



DEFENSA DE NIÑAS Y NIÑOS INTERNACIONAL DNI  
DEFENSE DES ENFANTS INTERNATIONAL DEI  
DEFENCE FOR CHILDREN INTERNATIONAL DCI  
*the worldwide movement for children's rights*

## Code d'éthique et politique de genre [Déclaration de principes]

DCI/DEI/DNI

Annexe aux Statuts

## Section 1 : Code d'éthique

### 1.0 Introduction- Prologue

Nous, les Sections Nationales et les membres associés, faisant usage des pouvoirs et de l'autonomie qui nous est conféré par notre statut légal et en tant que membres de plein droit de la XI Assemblée Générale Internationale de DEI (AGI, Genève, 10-11 Mars 2012), souhaitons déclarer que :

Les Sections Nationales et les membres associés, tout comme le Secrétariat International, constituent l'épine dorsale du Mouvement International DEI et que le Conseil Exécutif International est l'autorité gouvernante élue du Mouvement en charge de la promotion et de la mise en place des accords de l'AGI. Il est également en charge du fonctionnement, de la performance et du développement institutionnel.

Le Mouvement International DEI est divers dans sa configuration et répond aux différents contextes politiques, culturels, sociaux et économiques qui en font une organisation riche, emplie de valeurs et répondant à des défis importants.

L'action du groupe hétérogène que constitue le Mouvement International DEI est guidé par un objectif commun à savoir la promotion et la défense des droits fondamentaux des enfants.

Les Sections Nationales, les membres associés ainsi que le Secrétariat International sont conscients que l'importance de leur action se fonde sur une série de valeurs et principes servant de point de départ pour atteindre les objectifs fondamentaux sur lesquels se fondent le Mouvement.

L'Assemblée Générale du Mouvement International DEI est un forum adapté pour valider le présent Code Ethique de DEI dans lequel sont établis les valeurs et principes partagés par tous les membres. Convaincus que son respect aura un impact positif sur le fonctionnement et la réalisation des objectifs de DEI, ce Code d'éthique se veut à la fois l'expression d'une identité éthique ainsi qu'un moyen d'informer de l'action de notre Mouvement.

En vertu de ce qui précède, la XI Assemblée Générale Internationale du Mouvement International DEI, réunie à Genève, en Suisse, les 10 et 11 mars 2012, analyse, débat et s'accorde sur les principes et les valeurs qui régulent le « Code d'éthique et politique de genre » qui suit :

### 1.1 Valeurs fondamentales de l'organisation

#### 1.1.1 Mission de DEI\* :

- Assurer le développement d'une action globale suivie, systématique et concertée en vue de la promotion et de la défense des droits fondamentaux de l'enfant ainsi qu'ils sont énumérés dans la Convention relative aux Droits de l'Enfant (CDE) ratifiée par les Nations Unies, ses Protocoles Facultatifs et tous les autres standards et instruments relatifs aux Droits de l'Homme.

---

\* Plan d'action stratégique de DEI 2012-2016

### **1.1.2 Vision de DEI<sup>†</sup> :**

Les enfants, en tant qu'êtres humains à part entière, doivent pouvoir jouir de l'exercice de leurs droits –avec dignité– dans une société juste et responsable.

