



CENTRE POUR L'INFORMATION ENVIRONNEMENTALE ET LE DEVELOPPEMENT DURABLE CIEDD

La stratégie en matière de genre rédigée ci-présente est l'usure fruit d'un travail d'analyse réaliste de la situation du CIEDD par tous ses membres. Tous les éléments qui y sont énoncés ne tiennent que de la responsabilité de l'Organisation, et n'engagent que cette dernière dans sa propre vision dans le cadre du genre.

Objectif

Réduire le vide en matière de disponibilité et de promotion des informations environnementales et forestières en République Centrafricaine (RCA).

Notre Vision

Parvenir à l'horizon 2023 à une société où règne la Bonne Gouvernance des ressources naturelles, le respect des droits des Communautés Locales et Peuples Autochtones et des femmes en vue du déve-

Notre Mission

Contribuer et veiller à l'application des décisions touchant aux droits des Communautés Locales et Peuples Autochtones pour une gestion participative et durable des ressources naturelles

Nos valeurs

- ⇒ Bonne Gouvernance
- ⇒ Synergie
- ⇒ Dialogue et collaboration
- ⇒ Inclusion

Introduction

Le Centre pour l'Information Environnementale et le Développement Durable (CIEDD), est une Organisation Non Gouvernementale de Droit Centrafricain, créée en juillet 2010 par un collège multi acteurs, principalement pour pallier : i) au manque d'information dans le domaine environnemental, fournissant une base de données fiables sur le plan national et en partageant les expériences du pays avec les organisations partenaires sur la Gouvernance Forestière; ii) à la marginalisation faite aux minorités, notamment les Communautés Locales et Autochtones (CL et PA), en défendant leurs droits ; iii) à l'absence de motivation des populations sur les questions environnementales, particulièrement liées à la Gouvernance Forestière et la gestion équitable des forêts à travers ces différents processus, à savoir : APV/FLEGT, REDD+, ITIE, OI etc., en faisant des plaidoyers pour provoquer le changement.

Le défi du genre dans l'environnement devenant capital de nos jours, le CIEDD à travers ce système protocolaire pour l'intégration et l'application de l'approche genre en son sein, a décidé de commun accord avec tous les membres de son administration, d'élaborer une stratégie pour la mise en œuvre de la thématique, par son adhésion totale à ses principes puisque cela n'a pas été développée de manière spécifique dans les documents fondamentaux du CIEDD.

Le document de stratégie formulé, facilitera la mise en œuvre des activités propre à l'organisation dans le cadre du genre—Il est constitué d'axes d'orientation présentant de manière implicite les grands objectifs du projet :

- Sensibilisation et information ;
- Sensibilisation et information ;
- Mobilisation des fonds ;
- Renforcement des capacités
- Communication.

Stratégie du CIEDD en matière de genre



Constats

L'audit genre du CIEDD a permis d'évaluer la situation initiale de l'organisation sur la thématique, mettant en lumière les forces, faiblesses, opportunités et menaces probables que cette dernière pourrait rencontrer dans ses activités en lien avec le genre. Cette analyse de la situation s'est structurée selon des domaines propres à l'organisation :

- **Les données de base sur CIEDD** : Nombre d'employés (ées) et membres, et le nombre de projets ayant pris en compte le genre ;
 - **La vie de l'organisation** : l'engagement politique, ressources et moyens, développement personnel, procédures et méthodologie.
- Dés constats visibles ont été faits quant à l'égalité des chances ou d'opportunités accordées au personnel, le manque d'équilibre flagrant quant au nombre de femmes impliquées dans les cycles de projet, l'absence de ligne budgétaire propre aux activités genre

