élections inclusives. Délai d'exécution : Juin 2023 jusqu'en novembre 2024. <p>UN projet conjoint SDGs a également été analysé, comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ SDG: Promoting the human security approach for empowerment of most vulnerable people and communities affected by the gender-based violence in Tanganyika province in the Democratic Republic of Congo. Agences d'exécution : UNHCR, UNJHRO. Le but du programme est de garantir l'engagement des communautés ciblées et des organisations de femmes, en particulier les femmes, les filles et les groupes les plus vulnérables, ainsi que des associations locales, de la société civile, des agences des Nations unies, des médias, de la police nationale et des forces de sécurité, ainsi que du gouvernement provincial, pour assurer la protection des femmes et jeunes filles. Par le biais d'une stratégie de communication élaborée afin de maximiser l'utilisation et la diffusion de l'approche de la sécurité humaine pour les femmes et les filles, ce projet est dédié à l'égalité de genre. Les produits et activités du projet comme détaillé dans le document de projet, vise les femmes et les filles de manière directe. Délai d'exécution : octobre 2022 jusqu'en avril 2024. 		

Cependant, il existe d'autres projets dont la mise en œuvre a pris fin et, bien qu'ils ne soient pas inclus dans cette évaluation parce qu'ils ne sont plus opérationnels, il convient de noter qu'ils n'ont pas intégré l'égalité de genre ou fait référence aux questions d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes, comme le projet SDG : Development Emergency Modality, qui a déjà été clôturé.

b) Deux projets conjoints sur la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes sont opérationnels au cours de la période actuelle de l'UNSDCF :

- « Renforcer le leadership des femmes et des filles pour la paix au Kasai et Kasai central ».
- « Promoting the human security approach for empowerment of most vulnerable people and communities affected by the gender-based violence in Tanganyika province in the Democratic Republic of Congo ».

Outre les projets conjoints mentionnés ci-dessus, au cours de cette même période, un autre projet (clôturé) dans le cadre du PBF visait l'autonomisation des femmes :

- Renforcer le rôle des femmes et des jeunes dans la gouvernance locale et la consolidation de la paix dans la province du Kasai.

c) Il n'existe pas de système ou de mécanisme permettant de garantir systématiquement l'intégration de la dimension de genre dans les programmes/projets conjoints.

Moyens de vérification :

- Mapping des programmes/ interventions conjointes des agences ;
- Documents des projets PBF et SDG.

INDICATEUR 2.2: LA COMMUNICATION ET LE PLAIDOYER ABORDENT LES DOMAINES DE L'INÉGALITÉ DE GENRE		
Approche des exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) Le SNU a contribué de façon collaborative à au moins une activité de communication conjointe sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes au cours de l'année passée.	a) Le SNU a contribué de façon collaborative à au moins une activité de communication conjointe sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes au cours de l'année passée. et b) Le plan de travail annuel du groupe de communication inter-agences ou son équivalent inclut visiblement une communication/un plaidoyer en matière de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes.	Respecte les normes minimales et c) Le SNU a collaboré à des activités de communication et de sensibilisation dans au moins un domaine thématique non traditionnel au cours de l'année dernière.
Notation : Dépasse les exigences minimales		
<p>Constatations et explication :</p> <p>a) Le SNU a contribué de façon collaborative à plusieurs activités de communication conjointe sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes au cours des 12 derniers mois. En 2022, le Groupe de Communication inter-agences (UNCG) a organisé une campagne digitale sur les 16 jours d'activisme contre les violences sexuelles en communiquant chaque jour sur un thème conjoint à travers les réseaux sociaux. La campagne était supervisée par ONU Femmes. Cette même approche était aussi appliquée pour le mois de la femme 2023. Pour les deux activités, les agences ont diffusé des messages autour des thèmes conjoints, au quotidien, sur les plateformes digitales.</p> <p>En mars 2023, UNCG a collaboré pour organiser le village digital, dirigé par ONU Femmes. Toute au long d'une semaine, les agences ont fait des expositions autour du thème du genre et le digital (le thème choisi pour la JIF). A la cour de l'église Lapina, chaque agence a installé une tente que le public pouvait visiter pour demander des informations et prendre des dépliants regardant les différents projets de genre + digital. A la salle du resto, chaque jour une agence différente prenait la parole, avec des panels, ateliers et conférences liés au thème de la semaine. L'événement a été toute une réussite, avec quelques événements 'live streamed' sur les réseaux sociaux.</p> <p>Outre le village digital, un autre événement a été mené la semaine du 23 au 27 octobre 2023, baptisé la "Semaine des Nations Unies". Il s'agit d'une activité organisée par l'UNCG qui consacre chaque jour à un sujet différent ciblé par l'ONU RDC, un jour étant consacré aux femmes rurales et à l'EVWG. Le groupe de communication d'ONU Femmes a pris la tête de cette journée.</p> <p>b) Le plan de travail annuel du groupe de communication inter-agences inclut visiblement une communication/un plaidoyer en matière de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes. En effet, une campagne de communication digital sur les VBG (16 jours d'activisme) est prévue dans le plan d'action du groupe.</p> <p>L'équipe pays dispose également d'une stratégie de communication, dont l'un des objectifs est promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Toutefois, il est conseillé de revoir cette stratégie afin de renforcer l'inclusion des questions de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.</p> <p>c) L'activité conjointe du village digital s'est concentrée sur un domaine thématique non traditionnel : les TICs. Le village digital des femmes a présenté des activités de sensibilisation organisées en marge de la commémoration du mois de la Femme, en vue de mettre à disposition des différentes parties prenantes actives en matière de la promotion de l'égalité de genre pour un monde plus inclusif et équitable, d'un cadre de réflexion fédérateur de développement des stratégies, initiatives créatives innovantes autour du thème annuel : « Pour un monde digital inclusif : innovation et technologies pour l'égalité des sexes ».</p>		
<p>Moyens de vérification :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rapport Campagne Unité (Tous unis pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes) : « Oranger VOTRE quartier », du 25 Novembre au 10 Décembre 2022 (16 Jours d'Activisme) et KIT social media 16 jours RDC ; - Invitation clôture du mois de la femme 2023 ; - Rapport d'activité et dépliant Village Digital, du 20 au 31 mars 2023 ; - Plan de travail 2023 et stratégie de communication du Groupe de Communication ; - TdR UN day 2023 et poster cartoon Femmes Rurales. 		

INDICATEUR 2.3: LE SUIVI ET L'ÉVALUATION MESURENT LES PROGRÈS RÉALISÉS PAR RAPPORT AUX RÉSULTATS PRÉVUS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DE GENRE

Approche des exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
<p>Satisfait à un critère parmi les suivants :</p> <p>a) Les données de la matrice/cadre de résultats de l'UNSDCF relatives aux indicateurs sensibles au genre sont recueillies comme prévu.</p> <p>b) Les examens, les revues et les évaluations de l'UNSDCF constatent les progrès dans les résultats relatifs à la dimension de genre.</p>	<p>Satisfait à deux critères parmi les suivants :</p> <p>a) Les données de la matrice / cadre de résultats de l'UNSDCF relatives aux indicateurs sensibles au genre sont recueillies comme prévu.</p> <p>b) Les examens, les revues et les évaluations de l'UNSDCF constatent les progrès dans les résultats relatifs à la dimension de genre.</p> <p>c) Le groupe de S&E inter-agences a reçu une formation technique sur le S&E sensible au genre au moins une fois au cours du cycle actuel de l'UNSDCF.</p>	<p>Satisfait à tous les critères suivants :</p> <p>a) Les données de la matrice / cadre de résultats de l'UNSDCF relatives aux indicateurs sensibles au genre sont recueillies comme prévu.</p> <p>b) Les examens, les revues et les évaluations de l'UNSDCF constatent les progrès dans les résultats relatifs à la dimension de genre.</p> <p>c) Le groupe de S&E inter-agences ou son équivalent a reçu une formation technique sur le S&E sensible au genre au moins une fois au cours du cycle actuel de l'UNSDCF.</p>