### **1.1.3 Principes de DEI<sup>‡</sup> :**

- ✓ Rechercher l'intérêt supérieur de l'enfant.
- ✓ Reconnaître que les droits de l'enfant font partie des Droits de l'Homme.
- ✓ L'adoption de la doctrine de protection intégrale comme cadre conceptuel et politique dans notre action de protection des droits de l'enfant.
- ✓ La participation des enfants comme prérequis essentiel pour permettre aux enfants d'exercer pleinement leurs droits.
- ✓ La promotion de la vie et de la paix.
- ✓ La recherche constante d'un nouvel ordre économique international plus juste.
- ✓ L'égalité entre les sexes, les personnes d'âge et de cultures différentes.
- ✓ La coordination interinstitutionnelle et intersectorielle définie comme : la mise en place de partenariats spéciaux pour des actions conjointes afin de garantir et de mettre en pratique les droits de l'enfant et d'opérer une veille des actions gouvernementales et des organisations de la société civile.
- ✓ Engager la responsabilité partagée entre le gouvernement, la société, la communauté et la famille comme principes directeurs de ces actions.
- ✓ DEI reconnaît les enfants comme des êtres en développement et promeut dès lors différents niveaux d'action à accomplir par l'Etat, la société et la famille afin d'assurer le respect de ce principe et la participation de l'enfant à la conception des politiques publiques.
- ✓ A cet effet, DEI assure la conformité de ses principes avec la Convention des Nations Unies relative aux Droits de l'Enfant (CDE) signée à New York le 20 Novembre 1989, avec ses Protocoles Facultatifs et les autres instruments nationaux et internationaux relatifs aux droits de l'enfant ; DEI continuera de s'assurer que les gouvernements respectent l'accomplissement de leurs obligations et le respect des Droits de l'Homme.

## **1.2 Provisions du Code – Sujets fondamentaux**

Les articles suivants constituent les principes d'action pour les Sections Nationales, les membres associés, le personnel du Secrétariat International, les bénévoles, les stagiaires et le Conseil Exécutif International du Mouvement International DEI.

### **1.2.1 INTEGRITÉ :**

1.2.1.1 DEI est une organisation à but non-lucratif. Tout surplus financier généré lors de ses opérations est destiné à l'accomplissement de la mission de DEI. Cependant, des compensations pour services rendus à DEI peuvent être autorisées. Le personnel est incorruptible et honnête dans tous les domaines.

---

<sup>†</sup> Idem

<sup>‡</sup> Selon les Statuts de DEI (Version 2013)

1.2.1.2 DEI n'est ni contrôlé ni ne fait partie d'un gouvernement ou d'une agence intergouvernementale.

1.2.1.3 DEI est indépendant. Ses politiques et sa vision ne sont déterminés par aucune autre organisation à but non-lucratif, donneur, gouvernement, parti politique ou ONG. DEI est autonome et fonctionne selon sa propre structure.

1.2.2 EFFICACITÉ ET EFFICIENCE : Agir efficacement afin de contribuer à l'accomplissement des objectifs de DEI et de manière efficiente afin d'assurer le meilleur usage possible de ses ressources.

1.2.3 PROFESSIONALISME : Mettre à la disposition du personnel les formations professionnelles nécessaires, professer un haut-niveau d'exigence personnelle dans le travail et encourager chaque membre à faire preuve d'un haut niveau de responsabilité personnelle et professionnelle dans chacune des actions entreprises.

1.2.4 QUALITÉ : Un principe dominant dans tous les services fournis par le Mouvement International DEI dans l'accomplissement de ses objectifs constitutifs.

1.2.5 TRANSPARENCE ET RESPONSABILITÉ : Être responsable avec les parties prenantes, les bénéficiaires et avec la société en général que ce soit en termes de résultat ou de moyens mis en place.

1.2.6 CONSCIENCE ET RESPONSABILITÉ SOCIALE : Essayer d'avoir une influence positive sur le monde et d'améliorer la société à travers l'action de DEI.

1.2.7 PERTINENCE ET COHÉRENCE : Procéder selon les principes de DEI et en accord avec les objectifs exprimés dans ces statuts.

1.2.8 DURABILITÉ :

1.2.8.1 Agir avec respect envers l'environnement et promouvoir un environnement sain, sécurisé et durable.

1.2.8.2 Être conscient du contexte politique, économique, social et culturel dans lequel prennent place les opérations et œuvrer à la promotion, à la protection et à la défense des Droits de l'Homme et plus particulièrement des Droits de l'Enfants.

1.2.8.3 Inclure les actions qui fondent l'identité institutionnelle de DEI dans chaque action, à savoir la solidarité, le respect, la responsabilité, le dévouement et la justice.

1.2.8.4 Créer une politique de transparence du personnel afin de respecter les législations nationales actuelles, assurer la formation du personnel du Mouvement International DEI et vérifier que leurs profils respectent le principe général de qualité de l'exécution et, dans ce cas, l'attention et la provision de service aux sujets bénéficiaires.

