



POLITIQUE DE GENRE

Version 2.2 | 2025

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
I. INTRODUCTION	3
A. Déclaration de principe	3
B. Les principes d'égalité de genre au sein d'Acted	4
II. INTERPRÉTATION ET APPLICATION	5
Article 1 – Champ d'application	5
Article 2 – Définitions	6
Article 3 – Information et adhésion à la politique	7
III. PRINCIPES GÉNÉRAUX	8
Article 4 – Neutralité	8
Article 5 – Impartialité	8
Article 6 – Confiance des parties prenantes	8
Article 7 – Responsabilité hiérarchique	8
Article 8 – Confidentialité	8
Article 9 – Protection de la vie privée	9
Article 10 – Informations détenues	9
Article 11 – Responsabilité des supérieurs hiérarchiques	9
IV. MÉCANISME VEILLANT À L'ÉGALITÉ DES GENRES	10
Article 12 – Importance de la prévention de la discrimination de genre	10
Article 13 – Mesures à prendre en cas de discrimination de genre	10
Article 14 – Sanctions contre la discrimination de genre	10
V. MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE	11
Article 15 – Mise en œuvre de la politique	11
Article 16 – Adhésion à la politique	11

I. INTRODUCTION

Indépendante, privée et à but non lucratif, Acted œuvre dans le respect d'une stricte impartialité politique et religieuse. Guidée par les principes de neutralité, de non-discrimination et de transparence, ses actions sont en accord avec ses valeurs fondamentales de responsabilité, d'impact, d'esprit d'entrepreneuriat et d'inspiration.

Acted est engagée dans l'aide humanitaire d'urgence afin de soutenir les personnes les plus vulnérables et de protéger leur dignité. En parallèle, Acted participe à la création d'opportunités à plus long terme, dans une optique de croissance durable et de mise en valeur du potentiel des bénéficiaires. Acted s'efforce de répondre aux crises humanitaires et d'accroître la résilience ; de promouvoir une croissance inclusive et durable ; de coconstruire une gouvernance efficace et de soutenir le développement de la société civile dans le monde entier, en investissant dans les populations et leur potentiel.

L'engagement d'Acted est régi par quatre valeurs fondamentales :

- **Responsabilité** : nous nous assurons qu'avec les moyens et ressources qui nous ont été confiés, l'aide humanitaire délivrée soit efficace et responsable.
- **Impact** : nous nous assurons de trouver les solutions les plus durables possible pour les communautés et les personnes auprès desquelles nous travaillons.
- **Esprit d'entrepreneuriat** : nous entreprenons et travaillons en accord avec nos valeurs et notre goût du défi.
- **Inspiration** : Nous faisons tout notre possible pour inspirer ceux qui nous entourent à travers notre vision, nos valeurs, nos approches, nos choix, nos pratiques, nos actions et notre plaidoyer

A. Déclaration de principe

La lutte contre toutes les formes d'iniquité, y compris l'inégalité de genre, est essentielle à un développement durable et pacifique. L'inégalité de genre concerne les relations inégales de pouvoir entre les femmes et les hommes qui engendrent des inégalités d'opportunités pour vivre dignement et développer son plein potentiel. Pour Acted, travailler sur la question du genre implique de travailler avec des femmes, hommes, filles et garçons de milieux différents et de promouvoir l'égalité de genre. En s'attaquant aux inégalités de genre, une distribution plus équilibrée du pouvoir entre les hommes et les femmes sera atteinte, et les droits des femmes, filles, hommes et garçons seront ainsi renforcés.

Conformément au cinquième Objectif de Développement Durable, qui promeut l'égalité de genre comme un objectif de développement central et universellement reconnu, et à la conviction partagée que l'égalité de genre est un droit humain fondamental, Acted s'engage à œuvrer pour l'égalité de genre et à favoriser l'autonomisation de toutes les femmes et les filles¹. A cette fin, cette politique s'attache à déconstruire les barrières structurelles à l'égalité de genre, ainsi qu'à questionner la distribution des ressources et la répartition des tâches entre les hommes et les femmes, au sein d'Acted et dans le cadre de tous ses programmes.