Notation : Répond aux exigences minimales

Constatations et explication :

a) Les données de la matrice de résultats de l'UNSDCF relatives aux indicateurs sensibles au genre sont renseignées annuellement dans le cadre logique et les résultats sont inclus dans le rapport narratif. Les données rapportées sont désagrégées par sexe. En outre, une analyse de la situation des statistiques genre a été faite en 2020, qui vise à dresser un tableau diagnostique de ces statistiques de façon à en dégager les forces, faiblesses et atouts sur lesquels construire une stratégie et un plan d'action efficaces.

b) Les rapports des revues annuelles du Cadre de Coopération constatent les progrès dans les résultats relatifs à l'égalité de genre. Ces rapports donnent un aperçu sur le progrès du pays par rapport à l'ODD 5 sans donner des détails. Il serait nécessaire d'analyser plus en profondeur, lors de la prochaine révision du Cadre de Coopération, les progrès dans les résultats relatifs à la dimension de genre.


c) Une formation sur le *gender mainstreaming* a eu lieu en mai 2023. La formation a été organisée par le groupe de travail One UN Gender Team sur quatre jours complets et s'adressait aux responsables des programmes et du S&E ainsi qu'aux points focaux genre. Certains membres du groupe de travail de S&E y ont participé. La formation a abordé l'intégration de la dimension genre mais, en particulier, les questions de S&E n'ont pas été approfondies. Elle ne peut donc pas être considérée comme une formation technique sur le S&E sensible au genre.

Moyens de vérification :

- Rapport des résultats, 2022 ;
- Rapport de la revue annuelle 2020 de l'UNSDCF 2020-2024 ;
- Rapport annuel des résultats 2020 ;
- Plan de travail conjoint UNSDCF 2023 ;
- TdR de la formation conjointe ONE UN Gender Team et listes de présence ;
- Rapport Analyse de la situation des statistiques genre, 2020.

3. PARTENARIATS

INDICATEUR 3.1: L'ÉQUIPE PAYS DES NATIONS UNIES COLLABORE ET S'ENGAGE AVEC LE GOUVERNEMENT SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES		
Approche des exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) Le système de Nations Unies a collaboré avec au moins un organisme gouvernemental dans le cadre d'une initiative conjointe de promotion de l'égalité de genre au cours du cycle actuel de l'UNSDCF.	Satisfait à deux critères parmi les suivants : a) Le système de Nations Unies a collaboré avec au moins deux organismes gouvernementaux dans le cadre des initiatives conjointes de promotion de l'égalité de genre au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. b) Le Mécanisme national de défense des droits des femmes participe aux consultations de l'UNSDCF : bilan commun de pays, priorités stratégiques, mise en œuvre, suivi et évaluation. c) Le système de Nations Unies a effectué au moins une contribution pour renforcer fortement la participation et l'engagement des pouvoirs publics dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD relatifs au genre.	Satisfait à tous les critères suivants : a) Le système de Nations Unies a collaboré avec au moins deux organismes gouvernementaux dans le cadre des initiatives conjointes de promotion de l'égalité de genre au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. b) Le Mécanisme national de défense des droits des femmes participe aux consultations de l'UNSDCF : bilan commun de pays, priorités stratégiques, mise en œuvre, suivi et évaluation. c) Le système de Nations Unies a effectué au moins une contribution pour renforcer fortement la participation et l'engagement des pouvoirs publics dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD relatifs au genre.
Notation : Dépasse les exigences minimales		
Constatations et explication : a) Le SNU a collaboré avec plusieurs organismes gouvernementaux dans le cadre des initiatives conjointes de promotion de l'égalité de genre au cours du cycle actuel de l'UNSDCF : <ul style="list-style-type: none"> Plusieurs éditions du Café Genre pour la promotion de l'égalité des sexes, dont la dernière s'est tenue le 5 mai 2023, à l'hôtel Beatrice de Kinshasa, organisée par le PNUD, ONU Femmes, MONUSCO, CENI, Ambassade de Suède, ONG NDI et le Ministère du genre, famille et enfants, avec comme thème central : la participation politique des femmes. Forum de Haut Niveau sur tradition et religion pour mettre fin aux VBG en RDC, organisé par UNFPA avec l'appui du Système des Nations Unies et ses partenaires (Ministère de la santé ; Ministère du genre, famille et enfants ; Banque Mondiale), les 3 et le 4 novembre 2022 à Lubumbashi dans la province du Haut Katanga. Elle a réuni plus de 250 participants en provenance de toutes les 26 provinces de la RDC. Plusieurs éditions du forum national des Ministres et Chefs de division provinciaux en charge du genre des 26 provinces de la RDC, dont la dernière édition organisée du 18 au 20 septembre 2023 à Lubumbashi, par le ministère du genre, famille et enfants, avec l'appui des partenaires, y compris le Système des Nations Unies. Le SNU, réuni dans le cadre du Groupe de travail One UN Gender Team, a organisé pendant 10 jours, notamment du 20 au 31 mars 2023, « le Village Digital », sous le leadership du Coordonnateur Résident. Le village digital des femmes a porté sur des activités de sensibilisation autour des thèmes internationaux et nationaux de commémoration du mois de la femme, dont des formations sur les NTIC, la promotion de l'égalité du genre pour un monde plus inclusif et équitable, la multiplication des cadres de réflexion fédérateurs, de développement des stratégies et initiatives innovantes. Le Village digital a été mis en place en collaboration avec le Ministère du genre, famille et enfants et avec la société civile. Le SNU a appuyé les gouvernements provinciaux et national à travers les Divisions du genre, famille et enfants et la société civile dans la mise en œuvre de la Stratégie nationale de lutte contre les VBG (SNVBG) au cours du cycle de coopération actuel. Un soutien régulier a été fourni au Ministère du genre, famille et enfants dans son rôle de coordination, notamment par le biais des Sous-Commissions. Les Nations Unies ont également assuré une synergie entre les différentes composantes de la stratégie, grâce au partage d'informations et à des analyses et réponses conjointes, avec tous les acteurs. 		

 Le Groupe de travail sur les arrangements de suivi, d'analyse et de communication de l'information (MARA) sur la violence sexuelle liée aux conflits (VSLC) est constitué des composantes civile, militaire et police de la MONUSCO et des équipes de pays des Nations Unies. Ce cadre d'échanges permet d'harmoniser la méthodologie de collecte, ainsi que les données VSLC rapportées par les acteurs nationaux, y compris par les acteurs humanitaires et des Nations Unies, de coordonner les interventions et de promouvoir le suivi et le signalement de cas de VSLC, tout en garantissant la confidentialité et la sécurité des personnes victimes/survivantes et les sources d'information, conformément aux prescrits de la Résolution 1960 (2010) du CSNU.

b) Tous les ministères de la République, y compris le Ministère du genre, famille et enfants, sont conviés et participent aux consultations, à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation annuelle du plan cadre de coopération (UNSDCF). La dernière évaluation s'est tenue en février 2023, à Kinshasa, en présence des agences, fonds et programmes des Nations Unies, y compris de la MONUSCO/BCNUDH.

c) Le système de Nations Unies apporte un appui multiforme à l'Observatoire Congolais du Développement Durable-OCDD (qui est une Structure spécialisée du Ministère du Plan chargé du suivi et examen de la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 -Agenda 2030- sur les ODD). Le Système des Nations Unies a également mis l'accent sur les aspects droits des femmes et filles, genre et lutte contre les VSBG, lors de la revue de la *Feuille de route des réformes, interventions et actions accélératrices des ODD en RDC*, préparée dans le cadre de la participation du pays au Sommet des ODD 2023 de l'Assemblée Générale des Nations Unies, tenu les 19 et 20 2023 septembre à New York.

