**RESEAU** **DE MEDIAS POUR LE DEVELOPPEMENT**

N°097 ; Av. du Musée ; Q.Himbi ; C/de Goma ; Goma/RDC

Tél : +243 813204644,994222989

E-mail : coordination@remeddrc.org ; remeddrc@gmail.com

Site web: [www.remeddrc.org](http://www.remeddrc.org)

 **POLITIQUES D’INCLUSION GENRE ET SOCIALE**

**DU REMED**

Mars 2022

Table des matières

[**Avant-propos** 3](#_Toc148378728)

[**INTRODUCTION** 4](#_Toc148378729)

[**LE REMED ET SES TEXTES DE BASE** 5](#_Toc148378730)

[**L’INCLUSION ET LES APPROCHES DU REMED** 6](#_Toc148378731)

[**LES PERSONNES DITES MARGINALISEES DANS LES ZONES D’INTERVENTIONS DU REMED** 6](#_Toc148378732)

[**Les personnes handicapées** 6](#_Toc148378733)

[**OUTILS D’ANALYSES DE L’INCLUSION SOCIALE, DANS LES PROJETS, PROGRAMMES ET POLITIQUES DU REMED.** 7](#_Toc148378734)

[**EGALITE ET GENRES DE L’INCLUSION SOCIALE DANS LA POLITIQUE DU REMED** 8](#_Toc148378735)

**Avant-propos**

« Je suis convaincu de la prise en compte de l’inclusion au niveau du REMED quand je vois une femme comme cheffe d’administration de finance, une personne handicapée au niveau des programmes. C’est la question que j’allais poser » avait déclaré Mr le Chef de division technique des Affaires Humanitaires et partenariat au niveau du Ministère des Affaires Sociales, Humanitaires et Solidarité Nationale de la RDC  lors de sa mission au Nord-Kivu en 2022.

Le REMED, est une organisation de la société civile et de droit congolais. Le REMED est engagé dans les stratégies de communication et d’engagement communautaire. Son mérite se justifie par son engrainage dans ses zones d’ intervention. La diversité de ses bénéficiaires aussi bien que de son personnel, suscite la mise en place et/ou l’harmonisation de ses politiques d’inclusion.

Le présent document, vient compléter tant d’autres politiques qui expliquent le fonctionnement du REMED.

 BONANE BUGESO Akim

Coordonnateur national du REMED

**INTRODUCTION**

Le Conseil d’Administration du REMED et la coordination, au cours de chaque revue annuelle qui réunit les staffs de la coordination et ceux des antennes reviennent sur la prise en compte des différentes catégories des personnes qui composent les classes sociales dans les zones d’interventions du REMED.

Le REMED depuis sa création, met en œuvre des projets en partenariat avec les agences des nations unies (Unicef, UNESCO, OIM et la Mission des Nations Unies au Congo MONUSCO), les organisations internationales (OXFAM, MEDAIR, La benevolencija, Butterfly Fund) et le gouvernement (gouvernement provincial de LUALABA).

Si les bénéficiaires des activités ou actions réalisées par le REMED sont estimés à plus de 1 000 000 des personnes, le nombre de ses employés pour cette année 2022 s’élèvé à plus de 100 personnes dont environ 35 femmes soit environ 35% ; Des personnes vivant avec handicap et le peuple autochtone (P.A) sont autant des personnes qui se plaignent de fois d’être exclues et méritent l’attention du REMED. Ce document des politiques d’inclusion du REMED s’articule sur les points suivants :

* Le REMED et ses textes de base
* L’inclusion et les approches du REMED
* Les personnes dites marginalisées dans les zones d’interventions du REMED
* Outil d’analyses de l’inclusion sociale dans les projets, programmes et politiques du REMED
* Egalité et genres de l’inclusion sociale dans la politique du REMED

**LE REMED ET SES TEXTES DE BASE**

Le REMED dispose des textes de base parmi lesquels on peut citer  :

* Le statut
* Le règlement d’ordre intérieur
* Le manuel des procédures de gestion administrative, financière et logistique
* Politique antifraude et lutte contre la corruption
* Politique de lutte contre l’exploitation et abus sexuel (PEAS)
* Politique de redevabilité
* Politique de sécurité et sureté REMED
* Politique de gestion des projets et programmes ;
* Etc…

