



**HOPE OF LIFE DRC**

# **POLITIQUE D'INCLUSION GENRE**

## 1. INTRODUCTION

### **Zéro tolérance à la discrimination**

La question du genre reste transversalement préoccupante dans tous les domaines. La représentativité de la femme est devenue cruciale tant dans les organisations nationales qu'internationales. Cette logique étant impérative pour le bon et meilleur fonctionnement de chaque organisation, HOL-DRC ne peut faire la différence.

HOL- DRC s'engage au 5<sup>ème</sup> ODD (objectifs du développement durable) qui prime sur l'égalité entre les sexes en visant de parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles. Il est largement reconnu que l'égalité des sexes et l'inclusion sociale contribue essentiellement à éliminer la pauvreté et à promouvoir la paix et la croissance économique.

L'égalité des sexes et l'inclusion sociale sont donc des moyens importants pour atteindre l'un des objectifs de HOL-DRC qui est celui de créer des opportunités économiques pour les demandeurs d'emploi, les travailleurs indépendants et les entreprises.

La politique de HOL-DRC en matière d'égalité entre les sexes et d'inclusion sociale repose sur une vision systémique et s'oriente vers une approche compatible et renforcée par le secteur privé et le développement du marché.

Les partenariats sont le principal moyen de mettre en œuvre la présente politique et de parvenir à l'égalité des sexes et à l'inclusion sociale dans nos interventions.

Alors que l'égalité entre les sexes est en soi une dimension de l'inclusion sociale, cette politique sur " l'égalité entre les sexes et l'inclusion sociale " reconnaît que le genre est une catégorie hautement structurante qui a des impacts différenciés sur les personnes selon leur :

- Identité ethnique,
- Leur position sociale,
- Leur orientation sexuelle,
- Leur handicap, entre autre :
- En combinant l'égalité des sexes et les questions d'inclusion sociale,

Nous évitons de court-circuiter les groupes vulnérables et défavorisés en raison de l'accent mis exclusivement sur l'égalité des sexes et de reconnaître que les femmes et les hommes sont des groupes très hétérogènes qui ne peuvent être appréhendés que par rapport aux autres dimensions de la différenciation sociale, des inégalités et de l'exclusion.

Cette politique est liée à l'objectif économique de HOL-DRC, mais nous croyons fermement qu'en plus de ces avantages économiques, l'égalité des sexes et l'inclusion sociale ont une raison d'être morale et éthique en soi et pour eux-mêmes.

Cette politique jette les bases d'une directive de mise en œuvre de l'égalité des sexes et des outils qui seront utilisés pour la mettre en œuvre.

## **2. Objectifs et définitions**

### **2.1 : Égalité des sexes**

Le genre fait référence aux différences socialement construites entre les hommes et les femmes, telles que les rôles, les perceptions, les normes et les comportements de genre, qui se traduisent par des relations de pouvoir entre hommes et femmes.

L'égalité entre les sexes désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons. Elle fait référence à l'égalité non seulement en termes d'accès, mais aussi, et c'est important, à l'égalité en termes d'action et de droits. L'égalité entre les sexes signifie que, de jure et de facto, les droits, les chances, l'action et la reconnaissance de la personne ne dépendent pas du fait de naître homme ou femme. Les femmes et les hommes ne doivent cependant pas être considérés comme des catégories homogènes, car derrière les catégories de genre se cachent des groupes sociaux très hétérogènes. Néanmoins, dans certains contextes socioculturels, les hommes et les femmes se heurtent à des obstacles pour accéder ou jouir de biens et de services socialement prisés en raison des rôles attribués à chacun des sexes. Cela crée des barrières sociales et culturelles pour certains genres, malgré les possibilités individuelles. L'attention doit être accordée au-delà des besoins pratiques de chaque sexe et prendre en compte les besoins stratégiques.