Dans le cadre du joint programme SDF Fund, mis en œuvre dans le cadre du cycle de coopération actuel (décembre 2020-mars 2023), trente-sept hommes, dont dix femmes, experts des ministères sectoriels ont été formés à la budgétisation des programmes (sensible au genre). De plus, les acteurs institutionnels du ministère de la planification et du bureau du Premier ministre ont acquis des connaissances et des bonnes pratiques sur l'intégration du genre dans le processus de planification et de budgétisation sensible au genre dans le projet et le programme de développement.

Moyens de vérification :

- TdR Café genre 2023 sur la participation politique des femmes ;
- Rapport forum de haut niveau sur « Tradition et Religion pour mettre fin aux VBG en RDC » 3-4 novembre 2022, à Lubumbashi ;
- Rapport synthèse de la 6eme édition du forum nationale des Ministres et Chefs de division provinciaux en charge du genre, 18-20 septembre 2023 ;
- Rapport d'activité Village Digital, du 20 au 31 mars 2023 ;
- Liste de présence revue annuelle 14 février 2023 ;
- Feuille de route des réformes, interventions et actions accélératrices des Objectifs de Développement Durable en RDC, août 2023 ;
- Final evaluation SDF Financing Component 1 Report, janvier 2023;
- Rapport d'examen volontaire des ODD, 2023.

INDICATEUR 3.2: L'ÉQUIPE PAYS COLLABORE ET S'ENGAGE AVEC LES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE DE DÉFENSE DE L'ÉGALITÉ DE GENRE ET DE L'AUTONOMISATION DES FEMMES		
Approche des exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
<p>a) Le système des Nations Unies a collaboré avec les OSC de défense de l'égalité de genre et les défenseurs des droits des femmes dans le cadre d'au moins une initiative conjointe de promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF.</p>	<p>Satisfait à deux critères parmi les suivants :</p> <p>a) Le système des Nations Unies a collaboré avec les OSC de défense de l'égalité de genre et les défenseurs des droits des femmes dans le cadre d'au moins deux initiatives conjointes de promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF.</p> <p>b) Les OSC de défense de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes participent aux consultations de l'UNSDCF : bilan commun de pays, priorités stratégiques, mise en œuvre, S&E.</p> <p>c) Le système des Nations Unies a effectué au moins une contribution pour renforcer fortement la participation et l'engagement des OSC de défense des droits des femmes dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD relatifs au genre.</p>	<p>Satisfait à tous les critères suivants :</p> <p>a) Le système des Nations Unies a collaboré avec les OSC de défense de l'égalité de genre et les défenseurs des droits des femmes dans le cadre d'au moins deux initiatives conjointes de promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF.</p> <p>b) Les OSC de défense de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes participent aux consultations de l'UNSDCF : bilan commun de pays, priorités stratégiques, mise en œuvre, S&E.</p> <p>c) Le système des Nations Unies a effectué au moins une contribution pour renforcer fortement la participation et l'engagement des OSC de défense des droits des femmes dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD relatifs au genre.</p>
<p style="text-align: center;">Notation : Dépasse les exigences minimales</p>		
<p>Constatations et explication :</p> <p>a) Le système des Nations Unies apporte un appui multiforme (technique, financier, matériel et logistique) aux OSC dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ La première édition du forum des organisations féminines de la société civile issues des 26 provinces de la RDC, organisé du 21 au 23 septembre 2023 à Lubumbashi, par le Ministère du genre, famille et enfants, avec l'appui des partenaires (le Système des Nations Unies, en collaboration avec la société civile dont l'ONG féminine Lead ECHO). ✚ Les 3 éditions de la Foire d'Innovations Scientifiques et Technologiques au Féminin et le lancement officiel du Programme « Sciences & Kids » (avec un focus sur le genre), organisés par la Fondation Femmes & STEM Asbl, en 2022 et 2023, à Kinshasa, avec l'appui du BCNUDH, PNUD, ONU Femmes et autres partenaires. ✚ Les initiatives (ateliers de réflexion; élaboration des documents de stratégie) des ONG « Dialogue Intergénérationnel » et « Panel d'experts » sur la mise en œuvre de la Charte de la jeunesse de l'Union Africaine et la Résolution 2250 du CSNU sur Jeunesse, Paix et Sécurité, avec le soutien de la MONUSCO/BCNUDH, UNICEF, ONU Femmes, UNFPA, PNUD, UNHCR, OIM et BCR qui ont veillé à la prise en compte du genre et de la dimension violences sexuelles et basées sur le genre (VSBG), y compris celles liées aux conflits et aux élections. ✚ Le « Parlement Rose » est une initiative de la présidente de la commission genre, famille et enfants de l'Assemblée nationale et de l'ONG Wife, réalisée avec l'appui du BCNUDH et d'autres agences des Nations Unies. Le Parlement Rose est une tribune d'échanges et de partage d'expériences entre les femmes de diverses catégories socio-professionnelles et un cadre de concertation pour échanger sur la situation des femmes et des filles en RDC, parler de leurs droits, de leurs potentiels et réfléchir à des alternatives à leur sous-représentation au sein des processus et instances décisionnels. Au cours dudit forum, des modèles de leadership féminin sont présentés dans divers domaines dont l'armée, la politique et le social. Elle réunit à chaque édition plus d'un millier de personnes, majoritairement des femmes. ✚ Les différents ateliers de renforcement des capacités des femmes candidates, incubateur de gouvernance et leadership féminin. <p>b) Les OSC sont conviées et participent aux consultations, à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation annuelle du plan cadre de coopération (UNSDCF). Les OSC actives dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes sont des partenaires dans des projets conjoints.</p>		

c) Lors de la revue de la *Feuille de route des réformes, interventions et actions accélératrices des ODD en RDC*, tenu les 19 et 20 septembre à New York, le SNU a mis l'accent sur les aspects droits des femmes et filles, genre, lutte contre les VSBG et la nécessité de renforcer la participation et l'engagement des OSC dans la mise en œuvre des ODD relatifs au genre.

L'équipe pays a mis en place en 2023 le panel de experts dans le cadre de la stratégie Youth2030 de la journée d'échange sur l'état des lieux de la mise en œuvre des Objectifs de Développement Durable (ODD), avec le Forum de jeunes.

Le programme conjoint SDF Fund, mis en œuvre dans le cadre du cycle de coopération actuel, comprenait plusieurs actions en collaboration avec des OSC de femmes, par exemple :

- Cinquante femmes entrepreneurs, chefs d'entreprise et femmes rurales de la société civile ont amélioré leur compréhension des meilleures pratiques en matière d'organisation, de développement des chaînes de valeur et de commercialisation des produits agricoles.
- Trente et une femmes des secteurs privé et public, dont dix-neuf hommes, ont été sensibilisées à l'approche transversale du genre dans les ODD.

Moyens de vérification :

- Note d'information sur les Forums tenus du 18 au 23 septembre à Lubumbashi ;
- Fiche technique BCNUDH de la première édition 2021 de la Foire d'Innovation Technologique ;
- TDR Etat de lieu de mise en œuvre de la Charte africaine de la jeunesse ;
- Note conceptuelle et rapport narrative du Parlement Rose ;
- TDR Forum Jeunesse ECOSOC 2023 Panel d'Experts ;
- Final evaluation SDF Financing Component 1 Report, janvier 2023.

