



POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES GENRES, DIVERSITÉ ET INCLUSION

Version 2024

Version	Date	Rédigée par	Vérifiée par	Approuvée par
1/2024	Mai 2024	Fede Bagolin, Martina Albini, Andrea Comollo	Silvia Ciancarella Giulia Salvini Dina Taddia	Conseil d'administration

POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES GENRES, DIVERSITÉ ET INCLUSION - WEWORLD

Table des Matières

1. INTRODUCTION.....	4
1.1 OBJECTIF ET FINALITÉ DE LA POLITIQUE	4
1.2 CHAMP D'APPLICATION ET PERSONNES CONCERNÉS PAR CETTE POLITIQUE ..	5
2. DÉCLARATION D'INTENTION	5
3. NOTE SUR LE VOCABULAIRE ET LES DÉFINITIONS	6
4. PRINCIPES.....	8
4.1 ÉGALITÉ DES GENRES, DIVERSITÉ ET INCLUSION	9
4.2 S'ATTAQUER AUX INÉGALITÉS STRUCTURELLES ET AUX CAUSES PROFONDES	9
4.3 L'APPROCHE TRANSFORMATRICE DE L'ÉGALITÉ DES GENRES.....	9
4.4 ENGAGEMENT ET PARTICIPATION SIGNIFICATIVE.....	9
4.5 INDÉPENDANTS ET INTÉGRÉS.....	9
4.6 DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS ET APPRENTISSAGE	9
5. PRINCIPAUX DOMAINES D'ACTION	10
5.1 ENGAGEMENTS EN TANT QU'EMPLOYEUR	10
5.2 ENGAGEMENTS DANS LA MISE EN ŒUVRE DES PROGRAMMES.....	11
6. RETOURS D'INFORMATION ET RAPPORTS	12
7. DIFFUSION ET VALIDITÉ	12
ANNEXE	13

WeWorld s'engage à utiliser un langage inclusif en interne et en externe, exempt de termes reflétant des préjugés, des stéréotypes ou des opinions discriminatoires à l'égard de certains groupes de personnes, et qui permet à toutes les composantes de la société d'être représentées, en évitant les distinctions liées à l'identité de genre, à l'origine, à la couleur de peau, à la religion, aux aptitudes, aux conditions économiques, etc.

Le langage adopté dans ce document prévoit le dédoublement intégral des genres masculin et féminin, lorsque l'utilisation de formes neutres, englobant toutes les possibilités, n'est pas possible.

1. INTRODUCTION

WeWorld est une fondation créée en décembre 2018 à la suite de la fusion de WeWorld Onlus (créée à Milan en 1999), et de l'Association GVC Association (créée à Bologne en 1971).

La Fondation travaille dans 25 pays, dont l'Italie, pour garantir la reconnaissance et le respect des droits fondamentaux de chaque être humain, en particulier des femmes, des filles, des personnes ayant diverses formes d'orientation sexuelle, d'identité ou d'expression de genre et de caractéristiques sexuelles (SOGIESC), des personnes en situation de handicap, des personnes en déplacement, des minorités et des groupes marginalisés, en s'attaquant à la pauvreté, à la violence et à l'injustice et en créant des opportunités et un développement durable.¹

WeWorld lutte pour un monde meilleur dans lequel toutes les personnes, y compris les filles et les garçons, bénéficient de l'égalité des chances et des droits, de l'accès aux ressources, aux soins de santé, à l'éducation et à un emploi équitable. Un monde où un environnement positif et inclusif est promu ; où la guerre, la violence et l'exploitation sont bannies. Un monde où personne n'est laissé sur le carreau.

Les groupes les plus visés par les interventions de WeWorld sont les filles et les enfants, les jeunes et les femmes - les « acteurs du changement » dans chaque communauté pour un monde plus équitable et plus inclusif. Grâce à ses programmes de développement, WeWorld aide les populations à surmonter les situations d'urgence afin qu'elles puissent se reconstruire, mener une vie digne et envisager un avenir porteur d'opportunités (dans le cadre de l'Agenda 2030).

Cette politique complète l'ensemble des règles de conduite que tout le personnel de WeWorld est déjà tenu de respecter : le code d'éthique et de conduite, la politique de lutte contre la fraude et la corruption, la politique de protection et de prévention contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (PEAHS), la politique de protection des enfants et les procédures prévues par le décret législatif 231/01, également connu sous le nom de modèle d'organisation et de gestion (MOG).