De la même manière, les employés, bénévoles, stagiaires et consultants collaborant avec DEI au niveau régional, national et international devront s'identifier aux objectifs et aux actions du Mouvement International DEI.

1.2.8.5 Œuvrer à la transparence des donations. Les fonds originaires d'activités illicites qui s'opposent aux Droits de l'Homme tels que reconnus dans les traités internationaux ou les valeurs fondatrices du présent Code d'éthique ainsi que toute donation ou aide conditionnelle qui nuisent aux objectifs, aux valeurs fondatrices ou qui remettent en question l'autonomie nécessaire du Mouvement International DEI ne seront pas acceptés.

1.2.8.6 Maintenir une relation coopérative avec toutes les parties et alliances en fondant ces relations sur les valeurs de clarté, respect, coordination et complémentarité.

1.2.8.7 Créer et encourager un espace de coordination et de réunion qui serve d'outil de médiation pour la réflexion, l'interlocution et la négociation entre ces partenaires. Encourager le développement d'un réseau au sein de DEI ainsi qu'avec des organisations amies travaillant sur des sujets communs.

1.2.8.8 Favoriser la collaboration de bénévoles responsables, solidaires et respectueux afin d'accomplir les objectifs de DEI. L'organisation maintiendra le mécanisme légal nécessaire afin de maintenir un tel programme de bénévolat. Aussi longtemps que se peut, DEI établira un programme de bourses d'études respectant les lois nationales pertinentes. Tant les bénévoles que les stagiaires devront respecter le Code d'éthique, les principes et les valeurs de DEI International.

1.2.8.9 La gestion des finances et du patrimoine du Mouvement International DEI doit être cohérente avec ses objectifs et ses conditions d'entité non-lucrative guidée par les principes de productivité, transparence et contrôle interne et externe. En ce sens, la gestion des ressources doit être efficace et efficiente et doit tendre vers la diversification des sources de financement du Mouvement International DEI. Les fonds acceptés doivent être en lien avec les missions de DEI et utilisés selon la volonté des donateurs.

1.2.8.10 La collaboration avec d'autres entités n'est autorisée que lorsque la relation est cohérente avec les missions de DEI et si elle bénéficie à toutes les organisations.

1.2.8.11 Le Mouvement International DEI entreprend de disséminer ce Code d'éthique à tous ses membres (Sections, membres associés), à tout le personnel du Secrétariat International de DEI, du Conseil Exécutif International, aux bénévoles et stagiaires et de rendre ce document accessible sur le site internet géré par le Secrétariat International ([www.defenceforchildren.org](http://www.defenceforchildren.org)).

1.2.9 CONFLICT D'INTÉRÊT : En cas de conflit entre des objectifs privés et les responsabilités au sein du Mouvement, les intérêts de DEI doivent toujours passer en premier.

1.2.10 POLITIQUE DE PROTECTION DE L'ENFANT : Chercher à atteindre le meilleur degré de protection possible pour les enfants avec lesquels l'organisation est en contact. DEI respecte les standards mis en avant par l'organisation « *Keeping Children Safe* » ([http://www.un.org/en/pseataskforce/docs/keeping\\_children\\_safe\\_standards\\_for\\_child\\_protection\\_tool.pdf](http://www.un.org/en/pseataskforce/docs/keeping_children_safe_standards_for_child_protection_tool.pdf)).

## Section 2 : Politique de genre

### 2.1 Déclaration de principe

Le Mouvement International DEI cherche à promouvoir et à protéger les droits de l'enfant. L'un des principes fondamentaux des droits de l'enfant est le principe de non-discrimination tel qu'énuméré dans l'Article 2 de la Convention des Droits de l'Enfant<sup>§</sup>. DEI œuvre pour que ce droit soit respecté tant pour les enfants que pour ses employés afin que les mêmes opportunités soient données à chacun sans distinction de race, couleur de peau, sexe, langue, religion, opinion politique, origine, orientation sexuelle ou d'âge et afin que soit respecté le principe d'égalité des genres et que cette notion soit incluse dans ses programmes. Le principe d'égalité des genres se reflète dans l'organisation interne de DEI. Toute personne souhaitant rejoindre DEI en tant que membre, employé ou bénévole bénéficie d'un accès équitable aux postes proposés fondé sur ses mérites personnels et en accord tant avec des critères ouverts et transparents qu'avec les termes et procédures de recrutement mises en place par l'organisation. L'égalité des genres est une valeur fondamentale de l'organisation et le Mouvement International DEI travaille constamment à l'amélioration de sa politique pour garantir un accès égal et la participation des femmes comme des hommes à tous les niveaux de direction.