4. LEADERSHIP ET CULTURE ORGANISATIONNELLE

INDICATEUR 4.1: LA DIRECTION DE L'ÉQUIPE PAYS S'EST ENGAGÉE À DEFENDRE L'ÉGALITÉ DE GENRE		
Approche des exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
<p>Satisfait à deux critères parmi les suivants :</p> <p>a) L'égalité de genre est un sujet régulièrement évoqué dans les réunions des chefs d'agences au cours des 12 derniers mois.</p> <p>b) Le Coordonnateur Résident (RC) défend publiquement l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois.</p> <p>c) Le personnel voit les chefs d'agence comme des défenseurs de l'égalité des sexes dans le milieu de travail au cours des 12 derniers mois.</p> <p>d) L'égalité de genre est reflétée dans l'évaluation des résultats et des compétences (ARC) de l'équipe pays au cours des 12 derniers mois.</p>	<p>Satisfait à trois critères parmi les suivants :</p> <p>a) L'égalité de genre est un sujet régulièrement évoqué dans les réunions des chefs d'agences au cours des 12 derniers mois.</p> <p>b) Le Coordonnateur Résident (RC) défend publiquement l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois.</p> <p>c) Le personnel voit les chefs d'agence comme des défenseurs de l'égalité des sexes dans le milieu de travail au cours des 12 derniers mois.</p> <p>d) L'égalité de genre est reflétée dans l'évaluation des résultats et des compétences (ARC) de l'équipe pays au cours des 12 derniers mois.</p>	<p>Satisfait à tous les critères suivants :</p> <p>a) L'égalité de genre est un sujet régulièrement évoqué dans les réunions des chefs d'agences au cours des 12 derniers mois.</p> <p>b) Le Coordonnateur Résident (RC) défend publiquement l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois.</p> <p>c) Le personnel voit les chefs d'agence comme des défenseurs de l'égalité des sexes dans le milieu de travail au cours des 12 derniers mois.</p> <p>d) L'égalité de genre est reflétée dans l'évaluation des résultats et des compétences (ARC) de l'équipe pays au cours des 12 derniers mois.</p>
Notation : Approche des exigences minimales		
<p>Constatations et explication :</p> <p>a) Il a été possible d'analyser les comptes rendus de 8 réunions et 1 retraite de l'équipe pays à partir de janvier 2023. Dans 4 d'entre elles, les questions d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes sont clairement discutées. Dans l'une d'entre elles, la discussion n'est pas très visible car la discrimination et les inégalités ont été discutées sans mentionner explicitement le genre. Au total, l'estimation varie entre 44 % et 56 % des réunions de l'équipe pays au cours desquelles les questions d'égalité des sexes ont été abordées, ne remplissant pas ce critère, car il exige qu'au moins 60 % des réunions abordent les questions d'égalité des sexes. Cela s'explique par le fait que les questions de genre sont principalement abordées dans les réunions consacrées aux thématiques humanitaires.</p> <p>b) Les discours du coordinateur résident sont publiés sur le site web de l'UNCT RDC. Les discours publiés sur le site depuis septembre 2021 ont été analysés. Le résultat de l'analyse est qu'un seul discours ne contient pas de références à l'égalité de genre et à l'autonomisation des femmes (conférence de presse ONE UN en RDC du 13 juillet 2022). Tous les autres discours contiennent des références substantielles, remplissant ainsi ce critère.</p> <p>c) 80% du personnel (72% des femmes et 86% des hommes) est tout à fait d'accord ou d'accord avec la deuxième question de l'enquête sur la culture organisationnelle : "Les chefs d'agence de cette équipe pays des Nations unies font preuve de leadership et d'engagement en faveur de l'égalité sur le lieu de travail".</p> <p>d) L'ARC n'a pas été réalisé en 2022. L'évaluation de la performance du CR/UNCT n'a pas pu être consultée. C'est pourquoi il est considéré que ce critère n'est pas rempli. Toutefois, il est important de préciser que l'exercice du Tableau de Bord SWAP a été inscrit dans le plan de travail du CR.</p>		
<p>Moyens de vérification :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les comptes rendus des réunions du UNCT des dates suivantes : septembre 23, août 23, juillet 23, juin 23, mai 2023, mars 23, avril 23, février 23, et retraite du UNCT de janvier 23 ; - Discours du coordinateur résident publiés sur le site web ; - Résultats de l'enquête sur la perception du personnel à l'égard de la culture organisationnelle en matière d'égalité des sexes. 		

INDICATEUR 4.2: LA CULTURE ORGANISATIONNELLE SOUTIENT PLEINEMENT LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE GENRE ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES

Approche des exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Les résultats du sondage auprès du personnel sur la perception de l'environnement organisationnel en ce qui concerne la promotion de l'égalité des sexes affichent un score positif de 50 à 64%.	Les résultats du sondage auprès du personnel sur la perception de l'environnement organisationnel en ce qui concerne la promotion de l'égalité des sexes affichent un score positif de 65 à 80%.	Les résultats du sondage auprès du personnel sur la perception de l'environnement organisationnel en ce qui concerne la promotion de l'égalité des sexes affichent un score positif de plus de 80%.

Notation : Répond aux exigences minimales

Constatations et explication :

L'équipe pays des Nations Unies répond aux exigences minimales dans la mesure où les résultats de l'enquête sur la perception par le personnel de l'environnement organisationnel pour la promotion de l'égalité des sexes ont obtenu une note positive de 76 % (comprise entre 65 et 80 pour cent).

L'enquête comprenait 10 questions, avec 5 réponses possibles : tout à fait d'accord, d'accord, neutre, pas d'accord et pas du tout d'accord. On entend par évaluation positive les réponses qui se situent entre les options : tout à fait d'accord et d'accord.

L'enquête était divisée en trois blocs de questions : 1) la perception de l'égalité des sexes par le personnel, 2) l'égalité de traitement sur le lieu de travail et 3) l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les questions les mieux notées par le personnel sont celles relatives à la perception de l'égalité entre les hommes et les femmes et les moins bien notées sont celles relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Il existe une différence dans le pourcentage de réponses positives entre les femmes et les hommes. Ainsi, 69 % des femmes (contre 80 % des hommes) perçoivent positivement l'environnement organisationnel pour la promotion de l'égalité des sexes. Les questions les mieux notées par les femmes (71 %) et les hommes (86 %) sont celles liées à la perception de l'égalité des sexes, et les moins bien notées par les deux sexes sont celles liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ainsi, 65 % des femmes pensent que l'UNCT en RDC favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, contre 74 % des hommes.

En particulier, les deux questions qui ont reçu le moins de réponses positives de la part des femmes (63% de réponses positives) sont les suivantes :

- Les membres du personnel de l'ONU de ce pays sont traités sur un pied d'égalité, quel que soient leur sexe, leur identité de genre ou leur orientation sexuelle (62% des femmes sont d'accord) ;
- Les Chefs d'agences encouragent le personnel à établir une relation adéquate entre la vie professionnelle et la vie privée (59% des femmes sont d'accord).

En termes de nombre total de réponses, 42% des personnes ayant répondu à l'enquête étaient des femmes, 57% des hommes et 1% des personnes d'un autre genre. Seuls 3 % des répondants d'un autre genre ont évalué positivement l'environnement organisationnel en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Enfin, l'équipe pays a une stratégie pour la Protection contre l'Exploitation et les Abus Sexuels 2020-2023 (PSEA) mise en place, qui définit la vision, les objectifs et les valeurs que les acteurs humanitaires et l'équipe pays en RDC promeuvent, et les actions concrètes qu'ils mènent en la matière.

