

MAAnU 2.0

MWANAMKE, AMANI na USALAMA

Plan Annuel 2022



Introduction	3
Contexte	5
Adaptation du programme	7
Actualisation des risques et mitigation du programme	7
La théorie de changement	9
Lien avec SCS et WRGE Basket Indicateurs	17
Parcours transversaux	18



Introduction

Le programme MAnU.2.0 met en œuvre un plan de cinq ans qui a pour objectif global : les femmes et les filles en RDC et au Burundi participent de manière significative à la prévention, la résolution, la médiation, la consolidation de la paix et la protection des conflits, le programme est mis en place dans le cadre du Plan National des Pays Bas pour l'implémentation effective résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies. Ce programme est la suite de la première phase du programme MAnU 2016-2020 implémenté en DRC : ce deuxième phase a intégré des leçons apprises, bonnes pratiques, proposé des innovations et élargir la portée du programme vers une approche régionale, y inclus les interventions au Burundi pour optimiser l'impact.

MAnU 2.0 identifie trois problèmes clés interdépendants qui empêchent la participation significative des femmes et des filles aux processus de paix : 1) Les femmes ne sont pas suffisamment protégées contre les violences; 2) les normes de genre nuisibles persistantes entravent la paix, et 3) les espaces politiques restreignent la voix des femmes. La Théorie du Changement (TdC) s'adresse à trois groupes cible clés qui peuvent favoriser ce changement : **les femmes et les filles (leaders)** qui sont soutenues dans ses capacités à devenir des leaders, et ont l'agence pour exprimer leurs droits. **Les hommes, les garçons, les chefs religieux et les dirigeants** de la communauté (détenteurs de pouvoir informels) qui sont des décideurs influents et respectés au niveau des ménages et de la communauté, sont les gardiens des normes sociales et de genre et peuvent aider à faire progresser le programme de paix des femmes au niveau local. **Les autorités locales, provinciales et nationales (détenteur de pouvoirs formel)** qui ont le pouvoir de mettre en œuvre des lois et des politiques protégeant les femmes et les filles contre la violence et les violations des droits humains.

Pour donner à ces groupes les moyens de devenir des agents de changement, le programme applique trois stratégies :

- **La sensibilisation et la réflexion** pour engager les parties prenantes à comprendre et à réfléchir sur leurs actions, leur vie et les normes des sociétés dans lesquelles ils vivent.
- **Le renforcement des capacités des acteurs à différents niveaux et des structures locales et communautaires** comme moyen de promouvoir un changement durable pour le respect des droits des femmes dans les sociétés pacifiques.
- **Le Lobby & Plaidoyer** aux niveaux local, provincial et national pour la défense des droits fondés sur des données probantes pour assurer la mise en œuvre intégrale des PAN 1325

Le Consortium

Mensen met een Missie (MM) (lead), CARE Nederland et SPR (Synergie des Femmes pour la Paix et la Réconciliation des peuples des grands lacs) co-lead

Partenaires :

Le programme est mis en œuvre par le biais de

4 partenaires au Burundi à Bubanza (Bubanza et Gihanga) et Cibitoke (Buganda) & Rugombo et Gitega (Bugendana).

- La CEJP : Commission Episcopale Justice et Paix

- La CDJP : Commission Diocésaine Justice et Paix/Bubanza
- GROFERVE : Groupement des Femmes pour la Redynamisation des Valeurs Ethiques
- CARE Burundi

8 partenaires dans le pays en RDC dans 5 territoires du Nord et du Sud Kivu (Rutshuru, Masisi, Lubero, Idjwi, Uvira):

- 4 Structures de CDJP : Commission Diocésaine justice et Paix Bukavu, Uvira, Goma, Butembo
- 3 réseaux des femmes dont Sauti ya Mama Mukongomani à Goma, SPR (membres au pays) et DIOFAP à Uvira
- Une organisation des jeunes : PARDE Le parlement d'Enfants du Nord-Kivu
- CARE DRC

Ce plan annuel 2022, élabore sur le travail déjà entrepris au courant de l'année 2021, et il est le résultat de la réflexion des partenaires au cours des ateliers de travail commun présentiel et en ligne, des réunions des Equipes Locaux et des recommandation de l'étude de base qu'on amène à des ajustements à des amendements sur leurs activités réalisé en 2021.

La première partie élaborée sur le contexte dans les trois régions où le programme est implémenté voir le Nord et Sud Kivu et au Burundi, cette partie tient également compte du développement du Covid-19 dans les régions.

Par la suite le plan élaboré sur les adaptations qu'ont eues au programme suite aux ateliers et aux activités communes élaborées autour du plan stratégique de plaidoyer, la Carte de Score communautaire et les recommandations de l'étude de base.

Le chapitre lié à la théorie du changement, présente d'abord de façon sommaire notre TdC, par la suite explique d'une façon narrative le plan 2022, ce chapitre résume en grandes lignes des activités et leur cible, qui ressortent des tous les partenaires dans les deux pays, à partir des stratégies transversal du programme à voir : le **renforcement des capacités, la sensibilisation et le lobby et plaidoyer**; pour assurer les résultats en accord avec les trois résultats de long terme : Effet de levier égal, Transformation des normes néfastes et la Protection renforcé.

Le chapitre suivant explique les activités prévues au niveau du consortium en lien avec les renforcements des capacités, l'agenda d'apprentissage, la structure de gouvernance et Suivi et évaluation.

Le plan financière ci-joint, présent le chiffres révisé pour le plan financière 2022. Le document a été élaboré sur la base des plan financières complets des trois membres du consortium, et présent une note explicative narrative sur le changement les plus importantes à signaler d'après les plans financières partagés.

En fin en pièce jointe vous trouverez le cadre de gestion des Risques du Programme MAnU 2.0, Le cadre gestion COVID 19 du Programme MAnU 2.0, le cadre du Suivi et évaluation avec les indicateurs et le plan d'activité compilé des partenaires du consortium, et le plan financière.

Contexte

Le document du programme MAnU 2.0 présenté en 2020 et le document de l'étude de base ont développé de façon extensive sur le contexte de deux pays et des régions d'intervention du programme. Néanmoins 2021, a vécu des bouleversements tant politiques et que naturelles assez importants notamment l'installation de l'état de siège dans les provinces du Nord Kivu (un des axes de mis en œuvre du programme MAnU 2.0) et de l'Ituri, l'éruption du volcan Nyiragongo et des catastrophes naturelles liées au changement climatique.