La présente politique pour d'Égalité des Genres, la Diversité et l'Inclusion fait partie intégrante de la stratégie de la Fondation.

1.1 OBJECTIF ET FINALITÉ DE LA POLITIQUE

WeWorld constate que, bien qu'elles représentent au moins la moitié du nombre total d'individus dans le monde, les femmes et les filles sont souvent considérées comme une minorité et un groupe vulnérable. Cela inclut notamment les personnes ayant diverses formes d'orientation sexuelle, d'identité ou d'expression de genre et de caractéristiques sexuelles (SOGIESC), les personnes âgées, les personnes en situation de handicap et les personnes en déplacement. Les besoins, les expériences, les défis et les lacunes auxquels sont confrontés les femmes, les groupes de genre et les diversités sont uniques et différents, et ces différences sont souvent négligées.

¹ Définition de l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, et les caractéristiques sexuelles (SOGIESC), OIM, 2020, disponible à l'adresse: https://static1.squarespace.com/static/5367af22e4b0915380a1eb0a/t/5fcfc9c6a3f9e430eb9406d4/1607453160297/IOM_SOGIESC_Full_Glossary_2020.pdf

WeWorld reconnaît la nécessité d'identifier, de comprendre et d'analyser ces impacts de genre afin de défendre et de soutenir efficacement l'autodétermination de chaque individu.

1.2 CHAMP D'APPLICATION ET PERSONNES CONCERNÉES PAR CETTE POLITIQUE

WeWorld s'engage à promouvoir le bien-être de chaque être humain, indépendamment de son âge, de sa diversité de genre, de son handicap ou de ses origines. L'objectif de cette politique est de détailler les principes de base, les normes de comportement, les mesures préventives et les procédures visant à créer un environnement de travail sûr dans tous les aspects des activités de l'organisation et au-delà.

La présente politique s'applique à :

- L'ensemble du personnel, des bénévoles, des consultants et des représentants de WeWorld dans le monde entier ;
- Partenaires, fournisseurs, prestataires, sous-traitants ou personnes ayant une relation contractuelle avec WeWorld, à moins qu'il n'ait été convenu que le partenaire applique sa propre politique équivalente ;
- Journalistes/photographes et toute autre personne visitant une zone d'activité à un autre titre.

2. DÉCLARATION D'INTENTION

WeWorld s'engage à promouvoir un environnement inclusif qui soutient l'égalité des genres et célèbre la diversité sous toutes ses formes. Conformément aux objectifs de développement durable (ODD), WeWorld estime que l'égalité des genres n'est pas seulement un droit humain essentiel, mais aussi une condition fondamentale pour construire un monde pacifique, résilient, prospère et durable. Cet engagement est profondément ancré dans l'esprit de l'organisation et s'inscrit dans la priorité donnée aux besoins des personnes marginalisées. WeWorld accorde une grande importance à la lutte contre les inégalités et à l'égalité d'accès pour les communautés et les individus marginalisés ou menacés d'exclusion, dans une optique qui tient compte de la sensibilité de genre, d'âge, de handicap et de culture. Les programmes de WeWorld sont conçus pour répondre aux défis uniques auxquels ces groupes sont confrontés en matière d'accès aux services et aux ressources, promouvant ainsi l'inclusion et l'égalité des chances pour tous et toutes. Il s'agit notamment des femmes, des filles, des personnes ayant diverses formes d'orientation sexuelle, d'identité ou d'expression de genre et de caractéristiques sexuelles (SOGIESC), des personnes en situation de handicap, des personnes en déplacement, des minorités et des groupes marginalisés.

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)², la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies sur les femmes, la paix et la

² Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), Assemblée générale des Nations Unies, 1979 disponible à l'adresse : <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

*sécurité (FPS)*³ et les résolutions ultérieures figurent parmi les principaux instruments juridiques et politiques qui nous servent de cadre normatif.