Moyens de vérification :

- Résultats de l'enquête sur la perception du personnel à l'égard de la culture organisationnelle en matière d'égalité des sexes : 649 réponses (274 des femmes et 372 des hommes) sur un total de 4708 travailleurs ; intervalle de confiance de 7,5) ;
- Stratégie PSEA 2020-2023.

INDICATEUR 4.3: LA PARITÉ DES SEXES EST ATTEINTE DANS LE RECRUTEMENT DU PERSONNEL		
Approche des exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) Le système de Nations Unies a mis en place un mécanisme de surveillance de la parité des sexes dans les effectifs, qui est régulièrement utilisé pour suivre la parité à tous les niveaux des services généraux et tous les niveaux professionnels.	Est proche des normes minimales et b) Le système de Nations Unies peut faire preuve de tendances positives vers la réalisation des engagements en faveur de la parité des sexes.	Respecte les normes minimales et c) La stratégie opérationnelle (BOS) comprend des mesures et des indicateurs sexospécifiques dans au moins un domaine opérationnel dans le but de stimuler l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
Notation : Approche des exigences minimales		
<p>Constatations et explication :</p> <p>a) A travers l'exercice de Gender Parity Compact (GPC), un mécanisme de surveillance de l'évolution des effectifs est assuré au niveau de chaque agence et une consolidation est faite par l'OMT à travers le groupe de travail HR. Le GPS vise à atteindre la parité hommes-femmes au sein de l'équipe pays des Nations unies en RDC d'ici à 2026. Les informations contenues dans le GPC constituent la base de référence pour 2019. Les agences partagent les progrès accomplis sur une base semestrielle. En raison du COVID, aucun rapport n'a été préparé en 2020. En 2021, l'équipe pays a pris la décision de fournir un rapport actualisé à la fin de l'année 2021 et de reprendre l'établissement de rapports réguliers à partir de 2022.</p> <p>b) Les agences ont pu noter quelques avancées positives en 2023 dans la réalisation des engagements pris dans le cadre de GPC mais, globalement, la représentation des femmes dans l'équipe pays est passée de 29 % en 2021 à 27 % en 2023. La dernière analyse de 2021 révélait 41% des femmes dans la catégorie du personnel international et 29% du personnel national, contre 37% du personnel international et 25% du personnel national en 2023.</p> <p>Le pourcentage de femmes occupant des postes de décision s'est quelque peu amélioré. Le NOD est passé de 33 % en 2021 à 50 % en 2023. Le NOC reste à 32 %-33 %. Cependant, le NOB est passé de 31% à 24% et le NOA de 31% à 21%.</p> <p>Ces statistiques sont fortement influencées par la mission DPKO, qui est tenue de recruter dans des zones plus instables et insécures, où les conditions d'emploi tendent à être discriminatoires, compte tenu des réalités de l'insécurité, et empêchent essentiellement les femmes de postuler à des offres d'emploi dans ces zones insécures. Le staff de la MONUSCO seule dépasse plus largement l'effectif global de toutes les agences.</p> <p>c) Le BOS comprend des mesures et des indicateurs sexospécifiques. La question du genre ressort très clairement dans l'approche stratégique et opérationnelle des agences à travers le cadre de résultats. Même les indicateurs d'évaluation des performances de la mise en œuvre de BOS sont fixés avec la considération sexospécifique dans les domaines clés comme le procurèrent où les agences sont encouragées à mettre en œuvre la politique de « procurèrent gender sensitive » ainsi que dans le recrutement du staff où les candidatures féminines sont de plus en plus encouragées.</p>		
<p>Moyens de vérification :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gender Parity Compact (GPC) report, 2021 ; - Données consolidées et désagrégées par sexe sur les effectifs de : BCNUDH, FAO, FIDA, OCHA, MONUSCO, OIM, OIT, ONUDI, ONU Femmes, ONUSIDA, OMS, PAM, PNUD, RCO, UNDSS, UNESCO, UNFPA, UNHCR, UNICEF, UNMAS et UNOPS ; - Captures d'écran sur le BOS. 		

5. ARCHITECTURE ET CAPACITÉS EN MATIÈRE DE GENRE

INDICATEUR 5.1: LE MÉCANISME DE COORDINATION EN MATIÈRE DE GENRE EST HABILITÉ À INFLUENCER L'ÉQUIPE PAYS POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES		
Approche des exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
<p>Satisfait à deux critères parmi les suivants :</p> <p>a) Il existe un mécanisme de coordination pour l'égalité de genre, présidé par un chef d'agence.</p> <p>b) Le groupe a des TDR et un plan de travail annuel approuvé.</p> <p>c) Il y a au moins 50% de cadres supérieurs (P4 et au-dessus, NOC et au-dessus) parmi les membres.</p> <p>d) Le groupe a apporté une contribution de fond au PNUAD, notamment au bilan commun de pays, les priorités stratégiques, le cadre de résultats et le S&E.</p>	<p>Satisfait à trois critères parmi les suivants :</p> <p>a) Il existe un mécanisme de coordination pour l'égalité de genre, présidé par un chef d'agence.</p> <p>b) Le groupe a des TDR et un plan de travail annuel approuvé.</p> <p>c) Il y a au moins 50% de cadres supérieurs (P4 et au-dessus, NOC et au-dessus) parmi les membres.</p> <p>d) Le groupe a apporté une contribution de fond au PNUAD, notamment au bilan commun de pays, les priorités stratégiques, le cadre de résultats et le S&E.</p>	<p>Satisfait à tous les critères suivants :</p> <p>a) Il existe un mécanisme de coordination pour l'égalité de genre, présidé par un chef d'agence.</p> <p>b) Le groupe a des TDR et un plan de travail annuel approuvé.</p> <p>c) Il y a au moins 50% de cadres supérieurs (P4 et au-dessus, NOC et au-dessus) parmi les membres.</p> <p>d) Le groupe a apporté une contribution de fond au PNUAD, notamment au bilan commun de pays, les priorités stratégiques, le cadre de résultats et le S&E.</p>
Notation : Approche des exigences minimales		
<p>Constatations et explication :</p> <p>a) Le mécanisme de coordination pour l'égalité de genre est le ONE UN Gender Team. Il existe depuis 2014. Son calendrier de réunions est mensuel. Après la pandémie de COVID, le groupe s'est ralenti, mais il a été revitalisé à partir de juillet 2022. Actuellement, 21 agences ont désigné des points focaux pour participer au groupe, bien que dans la pratique, le nombre habituel de participants soit de l'ordre de 13 à 15. Le groupe est présidé par un chef d'agence (ONU Femmes), lequel participe régulièrement aux rencontres du groupe. Le groupe se réunit tous les mois et organise une retraite annuelle. Le groupe est présidé par le Représentant d'ONU Femmes.</p> <p>b) Le groupe dispose des TDR et d'un plan de travail approuvé. À noter que les TDR sont mis à jour périodiquement et que le plan de travail est élaboré et validé sur une base annuelle.</p> <p>En outre, en RCD, il existe un groupe thématique genre (GTG) formé par les Nations Unies et les partenaires gouvernementaux et de la société civile. Ce groupe se réunit également tous les mois. À ce jour, le GTG s'est étendu à 13 provinces du pays, où les points focaux des agences des Nations Unies présentes dans la province, la partie gouvernementale provinciale et la société civile se réunissent tous les mois pour la coordination des questions d'égalité de genre et pour échanger des informations. L'UNCT a prévu de l'étendre à l'ensemble des 26 provinces du pays.</p> <p>Il existe en RDC aussi un mécanisme de coordination des bailleurs de fonds, appelé ONE PLUS ONE, auquel le SNU participe. Il traite les questions liées au genre dans le financement des projets. Le groupe est formé par les bailleurs de fonds et d'autres partenaires financiers.</p> <p>c) Il n'y a pas au moins 50% de cadres supérieurs (P4 et au-dessus, NOC et au-dessus) parmi les membres du groupe.</p> <p>d) Les membres du ONE UN Gender Team sont invités aux rencontres des groupes résultats dans le cadre de l'élaboration de l'UNSCDF. Toutefois, leur pouvoir limité d'influencer le contenu des documents tels que le CCA ou le cadre des résultats en 2019 n'a pas permis une contribution substantielle à l'actuel UNSDCF 2020-2024. En tout état de cause, le groupe a été redynamisé, a reçu une formation sur la dimension de genre et se prépare techniquement à apporter une contribution substantielle au cadre de coopération 2025-2029. Les capacités d'au moins 10 membres du groupe ont été renforcées pendant 3 jours en mai 2023. La formation portée sur comment influencer le processus de l'UNSCDF. La formation a été offerte par ONU Femmes et supporté par UNICEF et UNHCR. Donc des mesures sont prises pour influencer de manière substantielle le processus d'élaboration du prochain UNSDCF.</p>		
<p>Moyens de vérification :</p> <ul style="list-style-type: none"> - TdR ONE UN gender team et plan de travail du groupe ; - Rapport de la formation, mai 2023 ; - Rapport de mission Maritza Formisano. 		