Au **Nord Kivu**, l'Etat de Siege a eu un impact important sur les groupes et les structures de base qui sont soutenus dans leur travail. Les partenaires MAnU 2.0 ont rapporté qu'en effet, l'ordonnance portant la proclamation de l'Etat de siège, lequel ordonne stipule que des juridictions **civiles** soient substituées par des juridictions **militaires**, a des conséquences assez importantes pour les actions à mener en 2022. Dans les zones d'intervention, avec l'entrée en fonction de l'administration militaire à la place de celle des civiles, demande que certaines actions de plaidoyer soient actuellement à revoir, des activités adressant les autorités militaires seront priorisées. Néanmoins, les partenaires ont aussi rapporté que cette situation s'avère comme étant une opportunité pour impliquer les autorités militaires sur la question du genre et la protection des droits de la femme et de la fille.

D'autre part, dans le même contexte de l'État de siège, au territoire du Masisi et de Lubero, les confrontations constants entre les conflits armés entretenus par des groupes armés dits d'autodéfense, a eu par conséquence l'augmentation du déplacement de la population vers d'autres zones. Malheureusement, cette situation vient ajouter beaucoup d'autres conséquences sur la situation de la femme obligée de quitter son milieu pour vivre avec les enfants les unes dans des familles d'accueil et les autres dans des camps des déplacés, en perdant leur possibilités de cultiver leurs champs.

L'éruption du Volcan a eu des répercussions immédiates dans la population, notamment le déplacement massif des populations du Groupement Munigi principalement vers la Cité de SAKE. N'ayant prévue aucune structure d'accueil et de prise en charge, les déplacés ont été accueillis dans des locaux des églises et des écoles, dans des conditions humanitaires précaires. Les aides humanitaires sont par après arrivées mais insuffisantes pour assumer l'ampleur de la catastrophe.

Les personnes déplacées dans les camps vivent sous la pression des groupes locaux qui ont des tensions tribales dans la région. La situation économique précaire a mis les victimes en situation de vulnérabilité, leurs droits sont suivants bafoués, ayant une conséquence directe sur l'augmentation de VBG et des abus chez les enfants. Bien que la rentrée scolaire ait lieu, aucune disposition, aucune disposition particulière n'est prise pour la scolarisation des enfants des sinistrés, ce que favorise la délinquance juvénile. Le partenaire CDJP Goma qui a des activités sur la cité de Saké, continuera à soutenir les personnes vulnérabilisées par ce contexte, les activités pour le 2022, bien que continuent leur planification, vont tenir compte de ce publique, spécifiquement pour le suivi des cas de VBG et les cas médiations et la résolution pacifique des conflits pour la faciliter cohabitation harmonieuse entre dans la localité.

Contexte COVID 19:

La province du Nord-Kivu d'une manière globale continue à être affectée par le regain de COVID 19 dont il existe une augmentation des cas testés positifs et des morts. Des mesures barrières édictées

par l'autorité étatique ont été renforcées. Ces mesures continuent à affecter le nombre des personnes participants dans les activités. D'autre part les frontières terrestres sont ouvertes entre le Burundi et le Rwanda et la circulation des personnes, ayant fait un test COVID 19 permet de nouveau le déplacement des personnes.

D'autre part et de façon générale, le contexte social du au COVID 19 a affecté les dynamiques des communautés, notamment sur les dynamiques de conflits et de paix. Par exemple, le cas des rumeurs sur le vaccin qui se propagent à travers les réseaux sociaux, il se dégage que les perceptions de la population sur l'acceptation du vaccin restent négatives. Cela peut également avoir des implications si les activités en cours contribuent à la propagation du COVID -19, ce qui entraîne la propagation de maladies, de décès et la mise à épreuve des systèmes de santé.

D'autre part, au cours du mois de May 2021, le ministère de la Santé de la RDC et l'OMS ont déclaré la fin de l'épidémie d'Ebola dans la province du Nord-Kivu, ceci a des influences positives pour les partenaires d'implémentation notamment dans la région de Lubero et Butembo. Bien que ce soit une situation positive, la prudence est à en tenir compte en cas de résurgences constatées.

En ce qui concerne le contexte du **Burundi**,

Par rapport à la situation du **Covid-19**, la réponse par le gouvernement n'est pas suffisamment visible, malgré les campagnes de vaccination qui seront organisés, la majorité de la population affiche des résistances à se faire vacciner et des mesures de prévention pour personnes arrivant au pays est minimal malgré la propagation de la pandémie dans les villes et les villages. Notons néanmoins que les grandes agglomérations et les villes sont plus touchées par la pandémie, que les villages, mais les conséquences sur d'autres plans touchent directement les villages.

Les activités du programme MAnU 2.0 en 2022, ont prévues des mesures de prévention sanitaires et de distancement social entre les bénéficiaires et du même que les équipes au sein des bureaux qui doivent suivre les réglementations imparties au sein de chaque organisation partenaire.

De façon général, nous considérons que les stratégies et l'analyse des risques dues au COVID 19, présentées dans le chapitre 10 du Programme MAnU 2.0¹ sont largement élaborés et donc restent à jour pour le 2022.

¹ Annexe 3 chapitre 10 Programme MAnU 2.0 Covid 19

Adaptations du programme

L'année 2021, a été marquée par le démarrage du programme, les partenaires se sont familiarisés avec la Théorie du Changement, et deux activités conjointes ont eu lieu l'élaboration SAP² et la formation CSC³, à côté de ceci l'étude de base a été réalisée et la validation de ces résultats a été discuté dans le mois d'octobre.

Si bien, aucun de ces trois processus n'a demandé de réviser de façon profonde les fondements du programme, les résultats de trois processus ont servi aux partenaires d'ajuster des activités pour achever des objectifs communs vis-à-vis des résultats du programme.

En ce qui concerne la SAP, les partenaires ont élaboré des agendas communs autour d'un plan de lobby et plaider par région et régionale. La formation en CSC vient en complément des efforts communs pour le plaider, les partenaires ont donc intégré des éléments en relation aux plans du SAP et CSC dans leur programme d'activités 2022. Les plans définitifs des deux processus seront partagés avec le rapport annuelle 2021.

Pour l'étude de base, le processus avec les consultants externes a eu lieu entre juin et octobre 2021. Dans chaque pays, RDC et Burundi, deux études parallèles ont été menées sous la coordination du consortium. Les recommandations issues de l'étude par des consultants externes ne portent pas sur des changements fondamentaux des programmes ou des activités, le document relatif à l'étude de base présente en détail les recommandations pour le programme. Certaines des recommandations sont déjà traitées par le programme, ce qui réaffirme que l'étude de base n'a pas conduit à une révision considérable de la théorie du changement. Cependant, sur la base des recommandations pour le cadre S&E, et l'équipe S&E se penchera sur la révision de certains des indicateurs dans le cadre MEAL pour les rendre plus spécifiques et mesurables. Le cadre S&E révisé sera diffusé à travers le consortium et des objectifs plus réalistes et significatifs seront fixés par le consortium.