Le travail de WeWorld en matière de promotion de l'égalité des genres, de la diversité et de l'inclusion est orienté par des références internationales telles que :

- *Le guide des genres pour les actions humanitaires du Comité permanent interorganisations (IASC)*⁴ ;
- *Directives intégration des personnes handicapées dans l'action humanitaire du Comité permanent interorganisations (IASC) sur l'inclusion des personnes en situation de handicap*⁵ ;
- *La politique UNHCR en matière d'âge, de genre et de diversité*⁶ ;
- *Travailler à la mise en œuvre de la Norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité (CHS)*⁷.

WeWorld s'engage à adopter des pratiques transparentes et participatives, notamment en impliquant les membres des communautés sous-représentées dans toutes les phases du projet, afin de garantir une utilisation responsable du pouvoir et l'égalité des chances pour tous et toutes.

WeWorld promeut une culture de l'inclusivité au sein de ses opérations, en veillant à ce que la composition des équipes reflète la diversité et les valeurs des communautés qu'elle sert. WeWorld privilégie les environnements sûrs et respectueux, exempts de toute discrimination, et s'efforce activement de garantir le respect de la Politique de protection de l'enfance et de la Protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuel (PEAHS).

WeWorld améliore continuellement ses pratiques afin de s'aligner sur les normes internationales en constante évolution en matière d'égalité des genres, de diversité et d'inclusion, démontrant ainsi son engagement à garantir une vie digne pour tous et toutes, sans discrimination ni exclusion.

3. NOTE SUR LE VOCABULAIRE ET LES DÉFINITIONS

Dans ses efforts pour promouvoir l'égalité et la diversité dans l'accès aux droits de l'homme et à une existence digne, WeWorld reconnaît la nécessité cruciale de réfléchir attentivement au langage utilisé dans les communications quotidiennes. Cela suppose d'examiner comment la langue décrit, interagit et appréhende les individus, les communautés et les différents contextes.

WeWorld reconnaît l'influence significative qu'elle exerce en tant qu'organisation internationale qui interagit, selon une approche intersectionnelle, avec des jeunes filles et des jeunes garçons, des adultes et des communautés du monde entier, en prenant soigneusement en compte des caractéristiques telles que l'âge, le genre, la race, la sexualité, la religion, les capacités et la mobilité.

³ Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations disponibles à l'adresse : https://www.un.org/womenwatch/osagi/cdrom/documents/Background_Paper_Africa_fr.pdf

⁴ Le guide des genres pour les actions humanitaires, IASC, 2018, disponible à l'adresse : <https://www.gihahandbook.org/#fr/Section-Home>

⁵ Directives intégration des personnes handicapées dans l'action humanitaire, IASC, 2019, disponible à l'adresse : https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/migrated/2021-02/IASC%20Guidelines%20on%20the%20Inclusion%20of%20Persons%20with%20Disabilities%20in%20Humanitarian%20Action%20%28French%29_0.pdf

⁶ Policy in Age, Gender and Diversity, UNHCR, 2018 disponible en langue anglaise à l'adresse : <https://www.unhcr.org/media/policy-age-gender-and-diversity-accountability-2018>

⁷ La Norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité, Core Humanitarian Standard (CHS), 2024, disponible à l'adresse : <https://handbook.hspstandards.org/fr/chs/2024/#ch001>

WeWorld s'engage à adopter un langage dénué de paternalisme et de stéréotypes, mais qui remet en question les inégalités structurelles créées par le patriarcat, le capitalisme, le racisme et le colonialisme.

En outre, WeWorld veille à ce que l'égalité et l'inclusion soient au cœur de toutes ses activités, en s'engageant à rendre des comptes à chaque personne et à chaque communauté impliquée dans son travail.