### **2.2. Notre Action**

L'action fait référence au pouvoir de prendre des décisions et d'y donner suite d'où la nécessité d'améliorer la position des femmes et des hommes les uns par rapport aux autres dans les communautés

## **3. Inclusion sociale**

L'inclusion sociale est définie comme le processus d'amélioration des conditions dans lesquelles les individus et les groupes s'intègrent dans la société, améliorer les capacités, les opportunités et la dignité des personnes défavorisées sur la base de leur identité

### **3.1 : Les conditions d'intégration et participation des individus ou des groupes dans la société**

L'amélioration de l'intégration et la participation des individus dans la société dépendent souvent de leur statut social, qui est fondé sur des nombreuses différentes dimensions (sexe, orientation sexuelle, handicaps, identité ethnique, etc.).

Nous examinons ces dimensions sous l'angle d'une approche intersectionnelle, qui part du principe que diverses identités se recoupent les unes avec les autres et, dans leur combinaison, contribuent aux expériences d'oppression ou de privilège. L'exclusion sociale est créée par des structures d'inégalité qui s'expriment par le déni des opportunités, des perspectives inégales génératrices de revenus et une participation inégale à la vie politique, civique et culturelle et qui conduisent à la discrimination, à la stigmatisation et à une réduction de l'action.

### **3.2. L'inclusion sociale et l'approche intersectionnelle**

Cette approche nous oblige à aborder les ODD (Objectifs de Développement Durable) d'une manière intégrée en reconnaissant le caractère cumulatif de l'exclusion sociale, car ceux qui sont laissés pour compte par rapport à un ODD ont également tendance à être laissés pour compte par rapport aux autres. Sans inclusion sociale, la justice sociale ne peut être réalisée.

### **3.3 : Les objectifs**

HOL-DRC aspire à la promotion de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale afin de réaliser :

- o Égalité des droits en matière de l'éducation, de propriété, de mobilité, de revenu et de participation politique.
- o L'accès équitable aux ressources (économiques, sociales, culturelles), aux atouts (compétences), aux opportunités économiques et à la représentation politique et publique.
- o Une action équitable en ce qui concerne le pouvoir décisionnel sur le revenu, le temps, la charge de travail et le leadership.
- o Impact positif sur les normes du genre, les rôles, les institutions, la reconnaissance sociale, la réduction de la violence et le bien-être.

### **3.4. La réalisation de ces objectifs selon notre compréhension dépend de :**

- Compétences professionnelles adaptées au marché
- Accès aux actifs, aux services et aux ressources, y compris les réseaux sociaux ● Capacité de prendre des décisions et d'agir en conséquence
- Contrôle des ressources, des bénéfices et du temps (y compris la répartition des tâches ménagères et des sanitaires)
- Des normes et des rôles sexospécifiques fondés sur l'égalité, y compris la reconnaissance sociale
- Des institutions publiques et privées qui s'intéressent à l'égalité des sexes
- D'un système de marché avec des opportunités de croissance
- De lois et règlements qui reconnaissent l'égalité des droits des femmes et des hommes, aussi bien que l'accès aux services juridiques, aux conseils en matière de travail, de harcèlement et de droits.

## 4. Principes

HOL- DRC intègre la perspective du genre en tant que partie intégrante de l'organisation, dans les projets d'intégration du genre et les projets spécifiques au genre, L'inclusion sociale est intégrée dans l'organisation et dans tous ses projets, Dans tous ces domaines, HOL-DRC s'appuie sur les principes suivants :