Cette politique vise à guider le personnel d'Acted et les autres entités mentionnées en son article 1, et doit également prendre en compte :

- Le Code de Conduite d'Acted ;
- La politique Acted relative aux griefs ;

¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

- La politique Acted de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ;
- La politique Acted de protection de l'enfant ;
- La politique Acted de prévention et de lutte contre les conflits d'intérêts ;
- La politique Acted relative à la protection des données ;
- La politique Acted de lutte contre la fraude et la corruption ;
- La politique Acted anti-terrorisme et de lutte contre le blanchiment d'argent ;
- La politique Acted de protection environnementale et sociale ;
- Les procédures, les manuels (Finance, Logistique, Administration et Ressources Humaines, Sécurité et Sûreté), les guides (Transparence et Conformité, Enquête, Suivi et Evaluation, Gestion de projet, Développement de projet) et les chartes (Utilisation des Systèmes d'Information) d'Acted ;
- Le Code de Conduite pour le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et les ONG humanitaires d'urgence, dont Acted est signataire ;
- Le groupe de travail du Comité permanent inter-organisations des Nations Unies (Inter-Agency Standing Committee – IASC) sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels dans les crises humanitaires, en particulier la mise à jour du *guide des genres pour les actions humanitaires* et le document de référence intitulé *Des besoins différents, Des chances égales : femmes, filles, garçons et hommes dans le cycle de programme humanitaire*.
- Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, en particulier le 5^{ème} : *parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles*.

B. Les principes d'égalité de genre au sein d'Acted

Acted est consciente que les variables de genre ont un impact sur la vulnérabilité sociale des femmes et des hommes, des filles et des garçons. Les effets disproportionnés de la marginalisation économique et sociale des femmes et des filles ont entraîné une « féminisation de la pauvreté ». Ce constat est d'autant plus vrai en période de crise où les normes de genre peuvent influencer la capacité d'un individu ou d'un groupe à faire face à la situation. Les femmes sont souvent les plus durement touchées lors de crises car elles disposent généralement de moins de ressources économiques et sociales que les hommes. En effet, les femmes sont particulièrement vulnérables dans des contextes où les normes de genre restreignent l'accès aux moyens de subsistance. Lors de déplacements de population, les femmes, les filles et les garçons sont les premières personnes exposées à la violence. C'est pour cela que les interventions dans l'humanitaire et le développement doivent prendre en compte les vulnérabilités et besoins spécifiques genrés de chaque individu dans un souci d'efficacité.

Depuis sa création, Acted est une organisation dirigée par des femmes à tous les niveaux, et elle est engagée dans la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes à travers les approches suivantes :

1. Programmes

- Appliquer les normes internationales et les meilleures pratiques en matière de genre tout au long du cycle de projet : de l'analyse des besoins à la conception et mise en œuvre, du suivi à l'évaluation. Le but est de s'assurer que les besoins de toutes les personnes, et notamment ceux des femmes et des filles, soient appréhendés et pris en compte.
- S'assurer que les programmes d'Acted permettent l'autonomie des femmes et des filles.

2. Gestion de l'organisation

- Garantir un environnement de travail positif fondé sur la compréhension et le respect mutuel, avec une tolérance zéro envers les discriminations sexuelles, conformément au Code de Conduite ;

- Garantir un environnement de travail sûr au travers de mécanismes de contrôles prédéfinis pour prévenir et protéger les discriminations sexistes et sexuelles, assorti d'une politique et d'un dispositif de gestion des plaintes permettant de traiter ces cas particuliers ;
- Créer un environnement de travail qui soutienne les programmes liés au genre, accueille les contributions et reconnaisse le potentiel de tous les employés et volontaires, indépendamment de leur genre ;
- Créer un environnement propice aux candidatures féminines afin qu'elles soient traitées de manière équitable lors du processus de recrutement et qu'elles bénéficient des mêmes opportunités de carrière à toutes les échelles de l'organisation, sans subir de discriminations ;
- Continuer de garantir la parité au sein de l'organisation via la publication d'un rapport annuel sur la parité ;
- Sensibiliser, d'une part, à l'égalité de genre pour permettre une meilleure compréhension globale des défis liés au genre. D'autre part, favoriser une communication fluide afin d'améliorer la compréhension mutuelle et la prise de conscience de l'(in)égalité de genre.

3. Engagement externe

- Mettre en lumière l'engagement de l'organisation en faveur de l'égalité de genre de manière cohérente et systématique.
- Mettre en évidence les exigences spécifiques liées au genre dans le cadre de l'action pour un monde "Zéro Carbone", "Zéro Exclusion" et "Zéro Pauvreté".