Actualisation des risques et mitigation du programme

Le plan du programme MANU 2.0, qu'a été présenté au Ministère en 2020, contient un tableau assez extensif de l'analyse de risque⁴, nous l'avons, néanmoins, mis au jour en ce que concerne le contexte et le développement du programme.

L'étude de base a mis en avant des aspects à tenir en compte pour inclure ou actualiser lors de l'implémentation du programme, mais qu'elles sont de manière générale comprise dans le cadre général qu'accompagne le programme.

Notamment en RDC, dans le cadre du contexte du COVID 19, l'étude de base fait de recommandations concrètes pour atténuer les difficultés de travail dans les zones de mise en œuvre du programme qui deviennent inaccessibles à cause des mesures de restrictions sanitaires ou de l'insécurité pour des

² Strategic Advocay Plan

³ Community Scord Card

⁴ Annexe 2 cadre des risques Programme MANU 2.0

périodes plus ou moins longues, ces recommandations incluent la création des autres moyens de communications et d'échanges avec les communautés permettant une gestion à distance à travers des partenaires locaux. En assurant ainsi que les communautés soient organisées et formées, et facilitant ainsi les mécanismes de partage adéquat de l'information et la coordination avec les autres acteurs.

Dans le contexte actuel de l'état de siège au Nord-Kivu, l'étude de base propose de travailler en collaboration avec les autorités locales et les leaders communautaires mais aussi **des autorités militaires**, et expliquer le programme et les activités clairement, pour assurer la compréhension et une perception positive du programme et ainsi obtenir leur soutien.

En ce que concerne le **Burundi**, l'étude de base fait allusion à certaines recommandations à compléter les cadre de risque du programme :

Concernant le contexte économique qui affecte directement l'économie des ménages, et suite au retrait de nombreux partenaires techniques et financiers qui soutenaient l'économie nationale, des tensions peuvent surgir entre les bénéficiaires et les non-bénéficiaires du projet, inhérentes aux attentes matérielles non satisfaites que le projet créerait auprès des bénéficiaires. Dans la même ligne, les autorités attendent que les activités d'implémentation ne soit pas uniquement constitués des activités types « formation » et « ateliers » mais plutôt des activités de développement, ceci en étant un risque pour le soutien de la part des autorités administratives. Pour mitiger ce risque, les programme tiendra en compte les structures de développement déjà en place dans la communauté et vient en soutien à d'autres programmes que les partenaires d'implémentation ont en place, pour ne pas travailler en isolement et avec d'autres acteurs de la communauté.

La théorie de changement

Pour contribuer à notre objectif global : **les femmes et les filles en RDC et au Burundi participent de manière significative à la prévention des conflits, à la résolution, à la médiation, à la consolidation de la paix et à la protection**. Notre théorie de changement vise trois résultats intermédiaires :

Effet de levier égal dans les processus décisionnels :	<ul style="list-style-type: none"> les femmes et les filles, grâce à des capacités accrues de leadership et de plaidoyer et de compétences en négociation, sont mieux placées pour s'engager dans des processus décisionnels de prévention et de résolution des conflits, de consolidation de la paix, de secours et de relèvement, du ménage au niveau communautaire et politique (local à régional)
Transformation des normes nuisibles :	<ul style="list-style-type: none"> les normes et pratiques de genre (nuisibles) sont transformées en reconnaissance des droits des femmes et de l'égalité des genres, qui constituent des obstacles à la participation significative des femmes et des filles à l'élaboration d'une paix durable
Protection améliorée :	<ul style="list-style-type: none"> les femmes et des filles jouissent d'une protection accrue contre la violence et les violations de leurs droits, par l'application effective de lois et de politiques égales et inclusives et des changements de normes, entraînant une réduction du VSBG du ménage jusqu'au niveau institutionnel.

Pour bien aboutir à chacun des résultats proposés, nous avons définis des approches stratégiques transversales à chacun des résultats, à savoir : **La sensibilisation et la réflexion** pour engager les parties prenantes à comprendre et à réfléchir sur leurs actions, leur vie et les normes des sociétés dans lesquelles ils vivent. **Le renforcement des capacités des acteurs et des structures de base** comme moyen de promouvoir un changement durable pour le respect des droits des femmes. Et **le Lobby & Plaidoyer** aux niveaux local, provincial et national pour assurer la mise en œuvre intégrale des PAN 1325.

Ceci est traduit dans notre plan annuel sur des activités concrètes visant nos acteurs principaux: **les femmes et les filles (leaders)**, Les hommes, les garçons, les chefs coutumiers et les dirigeants de la communauté (**détenteurs de pouvoir informels**) et **les autorités locales, provinciales et nationales (détenteur de pouvoirs informels)**.

Le plan d'activités 2022, en annexe⁵ présente d'une façon détaillée les activités et leur cible pour 2022, proposées par chaque un des partenaires et par région d'implémentation. Ce chapitre résume en grandes lignes des activités qui ressortent des tous les partenaires dans les deux pays. Ceci nous permet d'avoir une vision globale des activités qui sont entreprises par les partenaires pour aboutir aux résultats.

⁵ Cadre de Suivi d'activités 2022 MANU 2.0

LTO 1: Effet de levier égal: Les femmes et les filles contribuent activement à la prise de décisions sur la consolidation de la paix à tous les niveaux

En 2022, les partenaires vont contribuer à cet objectif à travers des activités liées aux objectifs à court terme **1.1.1. Femmes et filles sont conscientes de leurs droits et ont augmenté leur confiance dans la médiation de conflits au niveau du ménage et de la communauté et 1.1.2. Médiatrices et parajuristes ont augmenté leur confiance et compétences dans la résolution de conflits dans les communautés et s'expriment dans les structures de médiation.** Les activités visent principalement le **renforcement des connaissances** sur les droits des femmes médiatrices et, l'accompagnement des structures féminines et la formation des femmes, des jeunes et d'autres leaders sur les droits des femmes, la RSNU 1325, les VBG, la CEDEF, le Protocole de Maputo, le genre, la paix, code de la famille ainsi que sur la médiation et la transformation des conflits, la formation des jeunes, Mise en place des centres d'écoute pour la médiation des conflits. La **Sensibilisation et réflexion** à travers de la réalisation des émissions de radio animées par femmes sur le thème de genre, les violences domestiques, participation de la femme, résolution des conflits, l'organisation des séances de discussion et d'échanges d'expériences et de conscientisation des femmes et filles sur leurs droits et leur participation à la prise de décision au sein du ménage et de la communauté. La création des supports visuels tels que des affiches éducatives sur le droits de la femme, et l'organisation des activités lors de la Commémoration des journées internationales tels l'anniversaire de la RSNU 1325 au 31 octobre, de la journée internationale de la femme 8 mars et au cours des 16 jours d'activisme ; aux deux pays. Pour le **Lobby et le plaidoyer**, des activités liées aux tables rondes sur le thème de la participation de la femme, la mise en place et appui à l'élaboration et l'exécution des agendas de paix et cohésion sociale impulsés par les femmes et filles leaders membres des OSC locales. Coordonner des dialogues communautaires autour de la résolution des conflits avec les autorités locales et les membres de la communauté.

