



# POLITIQUE

RELATIVE A LA PROTECTION,  
AU GENRE, INCLUSION ET EGALITE

2024

**PETIT PLUS**

**SARLU**

## Politique Petit Plus sur l'égalité de Genre

### 1. Introduction

Petit Plus imprime sa vision dans la gouvernance de justice sociale où les gens vivent avec dignité et sécurité. Elle met l'égalité de genre au cœur de son action avec la ferme conviction que la pauvreté et l'injustice sociale ne peuvent être surmonter tant que tous n'ont pas les mêmes droits et les mêmes opportunités. Ici Petit Plus a pour objectif de définir son approche en matière de protection de genre, l'égalité et l'inclusion.

Grâce à cette politique, l'égalité de genre est pleinement intégrée dans le travail comme un droit humain universel. C'est un engagement sociétal à prévenir et à atténuer la violence, la discrimination et l'exclusion, ainsi qu'à y faire face, l'accent étant mis sur le renforcement des capacités institutionnelles, les programmes et la sensibilisation, les partenariats et la collaboration.

Le constat est amer face à l'intersectionnalité de la discrimination et reconnaissons les nombreux facteurs qui font que des personnes sont exclues et marginalisées, avec des effets cumulés que cette situation a sur leurs conditions de vie, leur bien-être et leur sécurité. Le constat est que, dans le monde entier, les femmes et les personnes à mobilité réduite ne bénéficient toujours pas de l'égalité des droits, et de l'accès aux services de base. Préoccupés par l'absence d'égalité des droits dont souffrent d'autres pans de la population du fait d'autres facteurs de diversité.

Pour toutes ces raisons, Petit Plus doit dans la mesure du possible, garantir la protection des personnes contre toutes formes de discriminations, de violence, de préjudice, d'abus et d'exploitation. Garantir l'inclusion véritable de toutes les personnes au sein de notre société.

La violence, la discrimination et l'exclusion sont des formes de préjudice qui sont inextricablement liées et que pour agir efficacement sur les causes et les conséquences de l'une ou l'autre de ces questions, ainsi que sur les risques qui en découlent, nous devons les aborder ensemble en prenant en compte la façon dont le genre et tous les autres aspects de la diversité affectent la vie de son personnel.

Petit Plus, ses cadres et agents doivent être inclusifs pour pouvoir remplir leurs obligations. Déterminés à accomplir une transformation par le biais des mesures présentées dans la section consacrée aux déclarations de principe.

### 2. But

Petit Plus s'emploie à adopter une approche cohérente et coordonnée en matière d'égalité des genres. Cette politique définit l'intention explicite de soutenir l'égalité de genre et les principes exprimés dans les instruments juridiques internationaux ratifiés par la RDC. La politique comprend trois principes et des engagements fondamentaux auxquels Petit Plus est responsable. Ceux-ci sont compatibles avec d'autres normes organisationnelles et programmatiques.

**La politique a pour objet de :**

- Définir et communiquer des engagements clairs et des messages internes et externes cohérents.
- Redoubler les efforts pour promouvoir l'égalité de genre dans notre société, en augmentant l'intégrité et la crédibilité auprès de ses clients et partenaires. Petit Plus souhaite être un *leader* en matière d'égalité des genres dans le secteur de son activité.

- Établir des engagements pour nos programmes et le développement de nos activités.
- Travailler avec toutes les parties prenantes et acteurs dans le domaine en tirant parti des forces, des expériences et des leçons apprises par tous.

### **3. Principes de base**

Petit Plus vise à promouvoir la dignité, les droits et l'élimination de la pauvreté et de l'injustice aux sans distinction aucune. Nos engagements sont fondés sur les conventions des droits humains et les principes convenus à l'échelle mondiale, tels que l'égalité et la non-discrimination. Ils sont fondés sur le droit international et les normes régionales, y compris les aspirations énoncées dans les objectifs de développement durable.

### **4. Que devons-nous faire pour mettre en œuvre la politique d'égalité de genre ?**

#### **Engagements**

Pour agir sur la base des principes, le personnel actionnaire et investisseurs se conformera aux 8 engagements suivants et veillera à ce qu'ils soient surveillés, évalués et rapporté, dans le cadre de redevabilité de Petit Plus :

1. Identifier les risques possibles tout au long du cycle des activités et prendre des mesures pour atténuer les conséquences de la violence sexiste, quel que soit le problème dans lequel nous travaillons, en particulier dans les contextes fragiles et conflictuels.
2. Assurer que toutes nos politiques et pratiques en matière de ressources humaines soient élaborées et exécuter avec une perspective de genre.
3. Recruter et retenir le personnel avec un engagement envers l'égalité de genre. Développer les capacités et les compétences du personnel et des partenaires en matière d'égalité de genre et de diversité, et veiller à ce que les plans de travail annuels, les descriptions de poste et les évaluations des performances reflètent l'engagement de Petit Plus en faveur de l'égalité de genre.
4. Prendre des mesures pour prévenir et répondre à toute forme de harcèlement sexuel et de violence, ainsi qu'à l'exploitation et aux abus sexuels. Promouvoir la connaissance et la formation du personnel et des systèmes efficaces pour informer et surveiller.
5. Veiller que le plaidoyer et la communication respectent notre engagement en faveur de la justice sociale et de l'égalité de genre. Cela comprend l'utilisation d'un langage et d'images inclusifs et positifs, évitant les stéréotypes et accordant une attention particulière aux questions de genre, de race et d'ethnicité.
6. Négocier avec les investisseurs actionnaires pour prévenir la violence sexiste, prévenir l'exploitation, les abus sexuels et promouvoir l'égalité de genre et la diversité organisationnelle.

### **5. Portée de la politique pour son application**

Cette politique s'applique à toute la programmation des actions et intervention de Petit Plus, et à tous les employés.

### **6. Responsabilités**

#### **a. Tous les employés**

Il incombe à tous les employés de Petit Plus d'assurer la mise en œuvre des principes fondamentaux et des engagements de cette politique.

#### **b. Les équipes dirigeantes**

Les équipes dirigeantes doivent s'assurer que tous les employés et le personnel associé comprennent et respectent cette politique. Les responsables des ressources humaines sont

responsables de l'embauche, ainsi que de l'initiation et de la formation du nouveau personnel, conformément aux engagements cette politique. Le Gérant et le responsable Administrative et financier sont responsables de la gestion de la performance pour assurer la mise en œuvre de la politique.

**c. La Gérance**

La Gérance coordonnera la supervision de cette politique, la révisera et la mettra à jour si nécessaire. Les administrations locales fourniront un appui à la gérance pour collecter et analyser les données des rapports d'avancement concernant cette politique.

**d. Politiques connexes**

Cette politique complète les normes comportementales que tous les employés de Petit Plus doivent respecter en fonction de son code de conduite. Elle répond à la responsabilité vis-à-vis des communautés avec lesquelles elle travaille.

**Fait à Goma le ...../...../2024**