4. Partenariats

- Construire et maintenir des partenariats avec des groupes de la société civile, notamment des groupes de femmes ; qu'il s'agisse de donateurs, d'acteurs privés, d'organisations partenaires et d'agences gouvernementales, partageant tous les valeurs d'Acted et soutenant l'engagement de l'organisation en faveur de l'égalité de genre ;
- Promouvoir des partenariats avec des acteurs œuvrant pour une pleine participation des femmes sur la base de l'égalité dans toutes les sphères de la société, pour garantir l'égalité d'accès et de traitement des femmes et des hommes dans l'éducation et la santé, ou pour favoriser l'implication des femmes dans les domaines économique et social.
- Veiller à ce que l'engagement d'Acted en faveur de l'égalité de genre fasse partie intégrante de tous ses accords de partenariats.

II. INTERPRÉTATION ET APPLICATION

Article 1 – Champ d'application

Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel d'Acted et aux membres de sa gouvernance.

1. Les dispositions de cette politique peuvent également s'appliquer à toute personne employée par une organisation prestataire d'Acted.
2. Cette politique s'applique en particulier aux partenaires de mise en œuvre, en vertu des clauses et conditions spécifiques à l'accord de subvention, aux fournisseurs, aux sous-bénéficiaires, aux bénéficiaires, aux parties prenantes, aux consultants et à toute autre entité intéressée.

Article 2 – Définitions

1. **Genre** : Le genre fait référence aux normes, croyances et perspectives qui façonnent les relations sociales, les rôles et les responsabilités des femmes, hommes, filles et garçons. Les normes de genre sont socialement construites et non pas conditionnées par le fait biologique. Elles désignent des attitudes et des modes de comportement qui varient dans le temps et selon les sociétés, familles et individus dont il est question. Les croyances en matière de genre s'acquièrent tout au long de la vie et sont souvent transmises ou renforcées par les sphères politiques, sociales, économiques et familiales ainsi qu'au sein de celles-ci. Le genre étant acquis, il est possible de le réinventer, en remodelant les notions nocives de masculinité et de féminité ainsi qu'en cultivant et adoptant activement des alternatives positives.
2. **Discrimination de genre** : Il est question de discrimination de genre lorsque les femmes et les hommes sont traités différemment en raison de leur genre. Dans de telles situations, un groupe peut bénéficier d'un accès privilégié aux ressources, services, opportunités et capacité de décision. Cette inégalité de traitement est sous-jacente à un système de pouvoir qui repose et perpétue une vision rigide du type de travail acceptable pour les femmes et les hommes ainsi que de leur capacité à contribuer significativement et à diriger les différents aspects de la vie publique et privée.
3. **Egalité de genre** : L'égalité de genre signifie que les femmes, hommes, filles et garçons bénéficient du même statut social ainsi que des mêmes droits et opportunités, indépendamment de leur genre. Toute tentative d'instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes doit être accompagnée d'une compréhension approfondie de la répartition du pouvoir dans la société, et des contraintes auxquelles les individus sont confrontés en fonction de leur genre. Les programmes et politiques soutenant l'égalité de genre sont sensibles au fait que, dans la plupart des sociétés, les femmes sont en position défavorable par rapport aux hommes car elles ne disposent pas de pouvoir décisionnaire. De tels programmes mettent à défi les rapports sociaux inégaux qui sont au cœur de l'inégalité de genre, et garantissent que toute personne peut tirer profit des mêmes opportunités pour façonner sa vie.
4. **Équité de genre** : L'équité de genre signifie que les femmes, hommes, filles et garçons sont traités de manière équitable. Dans une société équitable, l'équité implique que tout traitement soit adapté à la situation de chacun. Dans des contextes où l'injustice entre les genres et les rapports de force inéquitables prévalent, il est parfois nécessaire de prendre des mesures visant à corriger les inégalités sociales et historiques et les discriminations dont sont victimes les femmes. C'est pourquoi l'équité de genre, aussi appelée action positive, peut être nécessaire, en particulier pour les femmes. Avant tout, l'équité de genre impose de valoriser les droits des femmes en tant que droits humains.
5. **Ecart entre les genres** : Inégalités, vérifiées statistiquement, entre les femmes et les hommes, pour accéder aux ressources et aux opportunités, les contrôler et en bénéficier. Ces iniquités sont révélées par une analyse de données ventilées par genre pouvant être utilisée pour concevoir des programmes et des politiques sensibles au genre.
6. **Justice de genre** : Responsabilité collective pour mettre fin à l'inégalité entre les femmes et les hommes. Dans la plupart des sociétés, les femmes ont un statut inférieur à celui des hommes, situation maintenue d'une part par la restriction de leur accès et de leur contrôle sur les ressources, et d'autre part par la violence et la discrimination institutionnalisées dont elles font l'objet. Un engagement en faveur d'une justice entre les genres exige de tous les citoyens, mais surtout des responsables, qu'ils adoptent une position proactive contre la violence et la discrimination fondées sur le genre, et qu'ils protègent et défendent les droits des femmes, des filles et des groupes marginalisés.