En ce que concerne l'objectif de court terme **1.2.1. Femmes et filles leaders ont augmenté leur confiance d'influencer la prise de décision au niveau local, provincial, national et régional 1.2.2. Femmes leaders locales et les réseaux ont augmenté leurs capacités de plaidoyer et sont capables d'identifier les priorités de plaidoyer : renforcement des capacités et appuis techniques au plaidoyer et lobby pour les femmes et jeunes filles, la mise en place des nouvelles structures des femmes.** Au niveau de la **sensibilisation et réflexion** Organisation d'un Forum d'échanges entre femmes/filles leaders, médiatrices, CLGP⁶ sur les agendas de paix, la participation et la cohésion sociale, la médiation ; l'organisation des actions de plaidoyer pour l'amélioration de la participation des femmes et des filles dans les processus/espaces de prise de décision liés à la paix et la sécurité, Organisation des campagnes médiatiques animées par les femmes pour la participation des femmes aux postes de prise des décisions et à la consolidation de la paix en perspective des élections présidentielles en 2023. Organiser des dialogues communautaires sur la promotion des droits de la femme et l'application de la RSNU 1325. Pour le **lobby et le plaidoyer** des actions de plaidoyer pour l'amélioration de la participation des femmes et des filles dans les processus/espaces de prise de décision liés à la paix et la sécurité

Deux activités aux niveaux des deux pays auront lieu, il s'agit de l'organisation *bootcamps* en ligne à travers les réseaux sociaux, visant à influencer de façon massive la communauté internautes sur la mise en œuvre de RSNU 1325.

⁶ Comité Local de Gouvernance Participative

Renforcement des connaissances:

10 activités d'accompagnement, soutien et création des structures féminines

67 activités renforcement dans la connaissance de lois favorisant la femme

8 sessions de renforcement des capacités des femmes et filles en leadership

3 sessions de vulgarisation des instruments juridiques.

Sensibilisation et réflexion:

125 Emissions radio sur les droits des femmes

8 campagnes lors de la commémoration des journées internationales

4 forum des échanges

Lobby et le plaidoyer:

13 Séances de Plaidoyer et de table rondes sur la participation de la femme

3 des plans de plaidoyer de la part des structures des femmes

9 dialogues communautaires (avec l'approche CSC) sur la promotion des droits de la femme et l'application de la R 1325

2 campagnes médiatiques sur la participation de la femme

1 atelier de régionale de consultation

- Nous estimons que ~65% des participants à toutes nos activités seront des femmes, et que parmi ces femmes, ~50% seront des jeunes femmes, âgées de moins de 35 ans.

LTO 2: Transformation des normes néfastes: Normes et pratiques plus inclusives qui soutiennent l'égalité des genres et réduisent la VSBG

Pour l'année 2022, les partenaires aux pays vont contribuer aux objectifs de court terme : **2.1.1. Hommes et garçons, leaders religieux et leaders communautaires sont conscients des droits de femmes et les codes et lois qui sauvegardent la protection des femmes et démontrent des attitudes plus favorables à la participation des femmes, et l'égalité de droits, y inclus la mise à fin de la violence sexuelle/ violence fondée sur genre et 2.1.2. Hommes et garçons, leaders religieux et leaders communautaires sont conscients des normes sexuelles nocives et commencent à se lever contre la violence sexuelle /de genre** **Sensibilités et réflexion :**

Des activités du **renforcement des capacités**, adressées aux médiateurs, leaders communautaires et religieux portant sur la thématique des droits des femmes et les instruments juridiques de protection des femmes et filles en RDC en en Burundi, les droits de la femme les code de famille et sur les violences de genre. La formation sur la masculinité positive est une des activités et la création et accompagnement des groupes des hommes engagés, dans le même sens la formation des groupes des jeunes engagées sur la thématique de normes discriminatoires aussi bien que la création des outils pour accompagner le renforcement des capacités, la formation des journalistes en communication avec une perspective de genre. Entre les activités de **sensibilisation et réflexion**, les partenaires vont réaliser des activités liées à l'organisation d'espaces de réflexion et de discussion entre les hommes,

les femmes, les jeunes filles, autorités et leaders traditionnels et leaders religieux et les hommes engagé, sur les droits des femmes, le genre transformatif et les normes sociales discriminatoires. La réflexion en communauté sur les normes discriminatoires et le suivi au niveau des communautés sur le changement de ces normes au niveau social, participation active des hommes et des leaders religieux dans la célébration de la commémoration des droits de la femme. Pour la stratégie de **lobby et plaidoyer**, les activités seront portées sur appui aux plans d'action et tenues par les leaders communautaires sur les normes sociales discriminatoires, des actions de plaidoyer auprès des leaders religieux pour les amener au respect des droits des femmes et respect des instruments juridiques qui promeuvent les droits des femmes et pour application des normes coutumières conformes aux lois, Vulgarisation des instruments juridiques de promotion et protection des droits des femmes et des filles notamment : le code de la famille révisé auprès des leaders communautaires et leader religieux.

Les approches comme ASA (Analyse Sociale et Action), engagement des hommes et des jeunes à la masculinité positive seront mise en œuvre associées à d'autres activités et stratégies afin de transformation des normes nuisibles à l'égalité du genre.

L'outil vignette servira aussi pour le suivi de changement dans les normes sociales discriminatoires.

Renforcement des connaissances:

9 formations des hommes leaders, médiateurs sur les droits des femmes

2 formations des leaders communautaires

10 nouveaux clubs des jeunes sont formés

10 formations à la masculinité positive

Sensibilisation et réflexion:

Création de **19** espaces d'échange et réflexion sur les normes nuisibles au Genre.

200 Sensibilisations communautaires sur les normes sociales discriminatoires, les SGBV,

4 groupes de réflexion des hommes engagés.