INDICATEUR 5.2: L'ÉQUIPE PAYS DES NATIONS UNIES A DÉVELOPPÉ DES CAPACITÉS ADÉQUATES POUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE

Approche des exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) Au moins une activité inter-agences de renforcement des capacités en matière de genre a été réalisée au cours de l'année précédente pour le personnel des Nations Unies.	Satisfait à deux critères parmi les suivants : a) Au moins une activité inter-agences de renforcement des capacités en matière de genre a été réalisée au cours de l'année précédente pour le personnel des Nations Unies. b) Un plan de développement des capacités fondé sur une évaluation inter-agences des capacités est établi ou mis à jour au moins une fois par cycle de l'UNSDCF et les objectifs sont en voie de réalisation. c) Le dossier d'intégration des Nations Unies comprend des préconisations relativement aux engagements de l'équipe pays en faveur de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et aux défis de développement du pays en la matière.	Satisfait à tous les critères suivants : a) Au moins une activité inter-agences de renforcement des capacités en matière de genre a été réalisée au cours de l'année précédente pour le personnel des Nations Unies. b) Un plan de développement des capacités fondé sur une évaluation inter-agences des capacités est établi ou mis à jour au moins une fois par cycle de l'UNSDCF et les objectifs sont en voie de réalisation. c) Le dossier d'intégration des Nations Unies comprend des préconisations relativement aux engagements de l'équipe pays en faveur de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et aux défis de développement du pays en la matière.

Notation : Approche des exigences minimales

Constatations et explication :

a) Deux formations ont été menées au cours de la dernière année. La première au cours de la retraite du ONE UN gender team qui s'est tenu en septembre 2022. La deuxième en mai 2023 autour du processus de l'UNSDCF. La première formation a été organisée pour les points focaux genre (septembre 2022) et la seconde, offerte par ONU Femmes et supporté par UNICEF et UNHCR, pour les chargés de programmes, les points focaux genre et les chargés su S&E (mai 2023).

b) Il n'y a pas de plan de renforcement des capacités, même s'il y a des formations prévues dans le plan de travail du ONE UN Gender Team. Également, il n'y a pas eu une évaluation des capacités du personnel du SNU ou des membres du groupe ONE UN gender team. Le groupe fait face à des contraintes en matière de ressources.

c) Il n'existe pas de matériel d'initiation ou de dossier d'intégration pour les nouveaux collègues du SNU qui comprend des informations sur l'engagement de l'équipe pays en faveur de l'égalité de genre et sur les défis de développement du pays en la matière.

Moyens de vérification :

- Rapport de la retraite ONU UN gender team, du 06 au 09 septembre 2022 ;
- Rapport de la formation, mai 2023.

6. RESSOURCES

INDICATEUR 6.1: DES RESSOURCES ADÉQUATES POUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE SONT ALLOUÉES ET SUIVIES		
Approche des exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) L'équipe pays a organisé au moins une réunion de renforcement des capacités sur le marqueur genre au cours du cycle actuel de l'UNSDCF.	Est proche des normes minimales et b) L'équipe pays a fixé et atteint un objectif de dépenses de programmes à affecter à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.	Respecte les normes minimales et c) L'équipe pays a fixé et dépassé un objectif de dépenses de programmes à affecter à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
Notation : Approche des exigences minimales		
<p>Constatations et explication :</p> <p>a) L'équipe pays a organisé un cours de formation de quatre jours dans le but de renforcer la prise en compte du genre dans l'exécution des programmes du SNU en RDC, du 9 au 12 mai 2023. La formation a été organisée conjointement par le ONE UN gender team et s'adressait aux points focaux genre des agences, aux chargés de programmes et aux chargés du S&E. L'un des sujets abordés lors de cette formation était le marqueur de genre des Nations Unies. Cette session sur le marqueur de genre a été présentée par le représentant d'ONU Femmes.</p> <p>b) Le cadre de coopération ne fixe aucun objectif de dépenses de programmes à affecter à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.</p> <p>D'autre part, le mandat du groupe ONE UN Gender Team indique que les ressources financières nécessaires à la mise en œuvre de ses activités doivent figurer dans le plan de travail annuel du groupe, mais aucun objectif financier n'est fixé.</p>		
<p>Moyens de vérification :</p> <ul style="list-style-type: none"> - TdR de la formation conjointe ONE UN Gender Team, mai 2023 ; - Listes de présence à la formation ; - Plan Cadre de Coopération des Nations Unies pour le Développement Durable (UNSDCF) 2020-2024. 		