Plan d'action

Activités	Périodes	Livrables/ Indicateurs
Objectif 1 : Promouvoir la prise en compte et l'opérationnalisation du genre dans la vie de l'organisation, ainsi que dans les programmes et processus auxquels il adhère à travers sa vision et sa mission.		
Activité 1 : Sensibilisations pour la prise en compte du genre et son intégration dans les documents fondamentaux de l'organisation		
Revoir les documents fondamentaux avec des lunettes genre pour validation	Nov. 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Un pourcentage raisonnable sera attribué (35%) ; • Rapports d'analyse de recrutement du personnel
Réactualiser le plan stratégique avec des indicateurs sensibles au genre	Déc. 2018	Le plan stratégique du CIEDD validé et opérationnel
Appliquer les textes juridiques en lien avec le genre	Janv.-Déc. 2019	Les rapports des études et analyse faites dans l'année sur le genre dans les processus de la Gouvernance Forestière
Rehausser le taux du personnel féminin	Continue à partir de janv. 2018	Les statuts et RI, plan stratégique, manuel de procédure et plan de communication
Activité 2 : Informer au travers le renforcement de capacités et de formations sur le concept de manière générale, l'importance de tenir compte de cela dans les programmes et processus.		
Renforcement des capacités des membres du CIEDD sur des thématiques en lien avec le genre, l'environnement et la Gouvernance Forestière et Climatique	Continue	<ul style="list-style-type: none"> • u moins une formation sur la prise en compte du genre dans les programmes du CIEDD par an ; • Organisation de formation sur le genre dans le cycle du projet en 2019 pour le CIEDD et ses partenaires ; • Résultat de suivi-évaluation des formations reçues ; • Rapports de formation.
S'assurer de la prise en compte du genre dans l'élaboration des projets et programmes au sein du CIEDD	A partir de janv. 2019	Trois programmes sensibles au genre sont élaborés pour l'année
Activité 3 : Mobilisation des fonds		
Développer un projet spécifique sur le genre au sein du CIEDD	Continue	D'ici 2023, au moins un projet spécifique genre est financé au sein du CIEDD
Objectif 2 : Veiller à la prise en compte du genre en servant de relai entre la hiérarchie et les membres, et étant un catalyseur pour le personnel du CIEDD pour sa mise en œuvre effective au sein de l'organisation.		
Activité 4 : Communication		
Fournir une base de données sur le genre pour le site internet du CIEDD	Déc. 2018	Nombre de documents recensés Types de documents fournis
Tenir informer les partenaires locaux et autres, sur les activités en prélude au et du genre par la systématisation des informations sur les résultats des activités	Continue	Rapports d'activités publiés

Stratégie genre du CIEDD

1) Objectifs de la stratégie

Les objectifs de la stratégie en matière de genre du CIEDD sont de :

- Promouvoir la prise en compte et l'opérationnalisation du genre dans la vie de l'organisation, ainsi que dans les programmes et processus auxquels il adhère à travers sa vision et sa mission ;

- Veiller à la prise en compte du genre en servant de relai entre la hiérarchie et les membres, et étant un catalyseur pour le personnel du CIEDD pour sa mise en œuvre effective au sein de l'organisation.

2) Description de la stratégie

Le CIEDD étant dans les prémices d'activités genre dans un cycle de projet, au travers de la mise en place d'une section genre en son sein managée par un Point Focal Genre de l'organisation, la stratégie d'approche première est de faire des sensibilisations pour sa prise en compte du genre avec l'intégration de celui-ci dans les documents fondamentaux de l'organisation ; informer au travers de renforcement de capacités et de formations sur le concept de manière générale, l'importance de tenir compte de cela dans les programmes et processus ; aider au plaidoyer de mobilisation de fonds pour la mise en œuvre d'activités genre propre à l'organisation, cependant, permettant également de toucher un plus large public sur les questions de genre dans l'environnement et la Gouvernance Forestière ;

et avoir un système de communication tenant des niveaux hiérarchiques à toucher et du contexte actuel centrafricain pour faciliter l'accès à l'information sur le genre, aidant à l'adhésion et un actionariat plus clair dans les objectifs à atteindre et la détermination des cibles.

3) Plan opérationnel

Pour l'atteinte des objectifs déclinés dans la prise en compte du genre de son développement organisationnel, le CIEDD a élaboré une planification stratégique dans la mise en œuvre de ce dernier à court ou moyen terme selon les disponibilités financières disponibles.