27 Sensibilisations les leaders communautaires, les leaders religieux sur la résolution des des conflits et la participation des femmes dans la prise des décisions, etc.

4 Séances de réflexion et discussion communautaires sur les VBG

Lobby et le plaidoyer :

9 actions de plaidoyer au près des leaders religieux

- Nous estimons que ~63% des participants à toutes nos activités seront des hommes, et que parmi ces hommes, ~57% seront des jeunes hommes, âgés de moins de 35 ans.

LTO 3: Protection renforcée: Les femmes et les filles sont protégées grâce à l'application efficace de lois et de politiques qui contribuent à l'égalité des genres

Les partenaires vont réaliser des activités liées aux objectifs de court terme **3.1.1. Autorités locales et leaders traditionnels ont augmenté leur connaissances sur violence sexuelle ou fondée sur genre, sur droits de femmes, et sont conscients des provisions légales et politiques, y inclus RCSNU1325 et 3.1.2. Autorités locales et leaders traditionnels apprécient la valeur de la participation des femmes**

et leurs perspectives et priorités différentes sur la résolution de conflits, prévention et consolidation de paix. Ces activités sont liées au **renforcement des capacités** des autorités locales sur le thème des droits des femmes et sur la ratification du PAN 1325 ceci est fait à travers des forums et dialogues communautaires ; l'identification et valorisation par les femmes des leaders locaux champions dans la promotion dans la participation des femmes, vulgarisation des instruments juridiques de promotion et protection des droits des femmes et de la fille au niveau des autorités et des actions visant à l'évaluation et l'accompagnement à la mise en œuvre des Comités 1325. Pour la **sensibilisation et la réflexion** des forums communautaires entre les autorités locales, traditionnelles, les femmes et les jeunes leaders sur le contenu de la RSCNU 1325, la participation de la femme et la lutte contre les VBG.

Par rapport à l'objectif de **3.2.2. Détenteurs de pouvoir formels au niveau provincial, national et régional sont conscients de leurs obligations vers les femmes en relation à R1325 et prennent des mesures à engager les femmes** il est prévu le **renforcement des capacités** sur l'implémentation de CSC et le lobby pour la révision de la loi VBG ou la mise en œuvre de mesures d'accompagnement et dans le cadre de **sensibilisation et la réflexion** l'organisation de 1 atelier régional pour présenter les avancements de l'implémentation de PAN 1325 des deux pays.

- **5** activités visant la vulgarisation des instruments juridiques de promotion et protection des droits des femmes et des filles
- **1** séances des valorisation des Femmes leaders
- **5** Forum communautaire entre les autorités locales, traditionnelles sur la R1325, la participation de la femme et la lutte contre les VBG
- **6** séances d'échange et de réflexion.
- Autour des **100** autorités ciblées
- **5** évaluations de la mise en œuvre du PAN1325

A guise de réflexion les partenaires poursuivent leurs activités avec quelques adaptations par exemple l'introduction de l'outil CSC de façon transversal aux activités. En DRC des activités en synergies entre les partenaires de la même région pour avoir plus d'impact et donner plus de visibilité aux efforts du lobby auront lieu, notamment lors du lancement du programme. Au Burundi, si bien le programme a parcouru sa première année, les activités se focalisent au niveau local dans l'introduction de la thématique du programme aux structures en place. Au niveau national dans la réalisation d'activités conjointes adressant les autorités collinaires et nationales sur l'implémentation des prochaines générations du PAN 1325. Au niveau régional les activités qu'auront lieu vont cibler les premières stratégies du travail en alliance ans la région.

Agenda d'apprentissage

L'agenda d'apprentissage programme est axé sur l'exploration plus approfondie des voies de changement et des bases factuelles sur la **participation des femmes à la prévention, la résolution des conflits, la médiation, la consolidation de la paix et la protection**. Cet apprentissage est un processus construit à partir de la réflexion, qui questionne les hypothèses de la TdC, identifie les lacunes dans les connaissances et propose des nouvelles questions d'apprentissage quand il y a lieu. Lorsqu'il s'agit d'apprendre du contexte changeant, nous voulons utiliser ces connaissances pour ajuster les stratégies et les plans des programmes en fonction des leçons émergentes. Au-delà du processus de réflexion sur les voies du changement de la théorie du changement, nous souhaitons aussi recueillir des évidences peuvent être utilisé pour influencer un changement social plus large, et dans la mesure de possible

apporter aux contenu des agendas de plaider sur les politiques, programmes et actions du gouvernement (RDC, Burundi et Pays-Bas), des organismes de financement ou d'autres détenteurs de pouvoir.

En 2021, nous avons commencé à réfléchir sur les hypothèses du programme ainsi que sur la théorie du changement. Pour chacune des hypothèses, nous avons effectué une analyse préliminaire de la littérature et de la documentation du programme pour déterminer quelles sont les preuves, les lacunes ultérieures dans les connaissances et enfin les questions d'apprentissage émergentes.

Le programme a donc priorisé 5 Hypothèses:

Hypothèse 1: Les femmes leaders et médiateurs mobiliseront d'autres femmes et les encourageront à défendre leurs droits et leur participation à différents niveaux.

La recherche est basée sur l'apprentissage sur les réquisits pour que les femmes leaders deviennent des agents pour la mobilisation, inspiration et de représentation des femmes (de la base) de façon à accroître la participation des femmes dans les processus de gouvernance.

Questions d'apprentissage :

- Quels sont les facteurs qui incitent les femmes leaders à mobiliser les femmes de la base?

Hypothèse 2: Lorsqu'elles sont soutenues par les compétences de plaider, les femmes leaders et réseaux parleront d'une voix collective et représenteront les femmes de différents sous-groupes de leurs communautés.

Pour que les organisations de défense des droits des femmes soient vraiment efficaces, elles doivent parler d'une seule voix et aligner leurs messages et stratégies. Ils doivent aussi avoir un lien fort avec la base pour pouvoir les représenter légitimement. Le programme veut réfléchir à la façon d'encourager les organisations de défense des droits des femmes à se mettre en réseau et à aligner la conception et la mise en œuvre des plans et stratégies de plaider. Nous voulons également apprendre comment les processus de plaider peuvent être alimentés de bas en haut, en les rendant contextuels et factuels et participatifs.

- Questions d'apprentissage : Comment pouvons-nous faciliter le lien entre les femmes leaders communautaires, les "élites" et les femmes au niveau communautaire ?

Hypothèse 3: Lorsque les leaders communautaires et religieux sont soutenus pour réfléchir aux normes sexistes néfastes et sont convaincus de l'importance des droits des femmes et de l'égalité des sexes, ils deviendront des alliés des femmes et des filles, défendant publiquement les droits des femmes, contre les normes dominantes de leurs communautés et institutions, et aider les femmes et les filles à accéder aux espaces de prise de décision.

