



POLITIQUE GENRE ET INCLUSION SOCIALE

1. Introduction

United Multilateral Brains for Applied Research (UMBRA) réaffirme son engagement à promouvoir l'égalité de genre, l'inclusion sociale et le respect des droits humains dans l'ensemble de ses interventions. Conscient que les inégalités de genre, les discriminations sociales et les obstacles structurels limitent la pleine participation des femmes, des jeunes et des groupes vulnérables aux processus de développement, UMBRA adopte une politique interne visant à intégrer systématiquement l'approche genre et inclusive dans ses programmes, recherches, formations et prestations intellectuelles.

2. Vision et principe directeur

UMBRA aspire à devenir un cabinet de référence en Afrique centrale en matière d'intégration transversale du genre et de l'inclusion sociale dans les projets de développement, humanitaires, économiques et environnementaux. Notre principe directeur est fondé sur : « **Ne laisser personne de côté** », conformément aux Objectifs du Développement Durable, au *Do No Harm*, et aux droits humains fondamentaux.

3. Objectifs de la Politique Genre et Inclusive

1. **Assurer l'intégration systématique du genre** dans toutes les étapes de nos projets (analyse, planification, mise en œuvre, suivi-évaluation).
2. **Garantir la participation équitable** des femmes, hommes, jeunes, personnes handicapées, populations vulnérables, minorités linguistiques et groupes marginalisés.
3. **Promouvoir un environnement de travail sans discrimination**, ouvert et respectueux de la diversité.
4. **Renforcer les capacités internes** du cabinet et de ses partenaires sur l'analyse genre, les normes internationales et les pratiques inclusives.
5. **Produire des données désagrégées** (sexe, âge, statut socioéconomique, vulnérabilité) pour orienter des actions plus équitables.
6. **Prévenir les risques de violence basés sur le genre (VBG/SEA-SH)** dans toutes les activités terrain.

4. Principes d'action

La politique repose sur les standards internationaux suivants :

- **Égalité et non-discrimination** (Déclaration universelle des droits de l'homme, OIT, ONU Femmes).
- **Participation équitable** et empowering des groupes marginalisés.
- **Responsabilité et transparence** dans la prise en compte du genre.
- **Sécurité, dignité et confidentialité** dans le traitement des données sensibles.
- **Approche fondée sur les droits** (Human Rights-Based Approach).
- **Approche sensible au conflit et au climat** (IASC, OCDE-DAC).
- **Do No Harm** : ne pas nuire, ne pas générer de nouvelles inégalités.

5. Engagements opérationnels du Cabinet UMBRA

5.1 Dans les études, enquêtes et évaluations

- Intégration d'un **module analyse genre** dans chaque méthodologie.
- Sélection d'enquêteurs et enquêtrices maîtrisant les réalités locales, afin de favoriser la participation des femmes, jeunes et populations vulnérables.
- Collecte de **données désagrégées par sexe, âge, handicap, statut socioéconomique**.
- Application stricte des standards éthiques pour protéger les répondants (consentement éclairé, confidentialité).
- Utilisation de guides d'entretien inclusifs adaptés aux réalités socioculturelles.

5.2 Dans le recrutement et la gestion interne

- Politique de recrutement équitable visant un **minimum de 40 % de femmes** dans les équipes projets.
- Tolérance zéro pour toute forme de discrimination basée sur le sexe, l'âge, l'ethnie, la religion, le handicap ou la situation socioéconomique.
- Respect des normes de l'OIT (absence de travail forcé, non-discrimination, égalité salariale, conditions de travail décentes).

5.3 Dans la collaboration avec les partenaires

- Promotion de pratiques inclusives dans les consortiums et partenariats.
- Sensibilisation des acteurs communautaires à l'équité et aux risques de marginalisation.
- Inclusion systématique des femmes leaders, jeunes, personnes handicapées et autorités traditionnelles dans les discussions clés.

6. Prévention et gestion des risques (VBG / SEA-SH / protection)

UMBRA applique un protocole interne incluant :

- Formation obligatoire sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels (PEAS / PSEA).
- Mécanisme confidentiel de gestion des plaintes.
- Orientation des survivantes, selon leur consentement, vers des services compétents.
- Interdiction stricte de comportements inappropriés ou discriminatoires par tout personnel du cabinet ou sous-traitant.

7. Mécanismes de suivi et redevabilité

- Mise en place d'indicateurs genre et inclusion dans chaque projet.
- Audits internes annuels sur la conformité à la politique genre et inclusive.
- Production d'un rapport annuel Genre & Inclusion.
- Amélioration continue des pratiques sur la base des leçons tirées.

8. Conclusion

Par cette Politique, le Cabinet UMBRA s'engage de manière ferme et durable à promouvoir le genre et l'inclusion sociale, la dignité et la participation équitable de toutes et tous dans ses projets et activités. Cet engagement constitue un pilier central de notre identité institutionnelle et un critère essentiel pour la qualité et l'impact de nos interventions.

Mise à jour le 2 février 2026

Le Directeur Général



Thibaut Marthial KANOOU