- **Validisme** : système qui attribue une valeur au corps et à l'esprit des personnes en fonction d'idées construites par la société sur ce qui est considéré comme normal, productif, désirable, intelligent, excellent et physiquement apte. Ces idées sont profondément enracinées dans l'eugénisme, le racisme antinoir, la misogynie, le colonialisme, l'impérialisme et le capitalisme. Ce système d'oppression conduit la société à évaluer les personnes en fonction de leur origine culturelle, de leur âge, de leur langue, de leur apparence, de leur religion, de leur lieu de naissance ou de résidence, de leur « santé/bien-être » et de leur capacité à répondre à certaines attentes en matière d'épanouissement et de comportement. Il est important de noter que le validisme touche toutes les personnes, qu'elles soient ou non en situation de handicap.⁸
- **Redevabilité envers les populations affectées** : processus consistant à utiliser le pouvoir de manière responsable, en prenant en compte les personnes principalement affectées par l'exercice de ce pouvoir. Il incombe à ceux qui mettent en œuvre les réponses humanitaires de toujours placer les personnes et les communautés au centre des décisions sur les questions qui les concernent.⁹
- **Âge, genre et diversité (AGD)** : l'approche fondée sur l'âge, le genre et la diversité (AGD) souligne l'importance de reconnaître et de traiter les besoins et les droits uniques de toutes les personnes, en tenant compte de l'âge, du genre et d'autres facteurs de diversité. Cette approche garantit des réponses humanitaires inclusives, participatives et équitables, dans le but de permettre à tous les individus de participer de manière significative aux décisions qui affectent leur vie et d'avoir un accès égal aux ressources et à la protection. Elle fait partie intégrante de la réalisation de l'égalité de genre et de l'amélioration de la responsabilité globale dans les actions humanitaires.
- **Diversité** : présence de différences entre les personnes en termes d'identité, de milieu, d'expériences, de perspectives et de caractéristiques. Ces différences peuvent inclure, sans s'y limiter, des facteurs tels que la race, l'origine ethnique, le genre, l'âge, l'orientation sexuelle, le statut socio-économique, les capacités/handicaps, les croyances religieuses et les contextes culturels.¹⁰
- **Genre** : il s'agit d'une construction sociale et culturelle qui influence les normes et les comportements attendus des individus en fonction du sexe biologique qui leur a été assigné à

⁸ Définition du validisme, par Talila Lewis, Janvier 2022, in 'The ABC of Bodily Autonomy for Young Persons with Disability', Youth Coalition for Sexual and Reproductive Rights, 2023, disponible en langue anglaise à l'adresse : <https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/ABCofBodilyAutonomyPwDs.pdf>

⁹ Définition de Redevabilité envers les populations affectées, CHS Alliance, 2024, p. 16, disponible à l'adresse : https://www.corehumanitarianstandard.org/files/ugd/e57c40_f8ca250a7bd04282b4f2e4e810daf5fc.pdf

¹⁰ Définition de Diversité, CHS Alliance, 2024, p. 16, disponible à l'adresse : https://www.corehumanitarianstandard.org/files/ugd/e57c40_f8ca250a7bd04282b4f2e4e810daf5fc.pdf

la naissance. L'identité de genre recouvre un éventail d'identités qui peuvent ou non correspondre au sexe assigné. Comprendre la distinction entre le sexe, qui est biologique, et le genre, qui est défini culturellement et personnellement et diffère selon le contexte, est fondamental pour reconnaître la diversité de l'expérience humaine et les différences de pouvoir.

- **Inégalité de genre** : les normes de genre affectent de manière disproportionnée les femmes et les personnes de genre différent, limitant leurs droits par le biais de la non-rémunération du travail de soin, d'obstacles à l'éducation, de disparités salariales, d'un accès limité à la justice et aux droits sexuels et reproductifs. Les normes de genre contribuent également à la marginalisation et à l'invisibilisation des personnes non binaires, transgenres et de genre différent.
- **Inclusion** : implique une véritable approche intersectionnelle pour garantir que tous les individus, y compris ceux qui sont confrontés à des obstacles systémiques - comme les femmes et les filles, les personnes âgées, les personnes en situation de handicap, les personnes en déplacement et les communautés marginalisées - puissent participer pleinement et de manière significative à tous les aspects d'une vie digne. Cela suppose d'identifier et de lever les obstacles sociaux, économiques et culturels qui varient en fonction du genre, afin de garantir un traitement équitable et l'égalité des chances et des avantages, en particulier dans les domaines où les inégalités historiques ont désavantagé les femmes et les filles.
- **Discrimination raciale** : toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour objet ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.¹¹
- **Patriarcat** : le patriarcat est un système socio-politique qui insiste sur le fait que les hommes sont intrinsèquement dominants, supérieurs à tout et à tous ceux qui sont considérés comme faibles, en particulier les femmes, et qu'ils ont le droit de dominer les faibles et de maintenir cette domination par diverses formes de terrorisme psychologique et de violence.¹²
- **Pouvoir** : les dynamiques de pouvoir déterminent l'accès aux ressources et aux opportunités et peuvent perpétuer les inégalités ou favoriser le changement vers des systèmes plus équitables. En comprenant et en redistribuant le pouvoir, il est possible de créer des milieux plus inclusifs qui permettent aux femmes et à tous les groupes marginalisés de participer pleinement et sur un pied d'égalité aux processus de prise de décision.