7. RÉSULTATS

INDICATEUR 7.1: LES PROGRAMMES DES NATIONS UNIES APPORTENT UNE CONTRIBUTION SIGNIFICATIVE À L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LE PAYS		
Approche des exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) Le système des Nations Unies a atteint ou est en voie d'atteindre quelques-uns des résultats en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes comme prévu dans le cadre des résultats de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	a) Le système des Nations Unies a atteint ou est en voie d'atteindre tous les résultats en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes comme prévu dans le cadre des résultats de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	Respecte les normes minimales et b) Au moins un effet de l'UNSDCF a contribué à un changement de grande ampleur en ce qui concerne l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes (changement dans les normes, les valeurs, les structures de pouvoir et autres racines de l'inégalité de genre).
Notation : Approche des exigences minimales		
<p>Constatations et explication :</p> <p>a) Le SNU est en voie d'atteindre quelques résultats en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes comme prévu dans le cadre des résultats de l'UNSDCF selon les informations disponibles à ce jour (3 premières années de mise en œuvre). Il manque des informations sur les deux dernières années d'implémentation pour s'assurer que l'équipe pays a atteint tous les résultats escomptés en matière d'égalité des sexes.</p> <p>Des progrès sont signalés dans les rapports de résultats annuels pour la plupart des 8 effets, à l'exception des effets 2.1 et 2.3 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dans le cadre de l'effet 1.1, des progrès sont signalés en ce qui concerne les violences sexuelles fondées sur le genre, le renforcement des mécanismes communautaires de prévention et de protection et le renforcement des capacités. ▪ Dans le cadre de l'effet 1.2, des progrès sont signalés en ce qui concerne la prise en charge holistique des femmes et filles-mères victimes de violences sexuelles basées sur le genre, les mécanismes communautaires de gestion des plaintes liées à l'exploitation et aux abus sexuels, et à la prise en charge des femmes réfugiées. ▪ Dans le cadre de l'effet 1.3, les femmes candidates ou aspirantes aux élections ont été regroupées sous la plateforme "Dynamique nationale des femmes candidates". ▪ Dans le cadre de l'effet 2.1, les progrès spécifiques concernant les femmes ne sont pas signalés ou les données ne sont pas ventilées. ▪ Dans le cadre de l'effet 2.2, 16 993 femmes ont été sensibilisées sur les lois favorables aux droits économiques des femmes pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin dans les villes de Kinshasa, Goma, Lubumbashi et Matadi. Plus de 10 000 femmes ont été alphabétisées, dont 70% d'entre elles ont initié des activités génératrices des revenus diversifiés pour l'autonomisation économique dans 7 provinces. ▪ Dans le cadre de l'effet 2.3, aucun progrès spécifique n'est signalé en ce qui concerne l'égalité des sexes ou l'autonomisation des femmes. ▪ Dans le cadre de l'effet 3.1, des progrès ont été réalisés pour les jeunes femmes et les adolescentes, les femmes vivant avec le sida, les survivantes de violences sexuelles, ainsi que des progrès liés à la santé maternelle. ▪ Dans le cadre de l'effet 3.2, les capacités des organisations de femmes en matière d'intégration de la dimension de genre dans le cycle de programmation humanitaire ont été renforcées. <p>b) Jusqu'à la fin du cycle de coopération, on ne peut pas dire que l'équipe pays a contribué à un changement substantiel et de grande ampleur dans le pays en ce qui concerne l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.</p>		
<p>Moyens de vérification :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rapport des résultats 2022 ; - Rapport de la revue annuelle 2021 du Cadre de Coopération 2020-2024 ; - Rapport des résultats 2020. 		

Annexe D : Plan d'action pour l'amélioration des performances de l'équipe pays en RDC en matière d'égalité de genre

Action	Responsabilité	Ressources nécessaires	Timing	Explication et liens vers l'évaluation tableau de bord SWAP
1. Planification				
<p>1.1. Intégrer dans la CCA 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'analyse de genre et des données cohérentes sensibles au genre et ventilées par sexe dans toutes les sections de la prochaine révision du CCA, notamment dans les analyses des secteurs and analyses des ODD ; - Une analyse de genre sur les personnes les plus démunies. 	Groupe de référence CCA avec le soutien du BCR	ONE UN gender team doit apporter sa contribution aux différents CCA drafts	D'ici décembre 2023	<p>L'analyse de genre doit être incluse dans tous les secteurs du CCA, y compris les causes sous-jacentes de l'inégalité et de la discrimination de genre. En outre, des données cohérentes ventilées par sexe et sensibles au genre doivent également être incluses dans le CCA lorsqu'elles sont disponibles et, en l'absence de données, le manque de données disponibles doit être noté dans la section concernée.</p> <p>La première action permettrait de progresser sur l'indicateur 1.1 : de Absence à Répond. La deuxième action fera avancer l'indicateur jusqu'à Dépasse.</p>
<p>1.2. Améliorer l'intégration de l'égalité de genre dans le prochain UNSDCF :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intégrer visiblement l'égalité de genre dans tous les effets de la matrice de résultats du prochain UNSDCF³ ; -Formuler au moins un effet visant spécifiquement l'égalité de genre et 	PMT avec le soutien du ONE UN gender team et BCR	Aucune ressource financière supplémentaire n'est requise	D'ici décembre 2024	Tous les résultats de l'UNSDCF devraient inclure une référence explicite (c'est-à-dire une intégration visible) à l'égalité de genre, même si l'égalité des sexes n'est pas l'objectif principal du résultat. En outre, le document devrait comporter au moins un résultat ciblé sur le genre, ce qui signifie que l'objectif du résultat est de faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

³ L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes doivent être visibles dans chacun des effets, c'est-à-dire que la formulation de chaque effet doit mentionner un aspect qui contribue à faire progresser l'égalité des sexes (mention des droits des femmes, mention d'autres aspects sur lesquels l'effet aura un impact de genre, etc.). En outre, certaines produits (au moins une) doivent être explicitement axées sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.

Action	Responsabilité	Ressources nécessaires	Timing	Explication et liens vers l'évaluation tableau de bord SWAP
l'autonomisation des femmes dans la matrice de résultats du prochain UNSDCF ⁴ .				La première action permettrait passer l'indicateur 1.2 de Approche à Répond. La deuxième action fera avancer l'indicateur jusqu'à Dépasse.
1.3. Formuler au moins 33% des indicateurs qui peuvent mesurer les évolutions en matière de l'égalité de genre dans le cadre des résultats du prochain UNSDCF.	PMT avec le soutien du groupe S&E et ONE UN gender team	Aucune ressource financière supplémentaire n'est requise	D'ici décembre 2024	Seulement 23% des indicateurs des résultats (des effets et des produits) de l'actuel UNSDCF mesurent les changements dans l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Pour répondre aux exigences, au moins 33 % des indicateurs doivent mesurer l'évolution de l'égalité de genre. Cette action fera passer l'indicateur 1.3 de Approche à Répond.
2. Programmation et suivi-évaluation				
2.1. Formaliser et systématiser un dispositif pour assurer l'intégration de la dimension genre dans les programmes conjoints, en l'intégrant dans le processus de validation formel des programmes	UNCT/ ONE UN gender team avec le soutien du BCR	Seront déterminées en fonction du dispositif à formaliser	D'ici juin 2024	Cette mesure garantirait la contribution de programmes conjoints à la réduction des inégalités de genre, conformément à l'ODD 5. L'action ferait passer l'indicateur 2.1 de respecter à dépasser les normes minimales.
2.2. Revoir la stratégie de communication afin de renforcer l'inclusion des questions genre. - Continuer à organiser chaque année au moins une activité conjointe de communication et/ou de plaidoyer dans des domaines thématiques non traditionnels ⁵ .	UNCG	Ressources financières fournies par le BCR et les agences	D'ici juin 2024 Annuellement	Ces actions permettront à l'équipe pays de continuer à obtenir des résultats satisfaisants pour l'indicateur 2.2 en dépassant les exigences minimales.

⁴ Pour qu'un effet soit considéré comme spécifique au genre, la majorité de ses produits (au moins 80 %) doit viser à faire progresser l'égalité de genre et/ou les droits des femmes. Le fait qu'un effet soit consacré aux populations vulnérables ne le rend pas spécifique au genre, puisqu'il inclut les jeunes, les adolescents, les enfants, les personnes handicapées, les personnes déplacées, les réfugiés, etc., ce qui ne permet pas que 80 % de ses produits soient consacrés aux femmes ou à l'égalité de genre.

⁵ Les domaines thématiques non traditionnels sont les domaines dans lesquels les femmes sont sous-représentées, tels que l'environnement, le changement climatique, l'industrie, les transports, l'innovation technologique, les infrastructures, etc.

