



REPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE
Union – Discipline – Travail

Ministère de l'Environnement et du Développement Durable

Office Ivoirien des Parcs et Réserves

CHARTRE GENRE DE L'OIPR

L'objectif général de la Politique Genre de l'Office Ivoirien des Parcs et Réserves (OIPR) est de promouvoir un développement participatif et équitable des hommes et des femmes, en leur assurant un accès et un contrôle égal et équitable aux ressources et aux sphères de décision, dans le respect de leurs droits fondamentaux

L'OIPR se dote d'une Charte de l'égalité des genres. Ses piliers sont fondés sur le respect des droits universels tout en conjuguant les valeurs liées à une société tolérante, ouverte sur le monde et désireuse de faire évoluer favorablement les traditions et les mentalités vers plus de justice, d'équité et d'égalité.

Nos engagements

L'OIPR s'engage en faveur de l'égalité des genres. Il s'inscrit également contre toute forme de discrimination, qu'elle soit basée sur l'orientation sexuelle, l'apparence, l'origine ou la religion de chacune et chacun.

La présente Charte s'applique à tout le personnel de l'OIPR, mais aussi à toute ses partenaires techniques et financiers.

Ressources humaines

L'OIPR s'engage pour la diversité et l'inclusion au travail et propose à chacune et chacun des droits et des chances identiques.

L'OIPR s'engage à mettre en œuvre des stratégies spécifiques pour corriger toute inégalité en termes de genre, dans la répartition et le niveau de salaire du personnel.

Effectifs et recrutements

Lors des recrutements, à compétence égale, la préférence est donnée à la candidate ou au candidat dont le sexe est sous-représenté.

Promotions

A compétence égale, chacune et chacun est rémunéré de façon égale et équitable, compte tenu de sa formation, de son expérience. Aucune forme de discrimination ne peut interférer.

Le sexe, l'orientation sexuelle, l'apparence, l'origine, la religion de chacune et chacun ne sauraient entraîner de répercussions négatives sur l'évolution professionnelle, la rémunération ou la formation.

Conditions de travail

L'OIPR veille à ce que l'environnement de travail soit favorable à toutes et tous. L'OIPR propose à chacune et chacun des solutions individuelles adaptées aux demandes personnelles et/ou aux contraintes de la vie familiale.

Formation

L'OIPR investit et s'investit dans la promotion et l'autopromotion des femmes et des minorités en son sein.

Discrimination, sexisme et harcèlement

L'OIPR ne tolère pas les comportements sexistes, de harcèlement ou toute forme de discrimination directe ou indirecte. Il propose des mesures de prévention et d'information.

Transparence

Conscient que cette charte décrit une situation idéale, l'OIPR s'engage, pour y parvenir à témoigner de la transparence en toutes circonstances.

Relations extérieures

L'OIPR s'engage à informer régulièrement les participants, les donateurs et le public de sa contribution à la promotion de l'égalité de genre.

Entrée en vigueur

La présente charte a été approuvée par le Directeur Général/ Conseil de Gestion de l'OIPR le 26/04/2021.

Fait à Abidjan, le 26 AVR 2021



Le Directeur Général

Col. Major TONDOSSAMA Adama
Ingénieur Général des Eaux et Forêts