4. PRINCIPES

Il est essentiel d'aborder les questions de genre et de diversité dans la conception et la mise en œuvre des programmes de développement et des programmes humanitaires, car chaque individu a des besoins uniques. Femmes et hommes, filles et garçons, des personnes ayant diverses formes

¹¹ Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, Assemblée générale des Nations Unies, 1965, Art.1. disponible à l'adresse : <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

¹²Feminist Theory: From Margin to Center, Bell Hooks, page 18, 1984.

d'orientation sexuelle, d'identité ou d'expression de genre et de caractéristiques sexuelles (SOGIESC), chacun.e a des rôles distincts qui requièrent des approches individualisées. En outre, des inégalités systémiques persistent sur la base de facteurs tels que l'identité de genre, le handicap, l'origine, la migration et la marginalisation. Les groupes marginalisés sont systématiquement sous-représentés dans les processus décisionnels qui façonnent leurs communautés et leurs vies et sont systématiquement exclus de l'accès aux opportunités et aux services. L'exclusion et l'inégalité empêchent les enfants et les adultes de réaliser pleinement leur potentiel, ce qui entraîne une perte pour la société dans son ensemble.

WeWorld s'engage à intégrer les questions de genre et de pouvoir dans la conception et la mise en œuvre de ses programmes. La Fondation vise à promouvoir l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion dans tous les aspects de son travail et dans l'ensemble de sa structure, en s'appuyant sur les principes suivants :

4.1 ÉGALITÉ DES GENRES, DIVERSITÉ ET INCLUSION

L'égalité des genres, la diversité et l'inclusion sont des composantes essentielles de la promotion d'un monde pacifique, résilient, prospère et durable dans lequel chaque personne, y compris les jeunes filles et les jeunes garçons, a accès à des opportunités adaptées à ses besoins pour vivre une vie digne.

4.2 S'ATTAQUER AUX INÉGALITÉS STRUCTURELLES ET AUX CAUSES PROFONDES

Il est essentiel de s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité de genre et de la marginalisation en luttant contre les normes sociales discriminatoires et patriarcales et en plaidant pour le renforcement et la promotion de lois et de politiques favorables à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

4.3 L'APPROCHE TRANSFORMATRICE DE L'ÉGALITÉ DES GENRES

L'égalité des genres devrait impliquer des communautés entières, en intégrant des approches sensibles au genre à tous les niveaux de la société, en garantissant la participation de personnes de tous âges, de tous genres, de toutes capacités et de toutes origines.

4.4 ENGAGEMENT ET PARTICIPATION SIGNIFICATIVE

Les femmes et les hommes, les jeunes filles et les jeunes garçons de tous âges, de toutes capacités et de toutes origines doivent être impliqués sur un pied d'égalité et se voir offrir des possibilités adaptées à leurs besoins afin de participer de manière significative à tous les aspects de la société et d'être des « actrices et des acteurs du changement ».

4.5 INDÉPENDANTS ET INTÉGRÉS

L'égalité des genres, la diversité et l'inclusion sont à la fois un cadre et un domaine d'intérêt indépendant à tous les niveaux des activités de WeWorld.

4.6 DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS ET APPRENTISSAGE

En intégrant l'analyse de genre et en améliorant le renforcement des capacités pour des interventions sensibles au genre, WeWorld progresse vers l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion. Ce processus continu d'apprentissage et de partage des connaissances contribue à démanteler les barrières et à surmonter les obstacles, permettant ainsi aux femmes, aux filles et aux personnes marginalisées d'accéder à des opportunités et de vivre une vie digne.