### 2.2 Pourquoi une politique de genre est-elle nécessaire pour DEI?

- Pendant plus de 10 ans, les Conseils Exécutifs Internationaux de DEI ont été dirigés par des hommes et, dans certains cas, aucune femme n'était présente dans ces instances.
- La majorité (plus de 90%) des dirigeants (en incluant les Présidents et Directeurs) sont des hommes.
- DEI doit établir sa propre gouvernance en ce qui concerne les politiques complémentaires relatives aux congés maternité, aux soins de santé et aux sujets du VIH/SIDA.
- DEI étant une organisation de défense des droits de l'Homme, l'organisation s'oppose à la discrimination et croit en l'importance de garantir une application et un accès égaux aux femmes comme aux hommes, sans aucune hésitation.
- Les droits de l'enfant ne peuvent être promus de manière effective sans une conscience et une sensibilisation au sujet de l'égalité des genres.

### 2.3 But visé par la politique de genre

L'objectif de cette politique est d'établir des standards minimum qui serviront de guide au Mouvement DEI, au Secrétariat International, au Conseil Exécutif International et aux

---

<sup>§</sup> Art. 2 de la CRC : Les Etats parties s'engagent à respecter les droits qui sont énoncés dans la présente Convention et à les garantir à tout enfant relevant de leur juridiction, sans distinction aucune, indépendamment de toute considération de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre de l'enfant ou de ses parents ou représentants légaux, de leur origine nationale, ethnique ou sociale, de leur situation de fortune, de leur incapacité, de leur naissance ou de toute autre situation.

Sections Nationales afin d'assurer l'égalité, une distribution des ressources équitable et une coexistence paisible et respectueuse de tous à tous les niveaux.

## **2.4 Objectif principal**

Assurer la participation égale et l'accès aux positions et aux ressources des femmes comme des hommes à tous les niveaux de l'organisation.

## **2.5 Objectifs spécifiques**

- Accroître le nombre de femmes participant au travail des Sections et du Conseil Exécutif International.
- Promouvoir la prise en compte du genre au sein du Mouvement et des Sections Nationales pour améliorer le développement et la mise en place des programmes de DEI.
- Prévenir toute forme de discrimination ou pratique discriminatoire conscientes ou non au sein de l'organisation.
- S'assurer que l'organisation soit capable de répondre aux besoins spéciaux des filles et femmes concernées.

## **2.6 Définition des termes clefs**

### **2.6.1 Genre**

Les rôles respectifs des hommes et des femmes sont les comportements, activités et responsabilités qu'une société donnée juge appropriés pour un homme, une femme, un garçon ou une fille. Ces comportements, activités et responsabilités sont construits socialement et sont appris lors du processus de socialisation. Ils sont relatifs à un contexte et à une époque donnée et peuvent changer. Le genre détermine ce qui est attendu, autorisé et valorisé chez une femme ou un homme dans un certain contexte. Dans la majorité des sociétés, il existe des différences et des inégalités entre les femmes et les hommes en termes de responsabilités assignées, d'activités entreprises, d'accès et de contrôle des ressources ainsi qu'en termes d'opportunités de décision. Le genre fait partie d'un contexte socio-culturel plus large. Parmi les autres critères inclus dans l'analyse socio-culturelle on compte la classe sociale, la race, le degré de pauvreté, le groupe ethnique, l'orientation sexuelle et l'âge (voir : [http://www.fao-ilo.org/fileadmin/user\\_upload/fao\\_ilo/pdf/FAQs/Definitions\\_2.pdf](http://www.fao-ilo.org/fileadmin/user_upload/fao_ilo/pdf/FAQs/Definitions_2.pdf))