- o HOL-DRC considère l'égalité des sexes et l'inclusion sociale comme des conditions préalables au développement durable, à la croissance économique et à la justice sociale.
- o Pour être efficacement intégrée, l'égalité des sexes et l'inclusion sociale doivent faire partie de la culture organisationnelle et dépendent de l'engagement de l'ensemble du personnel et de la direction.
- o La mise en œuvre la politique en matière d'égalité des sexes et d'inclusion sociale, requière de la sensibilité, de la réflexion et des compétences spécifiques, lesquelles doivent être acquises grâce à une formation continue et une culture organisationnelle transparente.
- o Nous reconnaissons que le genre et les diverses formes d'exclusion sont des domaines extrêmement complexes qui nécessitent une compréhension approfondie car ils se recoupent avec les multiples dimensions de la marginalisation et de la discrimination.
- o HOL-DRC reconnaît l'égalité des sexes et l'inclusion sociale comme une question qui touche les droits de l'Homme qui incluent des normes et des droits non négociables et reconnaît que les normes, les rôles, les obstacles et les opportunités liés au genre, à la société et à la culture sont spécifiques au contexte.
- o L'égalité entre les sexes et l'inclusion sociale ne peuvent être réalisées que par un effort combiné des acteurs au sein d'un système.
- o Nous reconnaissons que des partenariats solides avec des organisations, des institutions et des professionnels qualifiés sont nécessaires pour parvenir à l'égalité des sexes et à l'inclusion sociale.
- o Nous reconnaissons que la transformation genre est un moyen de créer de l'employabilité, les revenus et les emplois, de réduire le risque de violence et d'accroître le pouvoir décisionnel et le bien-être.

## 5. Implications

HOL-DRC s'engage à respecter l'agenda 2030 en 8 points suivant pour garantir l'égalité des sexes au sein de l'organisation et dans ses projets :

- Adopter une politique d'égalité et de diversité

- Former le personnel à l'inclusion et à la diversité
- Assurer une représentation équitable
- Mettre en place des processus de recrutement inclusifs
- Promouvoir l'égalité salariale
- Créer un environnement de travail inclusif
- Encourager la participation et l'inclusion des bénéficiaires
- Suivi et évaluation réguliers

## **6. Politiques et pratiques internes fondées sur l'égalité des sexes et la diversité**

HOL-DRC veille à ce que ses politiques et pratiques internes soient inclusives et équitables en matière de genre. Cela comprend notamment les RH, la sécurité, les politiques et pratiques de communication et la budgétisation, Par conséquent, nous :

- Attendons de l'ensemble de notre personnel qu'il respecte la politique d'égalité des sexes et d'inclusion sociale et qu'il en tienne compte dans le recrutement et la promotion.
- Former le personnel du siège, des bureaux provinciaux et toutes les équipes des projets à être sensibilisés aux questions relatives au genre et à la diversité.
- Viser à assurer la diversité de sa main-d'œuvre, une équipe de cadres moyens et supérieurs équilibrée en termes de genre (40 % de femmes ou d'hommes) et chercher à réduire les inégalités entre les sexes à l'embauche et au niveau de la rémunération.
- Favoriser sans cesse l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de nos collaborateurs.
- Investir dans le renforcement des capacités des points focaux et des conseillers pour l'égalité des genres.
- Rendre compte régulièrement sur les questions liées au genre et à la diversité au sein de l'organisation. Les conseillers thématiques et les communautés de pratique dirigent le processus institutionnel de définition, de collecte et d'analyse des données internes relatives au genre.
- Promouvoir que la préparation des matériels de projet et de communication soit faite dans un esprit de parité hommes-femmes.

## **6.1. Analyse du genre et du contexte dans les projets**

Les normes locales, les inégalités et les dynamiques de pouvoir doivent être prises en compte dans la conception des projets, Cela signifie que les normes, les barrières et les obstacles aussi bien que l'intersection de différents types de discriminations, de désavantages et d'opportunités doivent être bien assimilés dès le démarrage d'un projet (par exemple, l'intersection entre le genre, l'origine ethnique, la religion, la pauvreté, etc.) Chaque projet comprendra des ressources pour une analyse contextuelle approfondie qui explore le genre et la diversité et reconnaîtra l'hétérogénéité des besoins, intérêts et obstacles des femmes et des hommes dans le domaine d'intervention.