7. **Gender mainstreaming** : Approche fondée sur le processus d'égalité de genre. L'objectif de cette approche est de garantir que les préoccupations liées au genre soient correctement prises en compte et traitées à tous les niveaux et dans tous les domaines. Actuellement, aucun programme ou politique n'est considéré comme neutre en termes de genre ; et un effort conjoint est mis en œuvre pour introduire des mesures d'égalité dans les différentes phases du cycle de projet. L'introduction d'une conception genrée tient compte des besoins et contraintes différents des femmes et des hommes durant les phases d'évaluation, de conception des programmes et des politiques, de mobilisation des ressources, de mise en œuvre de projets, et de le suivi et d'évaluation de ces derniers. Pour que la parité femme-homme soit efficace, il faut qu'il y ait une cohérence entre les buts et objectifs genrés du processus, de la culture organisationnelle et des pratiques des parties prenantes.
8. **Relations de genre** : Système complexe et fluctuant de relations qui sous-tend les interactions sociales entre les femmes et les hommes dans un contexte donné. Elles sont importantes car elles reflètent les valeurs culturelles du groupe ou de la société en question, la répartition du pouvoir entre les deux groupes et les règles (souvent tacites) concernant les personnes autorisées à accéder aux ressources matérielles et non matérielles et à bénéficier du statut et des avantages qui y sont associés.
9. **Stéréotypes de genre** : Attitudes et convictions érigées socialement sur les rôles, responsabilités, caractéristiques, talents et capacités innées des femmes, hommes, filles et garçons. Ces convictions s'acquièrent sur une longue période et peuvent être transmises ou renforcées par des messages émanant des sphères politique, sociale, économique et familiale. Les stéréotypes de genre exercent une influence considérable sur notre façon de penser et peuvent avoir un impact sur les décisions, le comportement et la capacité des personnes à réaliser pleinement leur potentiel en tant qu'êtres humains.
10. **La violence fondée sur le genre** : Violence physique, émotionnelle, psychologique ou économique infligée à une personne en fonction de son genre. La violence fondée sur le genre a tendance à être unilatérale, dans le sens où les femmes et les filles sont plus à même d'en être victimes que les hommes et les garçons, en raison de leur faible statut socio-économique. Toutefois, les hommes et les garçons peuvent également en être victimes ; ils peuvent se retrouver dans des positions de faiblesse vis-à-vis de l'auteur d'une agression et peuvent être marginalisés pour une tenue vestimentaire ou un comportement qui s'écarte des normes de la masculinité telle qu'elle est admise aujourd'hui.
11. **L'autonomisation des femmes** : Processus au sein duquel les compétences, capacités, ressources et opportunités sont transmises aux femmes afin qu'elles soient en mesure de déterminer l'orientation de leur vie. Les programmes d'autonomisation des femmes se concentrent sur le renforcement de leurs compétences, de leur estime de soi et de leur capacité à contrôler leur vie et leur environnement proche. Ces programmes visent à ce que les femmes se réapproprient le pouvoir qui leur a été historiquement refusé, et à combler le fossé entre les genres, fossé qui découle de siècles d'exclusion sociale et d'oppression.

Article 3 – Information et adhésion à la politique

Cette politique est publiée sous l'autorité d'Acted. Il est exigé du personnel d'Acted, ainsi que des autres entités visées par l'article 1 de la présente politique, qu'ils se conduisent conformément à la présente politique. Ils doivent ainsi être avisés et avoir compris ses dispositions et ses éventuelles modifications. En cas d'incertitude sur la manière de procéder, ils doivent s'adresser à une personne compétente, notamment leur supérieur hiérarchique.