4. Hypothèse 4: Les détenteurs du pouvoir informels seront disposés à déplacer les relations de pouvoir et les rôles de genre vers plus d'égalité

Les leaders informels (tels que les leaders communautaires et religieux) peuvent être de puissants alliés dans la programmation des droits des femmes et accroître la participation des femmes à la prise de décision. Cependant, ils doivent être prêts à modifier les relations de pouvoir (et même à renoncer eux-mêmes au pouvoir) et à s'opposer aux normes de genre néfastes. Dans MANU 2.0, nous voulons apprendre quelles sont les normes de genre parmi les leaders informels, comment ces normes peuvent être transformées (si nécessaire) et quels sont leurs intérêts à devenir des alliés.

Questions d'apprentissage :

- Comment les leaders informels peuvent-ils devenir des alliés pour soutenir l'égalité des sexes et les droits des femmes?
- : Quel rôle les leaders informels peuvent-ils jouer pour encourager les femmes à participer de manière significative aux espaces de prise de décision au niveau du foyer et au-delà ?

5. Hypothèse 5: Lorsque les détenteurs du pouvoir formels sont plus conscients du rôle que les femmes sont accordés dans R1325, ils prendront des mesures pour les impliquer et devenir plus responsables face aux demandes des femmes.

La RDC et le Burundi ont mis en place certaines lois et politiques concernant la mise en œuvre de la RCS1325. Dans MANU 2.0, nous voulons apprendre comment augmenter l'implication et réponses des dirigeants formels en ce qui concerne la mise en œuvre de ces lois et politiques, pour la participation spécifique des femmes à ces processus. Nous voulons en savoir plus sur le degré d'ouverture de ces espaces civiques, pourquoi certains espaces sont plus ouverts aux femmes que d'autres et comment les dirigeants formels peuvent augmenter l'accès à la participation et l'influence des femmes dans ces espaces.

Questions d'apprentissage :

- Dans quelle mesure les femmes sont-elles incluses (accès, participation et influence) dans les processus de paix (et plus spécifiquement dans la mise en œuvre de la R1325) ?
- Comment les autorités peuvent-elles devenir plus conscientes et engagées et prendre des mesures pour mettre en œuvre la R1325 ?

En 2022, le processus va continuer avec une session de réflexion et d'apprentissage. Les partenaires d'implémentation organiseront leurs propres sessions de réflexion internes orientées vers l'apprentissage organisationnel, leur permettant de mieux comprendre l'impact et les changements auxquels ils ont contribué et d'analyser les recommandations sur la base des données dont ils disposent. Les résultats de ces réflexions locales alimenteront les sessions de réflexion annuelles au niveau du consortium.

Plan d'action en matière de plaidoyer et lobby

En juin 2021, les partenaires d'implémentation se sont réunis au Bukavu pour l'atelier pour l'élaboration de la stratégie de plaidoyer du programme. De façon globale le programme plaide en faveur de la participation des femmes et des filles à la prise de décisions, à la protection contre le VSBG⁷ et à la mise en œuvre du PAN⁸ 1325 en RDC et au Burundi et du RAP⁹ 1325 dans les Grands Lacs. Il donne aux femmes, aux OSC¹⁰ et à leurs alliés les moyens d'exprimer leurs demandes de participation, de protection et de paix, en veillant à ce que les lois et les politiques, y compris le PAN 1325, soient mis en œuvre et répondent aux priorités des femmes et des filles à tous les niveaux. Pour cela, une approche sensible aux conflits centrée sur un dialogue constructif et utilisant les données des communautés est adoptée pour éclairer le plaidoyer, éviter d'exacerber les tensions et utiliser l'espace civique disponible au Burundi et en RDC. Ainsi donc, un plan stratégique de plaidoyer a été élaboré par les partenaires et les membres du Consortium.

⁷ Violences Sexuelles Basées sur le Genre

⁸ Plan d'Action National 1325

⁹ Regional Action Plan 1325

¹⁰ Organisations de la société civil

En RDC, le lobby et le plaidoyer se concentrent sur l'application des mesures, politiques et lois relatives au PAN 1325 tandis que pour le Burundi, ils portent sur des aspects du code de la famille qui ont été identifiés comme posant des problèmes, ainsi que sur d'autres questions à soulever au niveau national et régional, identifiées au cours des dialogues.

Au niveau local, l'objectif de la stratégie est d'obtenir le changement de comportement des détenteurs de pouvoir formels et informels par :

- Monitoring sur les violations des droits des femmes y compris les VSBG
- Création des « groupes de défense des intérêts communautaires »
- Soutien aux organisations locales de femmes, aux OSC et aux OCC¹¹ dans leur programme de plaidoyer et leurs priorités

Au niveau provincial, il s'agira de la mise en œuvre de la résolution 1325 et les lois connexes, y compris VSBG par :

- Appui aux leaders féminins à la base et leurs alliées à se joindre à des alliances
- Lobby commun et plaidoyer avec les ambassades et d'autres acteurs comme des alliés dans le plaidoyer vis-à-vis des détenteurs du pouvoir
- Affectations budgétaires pour les lois 1325 de la Commission provinciale
- Opérationnalisation des comités 1325 au niveau provincial, territorial et local

Au niveau national, l'objectif est la modification des politiques et de la loi et mise en œuvre du PAN/RAP 1325 par :

- Examen des PAN 1325 et des lois et politiques relatives à la protection et à la participation des femmes, comme le code de la famille, les droits fonciers, etc.
- Plaidoyer conjoint dans les plates-formes nationales pour la mise en œuvre du PAN 1325 et la révision des lois VSBG selon le cas et d'autres lois pertinentes
- Appel à l'allocation budgétaire pour les comités provinciaux 1325

Au niveau régional et international, il sera question de l'observation et suivi de la mise en œuvre des PAN et PAR

- Collecte de données probantes (par l'entremise d'un lobby et d'un plaidoyer locaux, provinciaux et nationaux) pour présenter au niveau régional les lacunes dans la mise en œuvre du PAN/RAP 1325.
- Plaidoyer conjoint au sein des plates-formes et coalitions nationales et régionales afin de présenter des preuves dans les mécanismes d'observation et de surveillance afin de tenir les gouvernements de la RDC et du Burundi responsables de la poursuite de la mise en œuvre des PAN 1325.
- Saisir les Espaces régionaux de plaidoyer : la CIRGL (Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs) avec la Déclaration de Kampala, le Protocole, déclarations de l'ICGRAL/Kampala, du Protocole de Maputo et de la Déclaration solennelle sur l'égalité des sexes en Afrique (ODDEA)