L'analyse identifie les groupes vulnérables et exclus et se penche sur les causes de leur exclusion et de leur vulnérabilité en matière d'accès, d'actions et de droits. L'analyse du contexte est menée et alignée dans une perspective systémique, ce qui signifie que les opportunités, les obstacles, l'accès, l'action, la participation, les normes, les règlements et les services sont pris en compte. Une analyse genre est en cours, soit séparément, soit dans le cadre de l'évaluation de base et produit des données aussi bien quantitatives que qualitatives.

Les résultats de l'analyse sexospécifique sont intégrés dans la planification des interventions, les chaînes de résultats, la définition des indicateurs et les instruments de suivi et de mesure, et la sélection des partenaires stratégiques.

## **6.2 : Partenariats stratégiques**

HOL-DRC crée des partenariats stratégiques solides avec des organisations qui ont une compréhension commune de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale, des organisations de développement et qui travaillent dans l'urgence,

Dotés de professionnels qualifiés, ils sont ancrés dans les systèmes avec lesquels nous travaillons, renforcent les résultats positifs, impactent l'autonomisation sociale et économique et améliorent le changement structurel et les débats politiques. HOL-DRC identifie les partenaires potentiels, développe des objectifs, conduit des processus de diligence raisonnable et fournit des outils et des instruments aux partenaires qui représentent des vecteurs d'impact positif en matière de genre.

En outre, HOL-DRC forme et sensibilise les partenaires au service des projets afin de garantir une haute qualité en matière d'égalité des genres et d'inclusion sociale.

## **6.3 : Activités positives**

L'expérience a montré que, dans certains cas, les projets ont besoin d'envisager des actions positives spécifiques et adapter des produits à certains groupes cibles, Cela signifie que, dans certains cas, les mesures d'équité doivent être prises pour atteindre l'égalité.

Il s'agit d'incitations, interventions et produits spécifiques destinés aux groupes vulnérables ou exclus dans le contexte particulier du programme, même s'ils ne constituent pas la cible principale des interventions du programme.

Pour concevoir ce genre d'actions spécifiques, nous appliquons une approche de cycle de vie et nous sommes sensibles aux normes culturelles locales,

Notre travail est basé sur une approche fondée sur les droits de l'homme et les actions affirmatives visent la transformation genre et suivent comme exigence minimale le principe de "ne pas nuire".

#### **6.4. Impliquer la communauté**

HOL-DRC travaille en étroite collaboration avec d'autres acteurs au niveau local, régional et national et internationale. Les hommes et les jeunes garçons doivent être impliqués par les questions d'égalité des genres et par les interventions en faveur de l'autonomisation économique des femmes

#### **6.5. Participation égale des hommes et des femmes**

HOL-DRC conçoit les projets de manière à permettre une participation égale des hommes et des femmes dans les activités des projets et les bénéfices des projets sont distribués équitablement entre les hommes et les femmes.

L'équité fait référence au principe qui est basé sur l'idée d'égalité morale et qui compte dans le calcul moral lorsque l'on traite avec différentes personnes. Pour obtenir des résultats et des impacts transformateurs positifs sur la composante genre, les projets doivent considérer des actions positives concernant l'accès aux ressources, les opportunités et les droits alignés avec les objectifs et les activités de notre projet.

#### **6.6. Suivi, établissement de rapports et évaluation sensibles au genre**

Les données ventilées par sexe sont cruciales pour le suivi des projets et la mesure des résultats et de l'impact sur l'égalité des sexes.

Nous recueillons des données ventilées par sexe dans tous nos projets pour tous les indicateurs à tous les niveaux et nous visons une plus grande désagrégation en fonction du statut social.

De plus, nous mesurons le changement à l'aide d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs définis par chaque projet, Sur la base de rapports concernant le genre et l'exclusion sociale, nous adaptons continuellement les interventions de nos projets et documentons nos expériences.