

POLITIQUE DU GENRE POUR LE QUOTIDIEN FORUM DES AS

OBJECTIF

Cette politique vise à s'assurer que l'équilibre du genre et la sensibilité soient présents dans la salle de rédaction, dans le contenu des articles, dans les stratégies de marketing et de programmation de Forum des As. Forum des As reconnaît qu'elle a une responsabilité spéciale non seulement pour atteindre ces objectifs dans sa propre pratique mais pour servir d'agent de changement et promouvoir l'égalité du genre dans le reste de la société.

CONTEXTE

Les femmes et les hommes ne sont pas à parité dans tous les domaines de la vie en République démocratique du Congo. La Constitution votée en 2006 a consacré la parité homme femme, mais la politique qui devrait accompagner cette disposition tarde à venir. Actuellement on compte moins de 10% de femmes dans les institutions politiques du pays telles que le gouvernement et le parlement. Dans le secteur économique, les femmes sont également sous représentées comme dans l'emploi et la conduite des affaires. Un grand nombre d'entre elles évoluent dans l'économie informelle et leur apport est donc méconnu. Le social non plus, ne fait pas la différence.

Ces déséquilibres se reflètent aussi dans les salles de rédaction où les femmes y sont arrivées plusieurs années après les hommes. C'est depuis une dizaine d'années qu'on observe un nombre élevé des jeunes femmes étudiantes dans les filières de communication. Mais l'écart n'est pas encore comblé dans la vie professionnelle. Les femmes occupent des postes les plus mal rétribués alors qu'un petit pourcentage a réussi à se hisser dans le comité de direction. Cela se reflète aussi dans le contenu rédactionnel. L'étude de base sur le genre et les médias menée en 2007 a montré que les femmes y constituaient 15% des sources dans les médias congolais. Les femmes sont souvent représentées dans un nombre réduit de rôles. La plupart du temps, elles sont montrées comme des mannequins ou des victimes de violence.

Cette politique adoptée par le comité éditorial le 25 février 2011, fait partie du Plan d'Action des Médias sur le VIH/SIDA et le genre, mené par le Southern African Editors' Forum. Gender Links et MISA qui ont conduit le volet politique du PAM, ont facilité le processus de développement de la présente politique.

CADRE POUR LA POLITIQUE DU GENRE

Les Conventions cadres de cette politique sont la Convention pour l'Élimination de Toutes les Formes de Discriminations envers les Femmes, la Plate-forme d'Action de Beijing, le Protocole de la SADC sur le genre et le développement, la politique nationale sur le genre et la Constitution de la RDC.

Les principes clés énoncés dans ces conventions cadres sont :

- La reconnaissance des différences et des inégalités parmi les femmes

- L'égalité du genre implique aussi un changement d'attitudes des hommes et l'engagement de ces derniers à devenir des partenaires
- Les femmes ont droit à la sécurité et le droit de prendre des décisions concernant leurs corps, y compris dans la santé de la reproduction
- Mettre l'égalité du genre au centre de tout implique que le genre soit incorporé dans toutes les politiques, programmes, lois et services délivrés par les mairies/administrations

Le genre est intrinsèquement lié aux principes éthiques figurant au cœur du journalisme et qui comprennent :

- La recherche et la diffusion ou publication de la vérité
- L'information continue
- L'honnêteté, la justice et le courage
- La représentation de la voix des sans-voix
- Un contre poids face aux puissants

Agir avec indépendance

- Protéger le rôle d'une presse libre dans une société ouverte
- Rechercher et disséminer des perspectives opposées
- La responsabilité individuelle/l'effort de collaboration

Minimiser les dommages

- Avoir de la compassion pour les personnes qui sont affectés par vos actions
- Traiter les sources, les sujets et les collègues comme des êtres humains avec tout le respect
- Equilibrer les dommages et l'inconfort avec des alternatives qui optimisent le but de dire la vérité

LES QUESTIONS LIEES AU LIEU DE TRAVAIL

Le *quotidien Forum des As* va promouvoir la parité et la sensibilité au genre dans la composition de son personnel de même que dans ses pratiques et cultures institutionnelles. En particulier :

Composition du conseil d'administration et du personnel

Le *quotidien Forum des As* se fixe des objectifs spécifiques pour la composition de son conseil d'administration et de son personnel

- 30% de femmes dans tous les domaines et dans toutes les instances décisionnelles d'ici 2019
- 50% de femmes dans tous les domaines et à tous les niveaux d'ici 2016, conformément à la position prise par les chefs d'Etats de la Communauté de l'Afrique Australe (SADC) à leur sommet de 2008

Des pratiques conviviales pour la famille et l'environnement

- *Forum des As* aura une politique d'allaitement maternel liée à l'aménagement des horaires flexibles

- *Forum des As* révisera sa politique sur les horaires flexibles à la lumière des nouvelles possibilités apportées par les technologies de l'information en vue d'être plus sensible envers les responsabilités parentales de ses employés, tout en gardant le souci de la qualité et ou la productivité.

Harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement sur le lieu de travail

- La compagnie adopte un code de bonnes pratiques sur le harcèlement sexuel
- Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une forme de discrimination sur la base du sexe et/ou du genre et/ou de l'orientation sexuelle. Elle est interdite.
- Le harcèlement sexuel est une conduite de nature sexuelle qui est mal venue et qui viole les droits d'un employé et constitue un obstacle à l'équité sur le lieu de travail.
- Les employeurs devraient adopter, en fonction des conventions collectives existantes et des dispositions légales applicables au harcèlement sexuel, une politique en la matière.
- Le contenu de la politique contre le harcèlement sexuel devrait être communiqué efficacement à tous les employés.
- Les politiques contre le harcèlement sexuel devraient au moins inclure les déclarations ci-dessous : Le harcèlement sexuel est une forme injuste de discrimination sur la base du sexe et/ou du genre et/ou de l'orientation sexuelle ; elle empiète sur les droits du plaignant et constitue un obstacle à l'équité sur le lieu de travail ; le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ne sera pas accepté, ni excusé ; les personnes qui se plaignent d'avoir été victimes de harcèlement sexuel ont le droit de suivre les procédures figurant dans les politiques contre le harcèlement sexuel et des actions appropriées doivent être prises par l'employeur ; c'est une offense disciplinaire de pénaliser ou de se venger contre un employé qui a, en toute bonne foi, déposé une plainte pour harcèlement sexuel.
- La marche à suivre par le plaignant et l'employeur en cas de harcèlement sexuel, devrait être soulignée dans la politique contre le harcèlement sexuel.

Sanctions disciplinaires

- Les sanctions doivent être proportionnelles à la gravité du cas de harcèlement sexuel. L'employeur se référera aux sanctions disciplinaires suivantes :
Un avertissement peut s'appliquer aux cas mineurs de harcèlement sexuel ; Le renvoi de service peut être envisagé en cas de poursuite du harcèlement sexuel mineur ; après plusieurs avertissements ou dans des cas plus sérieux de harcèlement sexuel, l'auteur pourrait faire l'objet d'un déplacement s'un service à l'autre.

Information et éducation

- L'entreprise devrait s'assurer que des copies du code sont accessibles et disponibles dans les langues officielles à tout le personnel.
- Les employeurs et les organisations patronales devraient inclure la question de harcèlement sexuel dans tous leurs programmes d'orientation, d'éducation et de formation.

LE CONTENU REDACTIONNEL

Forum des As cherchera à atteindre la parité et la sensibilité dans sa façon de dépeindre les femmes et les hommes dans toutes les informations et les émissions à travers :

- La reconnaissance du genre en tant que secteur à part entière et affecter suffisamment du personnel et des ressources pour le développer
- L'assurance que les vues et voix des femmes et des hommes soient consultées de façon égale sur tous les sujets

- Le fait d'accorder au genre le même respect et la même valeur que les autres secteurs au sein de l'organisation
- L'assurance que tous les reporters et rédacteurs reçoivent une formation sur le genre et en tiennent compte dans leur travail et que cette formation soit délivrée de telle sorte qu'elle favorise le travail d'équipe
- Le développement d'un annuaire de contacts féminins
- Le fait de faire savoir à travers diverses filières disponibles que *Forum des As* souhaite accorder le même espace et la même importance aux opinions et voix des femmes et des hommes
- Le travail avec la société civile sur la couverture d'évènements spécifiquement liés au genre tels que les 16 jours d'activisme contre la violence envers le genre
- L'insertion du genre dans la planification à court et à long termes et anticiper les événements liés au genre
- A chaque réunion éditoriale et à chaque rencontre de planification, mettre le genre à l'agenda et dans la planification de couverture d'évènements importants tels que la présentation du budget, les élections, etc.
- L'équipe d'information soumettra ses projets d'histoires sensibles au genre aux responsables de rédaction où elles pourront être développées et approfondies
- Des sessions de formation sur le renforcement des capacités, par exemple en vocabulaire neutre
- Insérer les normes du genre dans les principes éthiques et la ligne éditoriale de l'entreprise de presse

PROGRAMMATION

Le *quotidien Forum des As* cherchera à assurer la parité et la sensibilité du genre et à défier les stéréotypes du genre dans sa programmation à travers :

- L'engagement d'allouer des ressources suffisantes (humaines et financières) au développement aux genres journalistiques qui soient sensibles au genre ;
- Le travail avec la société civile sur les façons originales de soulever des débats publics sur des questions sensibles ;
- La prise en compte des facteurs du genre dans la programmation des articles

VENTE ET MARKETING

La compagnie montrera une plus grande sensibilité et sera plus attentionnée à l'égard de ses clients à travers :

- Le développement de critères sensibles au genre pour évaluer les publicités en collaboration avec des agences de publicité
- L'assurance que l'approche à l'égard de la publicité et des ventes soit conforme aux principes éthiques et aux lignes directrices susmentionnées où le genre est concerné
- L'insertion des critères de genre dans toutes les recherches futures de marché

GESTION DU SYSTEME

Le comité éditorial prend la responsabilité finale de l'application de cette politique

La coordination et le management reposent sur les épaules d'une équipe désignée du genre qui est :

- présidée par le responsable de la rédaction, qui doit rendre compte au directeur général et travailler avec tous les autres membres et animée par un point focal du genre

Ces responsabilités figureront dans le descriptif des emplois et les accords de performance des officiels responsables et feront partie de leur évaluation pendant que ces systèmes sont mis en place

Processus

- l'équipe désignée du genre sera immédiatement constituée et développera une ébauche de plan d'action
- L'ébauche de politique et un plan d'action d'un an seront soumis au comité éditorial et adoptés
- La politique et le plan d'action seront lancés au cours d'une rencontre impliquant tout le personnel d'ici la fin de l'année
- L'équipe désignée du genre se rencontrera au moins une fois par trimestre

Monitoring et évaluation

- Chaque département conservera des données désagrégées par genre qui seront utilisées pour mesurer la politique
- Une révision annuelle de l'application de la politique aura lieu et comprendra l'équipe désignée du genre, les chefs de départements, les partenaires externes tels que l'Ucofem qui livreront leurs points de vue sur les informations et programmes
- Révision de la politique chaque deux ans

Marcellin MANOUAKILA
Directeur de Rédaction
du journal ~~Forum des Ais~~
Ais