Le personnel d'Acted et toute autre entité visée par l'article 1 de la présente politique, qui sont responsables de négocier les termes et conditions d'emploi de tout membre du personnel d'Acted, doivent s'assurer que le personnel a connaissance de la présente politique et s'engage à la respecter pleinement.

Il est de la responsabilité du personnel d'Acted exerçant des responsabilités managériales, ainsi que de toute autre entité visée par l'article 1 de la présente politique, de veiller à ce que le personnel sous leur supervision respecte la présente politique ; et de prendre ou de proposer des mesures disciplinaires appropriées pour sanctionner toute violation des dispositions de ladite politique.

La présente politique fait partie intégrante des conditions de travail du personnel d'Acted et du cadre d'exécution des missions des autres entités visées par l'article 1 de la présente politique, dès lors qu'ils certifient en avoir pris connaissance.

Acted révisera les propositions de la présente politique à intervalles réguliers.

III. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 4 – Neutralité

Le personnel d'Acted ainsi que les autres entités visées par l'article 1 de la présente politique, doivent remplir leurs fonctions de manière neutre et apolitique, dans le respect de la loi, des instructions légitimes et des règles éthiques liées à leurs rôles.

Article 5 – Impartialité

Dans le cadre de leurs rôles professionnels et/ou de leurs missions, le personnel d'Acted et les autres entités visées à l'article 1 de la présente politique, doivent agir conformément à la loi et exercer leur pouvoir discrétionnaire de manière impartiale, en ne prenant en considération que les circonstances pertinentes.

Article 6 – Confiance des parties prenantes

Le comportement du personnel d'Acted et des autres entités visées à l'article 1 de la présente politique, doit refléter et défendre les valeurs d'intégrité, d'impartialité et d'efficacité d'Acted, tout en contribuant à renforcer la confiance de toutes les parties prenantes.

Article 7 – Responsabilité hiérarchique

Les employés d'Acted rendent compte à leur supérieur hiérarchique direct et/ou à leur chef de département fonctionnel, sauf disposition contraire de la loi.

Article 8 – Confidentialité

Compte tenu du droit potentiel d'accès à l'information des parties prenantes, le personnel d'Acted et les autres entités visées à l'article 1 de la présente politique, doivent traiter toutes les informations et tous les documents étudiés dans le cadre de l'exercice de leur fonction avec la confidentialité nécessaire.

Article 9 – Protection de la vie privée

Toutes les mesures nécessaires doivent être prises pour garantir le respect de la vie privée du personnel d'Acted et des autres entités visées à l'article 1 de la présente politique ; en conséquence, les déclarations prévues par la présente politique doivent rester confidentielles, sauf disposition contraire de la loi.

Article 10 – Informations détenues

Compte tenu du cadre général du droit international concernant l'accès aux informations détenues par des personnes privées, le personnel d'Acted et les autres entités visées par l'article 1 de la présente politique, ne peuvent divulguer des informations que dans le respect des règles et des exigences applicables à Acted.

Le personnel d'Acted et les autres entités visées par l'article 1 de la présente politique, doivent prendre les mesures appropriées pour garantir la sécurité et la confidentialité des informations dont ils sont responsables ou dont ils ont connaissance.

Le personnel d'Acted et les autres entités visées par l'article 1 de la présente politique ne doivent pas chercher à accéder à des informations hors du champ de leur fonction. Le personnel d'Acted, ainsi que les autres entités visées par l'article 1 de la présente politique, ne doivent pas faire un usage inapproprié des informations qu'ils peuvent obtenir dans le cadre de l'exercice de leur fonction.

De même, le personnel d'Acted, ainsi que les autres entités visées par l'article 1 de la présente politique, ne doivent pas conserver des informations professionnelles qui peuvent ou devraient être légitimement diffusées, ni diffuser des informations dont ils savent, ou ont des motifs raisonnables de croire, qu'elles sont inexacts ou trompeuses.

Article 11 – Responsabilité des supérieurs hiérarchiques

Le personnel d'Acted chargé de superviser des employés d'Acted doit se conformer aux politiques et objectifs d'Acted. Il a la responsabilité de répondre aux actes et omissions du personnel sous sa supervision qui violent ces politiques et objectifs en prenant les mesures de diligence attendues d'une personne dans sa position pour prévenir de tels agissements.