5. PRINCIPAUX DOMAINES D'ACTION

5.1 ENGAGEMENTS EN TANT QU'EMPLOYEUR

- **Égalité des chances en matière d'emploi** : veiller à ce que les offres d'emploi et les pratiques de recrutement attirent un éventail diversifié de candidat.e.s et de postulant.e.s, en mettant l'accent sur l'égalité des genres et la représentation de divers milieux sociaux et groupes sociaux.
- **Audits sur l'équité salariale** : effectuer régulièrement des audits internes sur l'équité salariale pour s'assurer que les rémunérations sont équitables entre les personnes, sans discrimination fondée sur le genre ou l'origine, et remédier rapidement à toute inégalité constatée.
- **Horaires de travail flexibles** : proposez à votre personnel des horaires de travail flexibles et des options de travail à distance pour soutenir les personnes ayant des responsabilités de soin, en particulier les femmes qui assument souvent une plus grande charge de soins.
- **Congé menstruel** : mettre en œuvre une politique de congé menstruel mensuel pour toutes les personnes ayant leurs règles, quel que soit leur statut contractuel. Cette politique leur permet de demander un jour de congé payé par mois sans avoir à présenter de certificat médical et leur offre la possibilité de travailler à distance, à leur discrétion.
- **Développement professionnel** : offrir un accès équitable aux opportunités de développement et de leadership, avec des programmes ciblés pour soutenir l'avancement des femmes et des personnes issues de milieux divers dans des rôles de leadership. Faciliter les possibilités de mentorat, en mettant l'accent sur l'autonomisation des femmes et des minorités et en leur fournissant des conseils et un soutien dans leur parcours professionnel.
- **Soins de santé inclusifs** : offrir des services de santé complets qui répondent à un large éventail de besoins, notamment en matière de santé sexuelle et génésique, de santé menstruelle, de médecine respectueuse de l'égalité des genres, de handicap et de maladies chroniques, de santé mentale et d'aide psychosociale.
- **Politiques de lutte contre la discrimination et le harcèlement** : mise à jour régulière et diffusion active de politiques rigoureuses de lutte contre la discrimination et le harcèlement (Code d'éthique et de conduite, Politique PEAHS, Politique de protection de l'enfance), l'accent étant mis sur la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre. Veiller à ce que des mécanismes soient en place pour prendre au sérieux et examiner toutes les réclamations et tous les rapports reçus.
- **Soutien à la parentalité et à la prestation de soins** : mettre en place de solides politiques de congé parental pour toutes et tous, quel que soit leur statut contractuel, ainsi qu'un soutien supplémentaire pour les parents qui reprennent le travail, tel que des horaires flexibles et des services de garde d'enfants.

- **Renforcement des capacités :** mettre en œuvre une formation obligatoire régulière portant sur la compétence culturelle et la sensibilité au genre afin de promouvoir un environnement de travail inclusif et favorable et de démanteler les préjugés conscients et inconscients. Fournir une formation spécifique aux gestionnaires et aux dirigeant.e.s dans tous les secteurs et à tous les niveaux (siège, programmes nationaux, niveaux régional et national) sur les pratiques inclusives, en mettant l'accent sur la compréhension des obstacles rencontrés par les femmes, les personnes en situation de handicap et les personnes marginalisées sur le lieu de travail. Garantir la continuité de l'apprentissage, de la période de prise de fonction à l'évaluation des performances.
- **Environnement de travail sûr et accessible :** garantir un environnement de travail sûr, respectueux et pleinement accessible, en tenant compte des besoins spécifiques des personnes en situation de handicap et en promouvant un environnement sûr et respectueux pour toutes et tous. Prévoir des espaces privés pour l'allaitement, des toilettes sans distinction de genres et des zones de prière désignées pour soutenir les personnes de toutes les croyances religieuses.
- **Langage :** veiller à ce qu'un langage sensible et respectueux soit utilisé et promu de manière cohérente dans tous les environnements de WeWorld, afin d'accroître le bien-être et la compréhension au sein du personnel. Combattre activement n'importe quel type d'utilisation d'un langage offensant.
- **Transparence des rapports et redevabilité :** maintenir la transparence dans les rapports sur les efforts et les résultats aboutis en matière de diversité et d'inclusion, afin de garantir la responsabilité et l'amélioration continue.
- **Révision et mise à jour périodiques des politiques :** s'engager à réviser et à affiner constamment toutes les politiques pour les adapter à l'évolution des normes et aux meilleures pratiques sociales, en veillant à consulter tous les salarié.e.s pour répondre à leurs besoins et à intégrer l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion.
- **Suivi :** réaliser une évaluation annuelle afin de mesurer la capacité de WeWorld à mettre en œuvre sa politique et ses actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, de diversité et d'inclusion.