Action	Responsabilité	Ressources nécessaires	Timing	Explication et liens vers l'évaluation tableau de bord SWAP
2.3. Renforcer les capacités du groupe de suivi et d'évaluation inter-agences en matière de suivi et d'évaluation sensibles au genre.	BCR avec le soutien du ONE UN gender team	Ressources financières fournies par le BCR et les agences	D'ici juin 2025	L'équipe pays répond aux exigences minimales de l'indicateur 2.3. Pour dépasser les exigences minimales, il faut que le groupe inter-agences de S&E reçoive une formation technique sur le S&E sensible au genre au moins une fois par cycle de programmation. Cette action fera passer l'indicateur 2.3 de Répond à Dépasse.
3. Partenariats				
3.1. Assurer la pleine implication et participation du Ministère du genre, famille et enfants et des OSC de défense de l'égalité de genre dans les consultations du prochain CCA et UNSDCF (priorisation stratégique) aux niveaux central et provincial.	RCO/PMT	Aucune ressource financière n'est requise en cas de consultations en ligne	CCA : d'ici décembre 2023 UNSDCF : déc. 2024	L'ONU a joué un rôle important en soutenant historiquement la création et le développement de mécanismes pour les femmes, et en renforçant les capacités et les voix des organisations de femmes. Leurs connaissances et leur expertise nationales devraient informer les processus de l'UNSDCF.
3.2. Renforcer de manière substantielle les capacités des membres des GTGs provinciaux (partie gouvernementale et surtout société civile) et assurer une plus grande implication de la société civile dans la programmation conjointe : - Mettre en place un projet conjoint pour le renforcement des capacités des GTGs ; - Assurer que la société civile féminine est engagée en tant que partenaire dans la programmation conjointe.	Agences chefs de file/RCO avec le soutien du ONE UN gender team	Ressources fournies par le BCR et les agences	D'ici décembre 2024	L'équipe pays excelle actuellement dans ce domaine. Ces deux actions permettront de maintenir les indicateurs 3.1 et 3.2 en dépassant les exigences minimales.

Action	Responsabilité	Ressources nécessaires	Timing	Explication et liens vers l'évaluation tableau de bord SWAP
4. Leadership et culture organisationnelle				
4.1. Inclure le suivi du plan d'action du tableau de bord comme un point de discussion de fond de l'ordre du jour des réunions des chefs d'agence au moins tous les 6 mois et proposer un ou deux thématiques sur l'égalité de genre à débattre lors des réunions des chefs d'agences tous les 12 mois	UNCT/BCR	Aucune ressource financière n'est nécessaire	D'ici décembre 2021	Comme le souligne la guide technique du tableau de bord SWAP, les questions d'égalité de genre devraient être abordées dans au moins 60 % des réunions de chefs d'agences, et il devrait y avoir des preuves de prise de décision et de suivi, plutôt que de partage d'informations générales. Cette mesure fera passer l'indicateur 4.1 d'approcher à respecter les normes minimales.
4.2. Rendre compte régulièrement à l'équipe pays de l'évolution de la parité des sexes dans les effectifs pour la prise de décision.	OMT (informer l'UNCT) UNCT (décision sur l'action à mener)	Aucune ressource financière supplémentaire n'est requise	D'ici décembre 2024	Cette action fera passer l'indicateur 4.3 d'approcher à dépasser.
5. Architecture et capacités en matière de genre				
5.1. Renforcer les capacités du ONE UN gender team sur l'intégration de la dimension genre.	ONE UN gender team	Sur la base de la contribution des agences	Annuellement	Le ONE UN Gender team doit apporter une contribution substantielle à l'UNSDCF pour répondre aux exigences minimales.
5.2. Consacrer les réunions des prochains mois et la retraite annuelle de 2023 à la stratégie visant à apporter une contribution substantielle au prochain UNSDCF, y compris le CCA.	ONE UN gender team	Aucune ressource financière supplémentaire n'est requise	D'ici juillet 2024	Ces actions auront un impact positif sur les indicateurs 1.2, 2.2, 3.1, 3.2, 5.1, 5.2, et 6.1, mais surtout sur l'indicateur 5.1 qui avancera de Approche jusqu'à Répond quand le groupe apporte une contribution substantielle à l'UNSDCF 2025-2029.
5.3. Participation des membres du ONE UN gender team dans les groupes de discussion des résultats de l'UNSDCF 2025-2029.	UNCT, BCR, ONE UN gender team	Aucune ressource financière supplémentaire n'est requise	D'ici septembre 2025	

Action	Responsabilité	Ressources nécessaires	Timing	Explication et liens vers l'évaluation tableau de bord SWAP
5.4. Mise à disposition des ressources nécessaires pour la mise en œuvre du plan de travail du ONE UN Gender Team.	UNCT	Sur la base de la contribution des agences et BCR	D'ici Décembre 2024	
5.5. Organiser chaque année au moins une activité inter-agences de fond sur le développement des capacités en matière de genre pour le personnel des Nations Unies.	ONE UN gender team avec le soutien du BCR	Sur la base de la contribution des agences	Annuellemen t	En plus d'organiser une formation annuelle de renforcement des capacités en matière de la dimension genre pour le personnel de l'équipe pays, pour satisfaire aux exigences minimales le ONE UN Gender team doit procéder à une évaluation des capacités de l'équipe pays en matière d'intégration de la dimension de genre, puis élaborer un plan de développement et renforcement des capacités. La première action maintiendra l'indicateur 5.2 en Approche. La deuxième action le fera passer d'Approche à Répond.
5.6. Élaborer un plan de développement des capacités basé sur une évaluation inter-agences des capacités en matière de genre.	ONE UN gender team avec le soutien du BCR	Sur la base de la contribution des agences	D'ici décembre 2024	
6. Ressources				
6.1. Organiser au moins un événement de renforcement des capacités sur le marqueur de genre ciblant le personnel de l'ONU (PMT, points focaux genre, chargés de programmes et du S&E) au cours du prochain cycle de programmation de l'UNSDCF	ONE UN gender team avec le soutien du BCR	Ressources financières fournies par le BCR et les agences (consultant externe/expertise régionale peut être nécessaire)	En décembre 2025	Le tableau de bord nécessite l'organisation d'une session de renforcement des capacités sur le marqueur de genre dans chaque cycle de coopération. Une session devrait ensuite être organisée au cours de l'année 2025. En outre, afin de satisfaire aux exigences minimales, un objectif de dépenses de programmes à affecter à l'égalité de genre doit être fixé et atteint. La première action permettra à l'indicateur 6.1 de rester en Approche. La deuxième action lui permettra de passer à Répond.
6.2. Assurer un outil interne permettant de tracker périodiquement les dépenses lies à l'égalité de genre dans les programmes conjoints, activités de sensibilisation menées par l'UNCT (ONE UN gender team), etc.	UNCT avec le soutien du PMT	Aucune ressource financière supplémentaire n'est requise	D'ici décembre 2024	

Action	Responsabilité	Ressources nécessaires	Timing	Explication et liens vers l'évaluation tableau de bord SWAP
7. Résultats				
7.1. Inclure dans les TOR des consultants chargés des revues de l'UNSDCF la responsabilité d'évaluer de manière approfondie la réalisation des résultats de genre prévus dans les effets de l'UNSDCF, y compris l'évaluation de la contribution d'un effet de l'UNSDCF à un changement transformateur en relation avec l'égalité de genre	BCR	Aucune ressource financière supplémentaire n'est requise	D'ici décembre 2024	Le SNU doit être en mesure de fournir des preuves pour démontrer les progrès réalisés en matière de genre en évaluant la mesure dans laquelle l'équipe pays a contribué à l'égalité des sexes dans le pays, avec une certaine forme de changement mesurable. Pour répondre aux exigences de cette dimension du tableau de bord SWAP, l'équipe pays doit démontrer qu'elle a atteint (ou est en voie d'atteindre) tous les résultats en matière d'égalité des sexes tels que définis dans l'UNSDCF. Pour dépasser les exigences, l'équipe pays doit démontrer qu'au moins un résultat de l'UNSDCF au niveau des effets a contribué à un changement transformateur en matière d'égalité des sexes. Cette action aura un impact positif sur l'indicateur 7.1