Le personnel d'Acted chargé de superviser des employés d'Acted doit prendre les mesures nécessaires pour protéger les enfants et empêcher le personnel sous sa supervision de s'engager dans des actes susceptibles de générer des mauvais traitements ou des négligences envers les enfants. Ces mesures impliquent d'attirer l'attention sur les lois et règlements et de les mettre en œuvre, d'assurer une formation adéquate sur la maltraitance ou la négligence envers les enfants et d'adopter une conduite personnelle intègre exemplaire.

IV. MÉCANISME VEILLANT À L'ÉGALITÉ DES GENRES

Article 12 – Importance de la prévention de la discrimination de genre

Acted est convaincue que la discrimination fondée sur le genre peut être évitée en créant une culture organisationnelle qui rejette toute forme de discrimination fondée sur le genre et agit efficacement à leur rencontre. Le personnel d'Acted et les autres entités visées par l'article 1 de la présente politique doivent être sensibilisés à l'importance de l'égalité de genre et à la politique de tolérance zéro de l'organisation à l'égard de la discrimination de genre. A cette fin, Acted forme son personnel au Code de conduite ainsi qu'à la présente politique, et l'informe spécifiquement de la nécessité de signaler toute forme de discrimination fondée sur le genre.

Article 13 – Mesures à prendre en cas de discrimination de genre

Le Chapitre 1 du Code de Conduite d'Acted interdisant la discrimination, le harcèlement ou les abus liés au genre, toute manifestation de l'un de ces agissements doit être signalée aux Ressources Humaines via le mécanisme de gestion des plaintes.

Si un employé d'Acted estime être victime ou témoin d'un acte de discrimination de genre, il doit prendre directement contact, en présence d'un tiers, avec l'auteur de cet acte afin d'y mettre fin, à condition que les faits ne soient pas trop graves pour exclure une telle démarche.

Si le comportement inapproprié ne cesse pas ou si le personnel d'Acted n'est pas en mesure de s'adresser directement à l'auteur, il doit signaler les faits conformément à l'article 18 de la présente politique.

Il est conseillé de noter le jour et l'heure ainsi que les détails relatifs aux faits et les noms des éventuels témoins.

Le cas échéant, le supérieur hiérarchique doit également être informé des faits, afin de prendre les mesures appropriées et de mener une enquête interne en temps utile.

Acted reconnaît les vulnérabilités spécifiques des femmes, des filles et des garçons face à l'exploitation et aux abus sexuels. A cet égard, la politique de genre d'Acted est étroitement liée à la politique de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels. Dans ce cas, les mécanismes de prévention, d'identification, de signalement, d'investigation et de sanction de l'exploitation et des abus sexuels détaillés dans la présente politique peuvent être activés pour des cas de discrimination de genre.

Article 14 – Sanctions contre la discrimination de genre

Sanction disciplinaire

La violation de la présente politique, qui constitue une violation du Code de Conduite d'Acted, peut entraîner des sanctions allant de l'avertissement à la rupture du contrat de travail pour faute grave, sans préavis ni versement d'indemnités.

Autres sanctions

Acted se réserve le droit d'utiliser toute la gamme des sanctions contractuelles, jusqu'à la résiliation de toute relation contractuelle, en cas de violation de la présente politique par toute entité visée à l'article 1 de la présente politique.

Remontée aux autorités compétentes

Acted a le droit, en fonction de la gravité des faits constatés, de signaler aux autorités compétentes chargées des poursuites judiciaires les faits constituant une discrimination de genre.

V. MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

Article 15 – Mise en œuvre de la politique

Le département des ressources humaines est responsable du contrôle indépendant de la politique de protection de l'enfance et de sa mise en œuvre au sein d'Acted.

La présente Politique de Genre entre en vigueur après l'approbation du Bureau d'Acted le 3 octobre 2025.

Article 16 – Adhésion à la politique

Le personnel d'Acted et les autres entités visées par l'article 1 de la présente politique, certifient qu'ils adhèrent à ces principes en signant le formulaire d'acceptation de la politique d'Acted et/ou en signant leur contrat de travail.



Politique de genre

© Acted

2025