### **2.6.2 L'équité entre les sexes**

L'équité entre les sexes signifie une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, selon leurs besoins respectifs. Ceci peut inclure un traitement égal ou un traitement différent mais considéré comme équivalent en termes de droits, bénéfices, obligations et opportunités. Dans le contexte du développement, l'objectif d'égalité des genres requiert bien souvent l'adoption de mesures intégrées pour compenser les désavantages historiques et sociaux rencontrés par les femmes (développé par l'Institut International de Recherche et de Formation pour la promotion de la femme (voir : INSTRAW : <http://www.unfoundation.org/how-to-help/donate/instraw.html>)).

### **2.6.3 L'égalité des genres**

L'égalité entre les sexes indique un état dans lequel femmes et hommes jouissent des mêmes droits, des mêmes possibilités et des mêmes avantages dans la vie civile et politique. L'égalité des genres signifie que les comportements différents, les aspirations et les besoins des femmes et des hommes soient considérés, valorisés et favorisés de manière égale. Cela ne signifie pas que les femmes et les hommes doivent devenir similaires mais que leurs droits, responsabilités et opportunités ne dépendront pas de leur sexe à la naissance (voir : INSTRAW : <http://www.unfoundation.org/how-to-help/donate/instraw.html>).

#### **2.6.4 Egalité entre les femmes et les hommes**

Ceci fait référence à l'égalité en droits, responsabilités et opportunités entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons. L'égalité des genres implique que les intérêts, besoins et priorités des femmes comme des hommes soient pris en compte en reconnaissant la diversité des groupes de femmes et d'hommes. L'égalité des genres n'est pas un sujet circonscrit aux seules femmes. Il devrait concerner et permettre l'engagement des hommes comme des femmes. L'égalité entre les femmes et les hommes est comprise à la fois comme reliée aux droits de l'Homme mais également comme une précondition pour et un indicateur d'un développement humain durable (voir : <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>).

#### **2.6.5 La violence à l'égard des femmes**

La Déclaration de l'ONU sur l'élimination de la violence envers les femmes (1993) a offert la première définition officielle du terme "**violence à l'égard des femmes**" : « tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou la vie privée ». La violence sexiste est devenue le terme regroupant tous les préjudices perpétrés contre la volonté d'une personne et qui résulte en une inégalité de pouvoir fondée sur une différence de genre. DEI reconnaît que la violence à l'égard des femmes est inextricablement liée aux inégalités de genre (voir : <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm>).

#### **2.6.6 L'intégration des politiques de genre**

« L'intégration des questions de genre consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée » (Conseil Economique et Social des Nations Unies, E. 1997. L. 10. Para.4).

#### **2.6.7 L'évaluation de l'impact selon le genre**

L'évaluation de l'impact selon le genre (EIG) est un type d'analyse de genre spécifique utilisée afin de prédire et révéler comment des projets et des politiques ont affecté ou affecteront différemment les femmes et les hommes. L'EIG prouve comment les hommes, en tant que groupe, diffèrent l'un de l'autre en ce qui concerne leur capacité à participer et à bénéficier d'une certaine politique. Ces évaluations ont un rôle positif à jouer lorsqu'il s'agit de déterminer les opportunités politiques qui permettront



d'accroître et d'améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes (Source : UNDP 2007 : 118 UNDP, 2007, *Gender mainstreaming in practice: A Toolkit*, page 105).

## **2.7 Mécanismes de mise en place**

### **2.7.1 Engagement**

La direction et le conseil du Secrétariat International, les Sections Nationales et les membres associés du Mouvement International DEI devraient démontrer le sérieux de leur engagement envers l'intégration des politiques de genre. Ceci requiert l'investissement de ressources et du temps nécessaires pour adresser une réponse à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. La première action, applicable à toutes les Sections, sera de développer leur politique de genre locale en adaptant cette politique générale dans leur quotidien. La direction devrait assurer l'allocation de fonds pour atteindre cet objectif tout en s'assurant que la question de l'égalité entre les femmes et les hommes soit intégrée dans tous les programmes et les projets de l'organisation.