Priorités de plaidoyer par axe d'intervention

Axe	Priorités de plaidoyer
Nord-Kivu	<ul style="list-style-type: none"> - Faible application des lois portant répression des VSBG et des procédures judiciaires en matière des violences sexuelles - Manque de politique ou stratégie de promotion des femmes organisant la politique de quotas. - Faible implication des autorités coutumières et religieuses dans la transformation des normes et croyances nuisibles

¹¹ Office Congolais du contrôle

	<ul style="list-style-type: none"> - Les médias locaux sont moins sensibles au genre
Sud-Kivu	<ul style="list-style-type: none"> - l'absence des Edits spécifiques qui répriment les violences domestiques - Lenteur dans le prononcé des jugements en matière des VSBG - La faible application de la loi sur la parité handicape la participation des femmes aux conseils locaux de sécurité - Absence d'une stratégie de promotion de la participation de la femme (politique du Quota - Violences domestiques élevées suite au non enregistrement des mariages à l'Etat civil - Les autorités religieuses et coutumières justifient encore des doctrines discriminatoires pour bloquer la promotion de droits humains
Burundi	<ul style="list-style-type: none"> - La loi spécifique VBG ne dispose pas de mesures d'accompagnement pour sa mise en application - Le Code électoral ne dispose pas de quotas au niveau des élections collinaires - Les priorités des femmes ne sont pas prises en compte dans la planification du développement des communes - Les hommes s'appuient sur la culture et considèrent les femmes comme des ménagères ce qui limite leur participation - Les comités 1325 n'existent pas au niveau communal et provincial
Régional	<ul style="list-style-type: none"> - Faiblesse dans le système de réseautage pour porter haut la dynamique MAnU - Faiblesse voire inexistence d'un monitoring fourni pour renseigner et surveiller la mise en œuvre du plan d'action de la R1325 au niveau régional

Lien avec SCS and WRGE Basket Indicators

En 2022, MAnU 2.0 contribuera aux indicateurs SCS et WRGE suivants :

- WRGE 1.1 : Mise en œuvre de 6 lois et de politiques protégeant les femmes contre la violence sexuelle et sexiste et promouvant les droits des femmes.
 1. Région des Grands Lacs : Travailler par le biais d'alliances avec les Ministères du Genre/Famille et les mécanismes de coordination nationaux pour faire avancer la mise en œuvre du Plan d'Action Régional 1325.
 2. RDC : Contribuer aux trois objectifs clés du PAN 1325
 3. RDC : Mise en œuvre effective de la Stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre
 4. Burundi : Contribuer à six domaines de travail du PAN 1325 du Burundi
 5. Burundi : Politique et loi sur la VBG
 6. Burundi : Le code des personnes et de la famille
 7. Burundi : Adoption d'une loi sur l'héritage
- WRGE 4.1 – Adoption et amélioration de 4 lois, politiques adoptées ou améliorées pour promouvoir la participation significative et le leadership des femmes dans la prévention, la résolution des conflits, la médiation, la consolidation de la paix et la protection.
 1. RDC : Adoption et amélioration du PAN 1325 de la RDC

2. Burundi : Adoption et amélioration de la prochaine génération du PAN 1325
 3. Pays Bas : Amélioration de l'adoption du PAN 1325 néerlandais à travers trois objectifs : augmentation de la participation des femmes, prévention de la violence liée au sexe, renforcement du rôle des femmes dans la prévention des conflits.
- WRGE 5.2.1 – Soutenir le renforcement des capacités de 76 OSC en matière de lobbying et de plaidoyer

Pays	Nombre total de OSCs	dirigés par des Jeunes et femmes	OSC dirigé par les femmes	Organisations pas dirigés par des femmes out jeunes
DRC	67	8	47	12
Burundi	9	3	5	1

- **SCS 4** : initiatives de plaidoyer menées par des femmes/filles leaders au sein de leurs réseaux ou pour leurs membres/constitutions.

Le consortium MANU est actuellement en train de définir le plan de plaidoyer stratégique et n'a donc pas commencé à soutenir les initiatives de plaidoyer. Selon le plan, les initiatives suivantes sont ciblées :

- 27 initiatives de plaidoyer en RDC (1 au Nord-Kivu et 1 au Sud-Kivu)
- 3 Initiatives nationale de plaidoyer au Burundi
- 1 initiatives de plaidoyer dans la région des Grands Lacs.

Parcours transversaux

Au-delà des activités que les partenaires amènent de façon indépendante, le consortium est en train d'élaborer un plan d'activités, a fin d'assurer la qualité de mise en œuvre et amélioration du programme (lie à renforcement des capacités) a travers d'intégration des leçons apprises (lie à l'agenda d'apprentissage).

Renforcement des capacités

Le plan de renforcement des capacités est programmé chaque année au début de l'année, et comprend entre autres une réunion présentielle de tous les partenaires avec une thématique d'intérêt choisi par les partenaires, la date sera définie au début de l'année. Une ligne budgétaire est à disposition pour cette activité.

Au-delà du plan de renforcement de capacités, des visites aux partenaires de la part de la coordinatrice et du personnel du consortium attachée au programme sont aussi prévu, ces visites ont pour objectif de traiter les thèmes qui sont encore à comprendre et de faire un suivi et échanger sur les rapportages et de faire un suivi de proximité avec les partenaires. Le plan de visites et de voyage est défini au début de l'année et dépend du déroulement de la situation du COVID-19.

Suivi et Evaluation (S&E)

Pour l'équipe S&E, l'étude de base a été déterminante pour les années à venir. Sur la base des recommandations, nous réviserons les indicateurs et les rendrons plus spécifiques en 2021. L'année 2022 sera consacrée à la diffusion du cadre S&E révisé dans l'ensemble du consortium. En outre, des outils qualitatifs de suivi et d'évaluation seront conçus au début de l'année, et un plan de suivi et d'évaluation sera élaboré pour garantir que le programme fait l'objet d'un suivi cohérent et peut alimenter le programme d'apprentissage du programme. L'équipe S&E sera également plus étroitement liée à l'équipe chargée de l'agenda d'apprentissage afin de s'assurer que les deux processus fonctionnent simultanément. Une fois le cadre S&E révisé, nous fixerons des objectifs plus appropriés pour les années à venir. Les objectifs pour les indicateurs liés aux indicateurs du panier WRGE et SCS ont été fixés, mais l'équipe se concentrera sur la fixation d'objectifs plus significatifs pour le reste des indicateurs.