5.2 ENGAGEMENTS DANS LA MISE EN ŒUVRE DES PROGRAMMES

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique d'égalité des genres, de diversité et d'inclusion, WeWorld s'engage à rendre des comptes aux donateurs et aux communautés par les moyens suivants :

- **Gestion des données :** assurer la collecte, l'analyse et l'utilisation de données ventilées par sexe, âge et handicap afin de garantir une représentation équitable et une prise de décision éclairée.
- **Intégration de la dimension de genre :** au lieu de considérer la dimension de genre simplement comme une question transversale, l'intégration de la dimension de genre signifie que l'on cherche à atteindre des objectifs spécifiques à la dimension de genre en collaborant avec d'autres secteurs d'intervention. Passer du genre mainstreaming à l'intégration de la dimension de genre à chaque étape de la gestion du cycle de projet améliore l'impact et la pertinence des programmes.

- **Ressources humaines et financières** : allouer des ressources humaines et financières de manière stratégique à tous les stades de la gestion du cycle de projet afin de soutenir fermement les initiatives en matière de genre, de diversité et d'inclusion.
- **Suivi, évaluation et apprentissage** : maintenir un effort cohérent et continu pour suivre, évaluer et améliorer les réalisations et les résultats liés au genre, à la diversité et à l'inclusion.
- **Apprentissage des capacités** : mettre en œuvre une formation complète pour l'ensemble du personnel afin de développer les capacités à traiter les questions de genre, de diversité et d'inclusion dans toutes les activités du projet.
- **Redevabilité** : renforcer les efforts visant à accroître la redevabilité dans chaque intervention, en veillant à ce que les engagements en matière de genre, de diversité et d'inclusion soient respectés dans la transparence.
- **Partenariat avec la société civile** : élargir les partenariats et les réseaux avec les organisations de base, dirigées par des femmes, et/ou axées sur des thématiques LGBTQ+ ou axées sur le handicap, afin de garantir une participation significative de la communauté.
- **Plaidoyer et communication** : soutenir chaque intervention par un plan de plaidoyer et de communication adapté afin de promouvoir et de faire progresser efficacement les objectifs en matière de genre, de diversité et d'inclusion.

6. RETOURS D'INFORMATION ET RAPPORTS

Tout le personnel de WeWorld est encouragé à faire part de ses commentaires ou suggestions concernant l'inclusion et la non-discrimination dans l'environnement de travail et dans toutes les activités.

WeWorld a mis en place un module permanent accessible à l'ensemble du personnel (par ex. Portail) afin de promouvoir le dialogue et l'échange d'idées et l'amélioration de l'organisation.

En cas de discrimination, de violation de la présente politique ou de tout autre acte susceptible de constituer une violation des systèmes et procédures de WeWorld, toute partie impliquée dans WeWorld (y compris le personnel et toutes les parties prenantes) a accès au système de signalement de WeWorld, qui est accessible et disponible sur le site web de WeWorld et fonctionne conformément à la politique et aux procédures de signalement (whistleblowing) de la Fondation.

7. DIFFUSION ET VALIDITÉ

Cette politique sera diffusée à l'ensemble du personnel de WeWorld et sera incluse dans le dossier de formation initiale de toutes les nouvelles personnes qui rejoignent le personnel de l'organisation. Le document sera publié sur le site web de la Fondation et inclus dans les documents fondamentaux de l'organisation.

Toute mise à jour de la politique sera approuvée par le conseil d'administration et diffusée et publiée comme indiqué ci-dessus.

ANNEXE

En ce qui concerne les aspects liés à l'égalité des genres, WeWorld a décidé de suivre la norme UNI/PdR 125 :2022. Par conséquent, le système de mise en œuvre de la présente politique en matière d'égalité des genres suivra le schéma de cette norme, puisque l'objectif de la Fondation est d'obtenir et de conserver la certification en matière d'égalité des genres.

À cette fin, un comité de pilotage a été nommé au début de l'année 2024 pour coordonner la mise en œuvre et le suivi du plan d'amélioration. Un responsable du système d'égalité des genres a été nommé pour soutenir et superviser le bon développement du système.

Le système d'égalité des genres fera l'objet d'un suivi et d'une vérification au moins une fois par an, comme l'exige l'UNI/PdR 125 :2022.