**L’INCLUSION ET LES APPROCHES DU REMED**

Les approches phares du REMED sont entre autres  :

* La dynamique communautaire à travers les CAC (Cellules d’Animation Communautaire), les CdB (Cellules de Base dans les camps des déplacés)
* La SBCC (Social Behavior Change Communication)
* La C4D (Communication for Development)
* La KAB (Knowledge, Attitude and Behavior) dans la définition des objectifs de la communication

Dans toutes ces approches, le REMED ne vise que l’inclusion ou l’implication de tous en tenant compte de l’appartenance ethnique, groupe social, autochtone, déplacé, rapatrié, réfugié, race, nationalité, couleur de peau, taille, handicap physique, malade chronique, etc…

**LES PERSONNES DITES MARGINALISEES DANS LES ZONES D’INTERVENTIONS DU REMED**

**Les personnes handicapées**

Cette politique vise à incorporer ou à intégrer effectivement dans l’ensemble des activités et politiques du REMED, les personnes handicapées ou vivant avec handicap.

Exemples : mobilité réduite, les personnes porteuses du VIH, les albinos, les bégayants, etc…

Ces personnes parmi les bénéficiaires, jouissent des mêmes droits que tous les autres. Les indicateurs définis dans le cadre de vulnérabilité face aux problèmes ,dangers , risques, catastrophes etc… prennent en compte ces personnes.

Les travailleurs sont recrutés selon la procédure définie dans le manuel des procédures du REMED. Les critères exclusifs ne sont pas admis au REMED. Toute personne qui répond à l’appel au recrutement et qui satisfait au test, quelle que soit sa condition sociale, physique et sexe est admise comme employée du REMED.

**OUTILS D’ANALYSES DE L’INCLUSION SOCIALE, DANS LES PROJETS, PROGRAMMES ET POLITIQUES DU REMED.**

Ces outils doivent informer sur :

* Qui fait quoi ?
* Quel est son âge ?
* Quand le fait-il/elle ?
* Combien de fois ?
* Où ?
* Comment ?
* Pourquoi ?
* Quelle position occupe-t-il/elle ?
* Quels besoins stratégiques ?
* Quels besoins pratiques ?
* Quels facteurs d’influence de perception et des stéréotypes de genres ?
* Comportements pratiques, politiques, stéréotypes, idées et croyances :
* Prise en compte de gender et mainstreaming : c’est l’inclusion systématique du genre d’une façon transversale
* Offre des possibilités légales aux femmes et hommes de réaliser des objectifs personnels, intellectuels, physiques et émotionnels
* Traitement légal des hommes et femmes dans le domaine professionnel : sécurité, rémunération (salaire), conditions de travail
* Droits égaux et répartition légale

**EGALITE ET GENRES DE L’INCLUSION SOCIALE DANS LA POLITIQUE DU REMED**

Pour le REMED, l’inclusion signifie la prise en compte de l’égalité entre le personnel et entre les bénéficiaires.

Les concepts clés chez REMED qui justifient le pourquoi de l’inclusion sont comme la cohésion sociale, l’inclusion des populations dites marginalisées. L’inclusion pour REMED c’est la prise en compte de tous sans discrimination dans les projets, dans les programmes et dans les politiques du REMED.

Pour garantir l’inclusion sociale et l’égalité genre , la coordination devra :

* Veiller au respect du dialogue social et consulter les points focaux PEAS des antennes aux fins de l’application de la présente politique, dans la mesure où elle a une incidence sur les conditions d’emploi des tous les fonctionnaires du REMED.
* Consulter et faire participer de manière effective, y compris par l’intermédiaire des points focaux PEAS REMED, les fonctionnaires handicapés et les fonctionnaires ayant à charge la lutte contre la discrimination des femmes et autres au niveau du REMED et sur le terrain, en particulier pour les questions concernant leur évolution de carrière, leur bien-être, leurs avantages sociaux et leur couverture santé. En outre, elle coïncide avec l’engagement pris par REMED lors de la revue annuelle 2021. D’où cette Politique qui doit de veiller à ce que « les personnes handicapées, notamment celles qui font partie de son personnel, puissent contribuer pleinement à ses travaux sur la base de l’égalité avec les autres et bénéficier de l’ensemble des politiques du REMED, des programmes, projets et opérations dans des conditions égales.

 Goma, le 28 Mars 2022

 BONANE BUGESO Akim