Synergie et collaborations :

En 2021, le consortium a entamé des contacts avec les ambassades dans les deux pays, la coordinatrice a rencontré les nouvelles équipes des Ambassades à Goma et au Burundi, et a participé à des réunions organisées par l'ambassade en DRC avec d'autres représentants des partenariats stratégiques du Ministère. Ces contacts vont continuer afin de concrétiser des possibles synergies et de alliances sur tout dans le cas du Lobby.

Au Pays bas, Mensen met een Missie, entant que membre de WO=MEN, fait partie du groupe de travail Femmes, Paix et Sécurité, avec la thématique très spécifique de Genre et religion. De sa part CARE NL est membre du groupe plaidoyer au sein du réseau WO=MEN et fait partie des groupes de travail pour l'agenda d'apprentissage du PAN au Pays Bas. Cette participation active continuera en 2022 pour contribuer aux échanges des expériences et des leçons apprises communes des autres organisations qu'en font partie.

Le partenaire du consortium SPR, fait partie du mouvement Rien Sans les Femmes, un mouvement aux dimensions nationales pour la participation des femmes dans les instances de prise de décisions. Et qui vient de confectionner sa feuille de route pour les 3 années à venir. Certaines actions identifiées au cours de la SAP, ont été intégrées dans cette feuille de route pour que les actions de MAnU 2.0 se joignent celles des alliances le moment venu.

La Coalition des Femmes pour la Paix et le Développement, CFPD en sigle est le point focal de la SPR à Kinshasa pour faciliter la liaison avec les institutions basées à Kinshasa pour des activités de lobby et plaidoyer, c'est dans ce cadre qu'elle va assurer la visibilité du Programme MAnU 2.0 auprès des autorités à Kinshasa et d'autres partenaires dans différents cadres pour élever les voix des femmes ; La CFPD représente la SPR et de surcroit le programme MAnU 2.0 dans différentes actions de plaidoyer conjoint avec les plates-formes nationales pour la mise en œuvre du PAN 1325 et la révision des lois VSBG.

En DRC et au Burundi, des activités pour le lancement du programme dans les trois régions, Nord et Sud Kivu et Burundi, seront accompagnées de l'élaboration du matériel pour la visibilité du programme tel que le dépliant et une page dans les réseaux sociaux.

Dans le cadre des synergies régionales la coordinatrice prévoit des visites à de conférences nationales et régionales dans le cadre du lobby et plaidoyer de la résolution 1325.

Carte de Score Communautaire (CSC), Peace building expérience et Villages de Paix

Ces trois thématiques innovatrices du programme ont été introduites aux partenaires lors des ateliers de Kick off qui ont eu lieu entre le mois de Mars et le mois de May.

MANU 2.0 prévoit utiliser la CSC comme une des innovations d'approche qui permettra à adresser les causes profondes de la non-participation effective des femmes à tous les niveaux dans le processus de maintien de la paix avec des évidences collectées sur terrain qui vont servir pour le plaidoyer. Cette approche facilite l'interaction entre les communautés locales et les détenteurs de pouvoir. Elle permet aux communautés locales d'identifier elles-mêmes les problèmes auxquels elles font face, de le prioriser et trouver des solutions à leurs problèmes.

Cette approche renforce surtout la participation au niveau communautaire parce qu'elle permet d'avoir des facilitateurs locaux qui accompagnent les communautés locales et les détenteurs de pouvoir dans la recherche de solutions à leurs problèmes pour les amener à contribuer au renforcement de la participation des femmes aux instances de prise des décisions et sur les questions de paix et sécurité dans leurs milieux.

Initialement, la CSC se focalise sur l'amélioration des services de base, à travers un processus de dialogue participatif qui implique les parties prenantes (communautés, autorités, fournisseurs des services), et qui produit les plans d'actions conjoint. À base des leçons apprises, l'utilisation de la CSC par les partenaires du consortium sera plus orientée vers l'évaluation du processus de la gouvernance inclusive elle-même. En facilitant ce processus d'évaluation, dialogue et la planification conjointe, la CSC contribue à la gouvernance inclusive et à travers une participation inclusive dans la prise de décision autour des services, le niveau et la qualité de ces services seront améliorés également.

Particulièrement pour le programme MANU 2.0, l'usage des données qui ressortent de la CSC adaptée sont des évidences importantes pour des actions de plaidoyer vers la gouvernance inclusive, ces évidences viennent à l'appui de l'agenda de plaidoyer SAP

Le CSC a été largement développée lors d'un atelier présentiel avec tous les partenaires en juin 2021, des plans d'implémentation ont été introduits dans leurs plans d'activités 2022, pour soutenir les activités de plaidoyer et de la participation de la femme. La carte de Score communautaire sera conduite 2 fois par an, c'est donc un processus semestriel selon les prévisions du programme et les partenaires doivent être conséquent dans le budget des activités.

En 2022, la première phase de *Peace building expérience*, qui est une formation dans le cadre des actions de Mensen met een Missie sera introduit, la méthodologie est en train d'être adapté au contexte du pays et au programme.

Les villages de paix seront aussi introduits au début de l'année 2022, à partir d'une série des réflexions en groupes pour échanger les différentes pratiques que peuvent contribuer à la création des villages de paix dans les zones d'implémentation du programme.

Structure de gouvernance

Pour assurer la prise de décisions inclusive, la cohésion et la coordination des structures au sein du consortium, des activités réunissant les partenaires sont tenues tout au long de l'année. Les Équipes Locales se réunissent tous les trois mois pour partager leurs activités et discuter ensemble l'agenda de des activités communes, les équipes contribuent à la prise de décisions stratégiques et un rôle de liaison vers les partenaires de la région.

Des stratégies de participation des groupes cibles Dans les réunions des équipes de coordinations locales ont été définies et la prise en compte de leurs opinions dans la prise de décision.

En suite le Comité Régional fait à son tour des réunions tous les trois mois pour partager au sein du consortium les rapports des Équipes Locales et discuter au tour des thèmes proposé pour l’agenda, le comité valide les rapports et les termes des Références pour les différents accords pour l’implémentation du programme.

Le Conseil Administratives se réuni aussi deux ou trois fois par année pour faire un suivi des accords au niveau du consortium.

Le **personnel affecté** au consortium est composé d'une coordinatrice basée en RDC qui travaille au bureau de SPR à temps plein.

Manager PME basé aux Pays-Bas à Mense met een Missie, 0,2 fte

Un agent PME basé en RDC au bureau du CAREDC, poste à temps plein.

De plus, chaque partenaire du consortium a affecté des agents de programme pour le suivi du programme à temps partiel.