### **2.7.2 Analyse des genres dans toutes les politiques existantes**

DEI devrait s'efforcer de vérifier toutes les politiques existantes en incluant les statuts et les projets afin de s'assurer qu'ils sont en conformité avec la politique de genre. Ce travail devrait inclure l'analyse des différentes perspectives, rôles, besoins et intérêts des femmes et des hommes dans les zones, pays, régions ou départements où sont implantés les projets. Il devrait également inclure les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes et des hommes. Les résultats peuvent être utilisés pour la formation de nouvelles politiques et projets. Il est important de mettre en place un comité qui travaillera avec l'actuel groupe de travail Genre et Ethique pour développer cette analyse.

### **2.7.3 Formation**

Des formations régulières et/ou périodiques sur l'intégration des politiques de genre et la promotion de l'égalité des sexes devraient être disponibles pour les employés du Mouvement, quel que soit leur niveau d'action et leur environnement de travail (Conseil Exécutif International, Secrétariat International, Sections Nationales et membres associés). DEI peut s'associer à des organisations ou individus maîtrisant ces sujets. Les formations peuvent être menées au niveau régional, local et international autant que faire se peut. En matière de programmation, ces formations devront prendre en compte les concepts de genre et l'approche basée sur les droits de l'enfant.

### **2.7.4 L'approche du genre et des droits de l'enfant dans la programmation**

Le secrétariat International et les Sections Nationales doivent s'efforcer de faire usage ou d'incorporer l'approche du genre et les droits de l'enfant dans la programmation, le développement et la mise en place de sa politique. Il reste essentiel de se demander : « De quelle manière cette politique ou ce programme peut contribuer à l'intégration de la politique de genre lors du développement des politiques, projets et programmes ? » Répondre à cette question permet de s'assurer que toutes les politiques et projets respectent les politiques de genre.

### **2.7.5 Sensibilisation**

Des discussions régulières sur la thématique du genre devraient être incluses dans les programmes du Mouvement. Ces discussions devraient être disponibles pour tous les niveaux de l'organisation y compris l'Assemblée Générale Internationale, le Conseil Exécutif International, le Conseil d'administration et les réunions des employés des Sections Nationales. Chaque réunion devrait programmer une discussion sur la manière de mettre en place ces politiques de genre. C'est uniquement de cette manière que les actions pourront être mises à jour et suivies. Il est également important de collecter et/ou de produire du matériel éducatif (livres, brochures, posters, journaux etc.) et de rendre ce matériel disponible pour les employés des bureaux de DEI.

### **2.7.6 Nomination d'un chargé de projet "genre"**

Idéalement (et lorsque c'est possible), l'emploi d'une personne spécifique pour piloter l'intégration des politiques de genre et réunir assez de fonds pour le département en coordination avec les équipes en charge du développement et de la levée de fonds est recommandé. Cependant, lorsque cela n'est pas possible, il est prudent d'identifier une personne au sein de l'organisation qui a le temps, la passion et assez de connaissances sur le sujet de l'égalité des genres. Une telle personne peut s'avérer utile puisqu'elle pourrait coordonner la mise en place de la politique de genre, développer les programmes promouvant les droits de la femme aux niveaux communautaires et nationaux, mener l'évaluation de l'impact des politiques de genre, coordonner les formations sur le genre et sur le processus d'intégration des politiques de genre en général.

### **2.7.7 Politique de recrutement et politique interne**

Les Sections Nationales, les membres associés, le Secrétariat International et le Conseil Exécutif International du Mouvement doivent s'engager à assurer que la description des postes et autres positions s'effectue en respectant les sensibilités liées au genre. Le Secrétariat International et les Sections Nationales devraient inscrire dans leurs politiques internes ou autres documents organisationnels des règles qui promeuvent l'équité des genres (congé maternité, heures de travail, soins de santé et équipement utilisé) et l'égalité (entre les femmes et les hommes, des mesures favorisant un accès égal aux postes, permettant de développer ses compétences personnelles et permettant à chacun de faire des choix sans se voir restreint par les limitations imposées par les stéréotypes, les rôles liés au genre et les préjugés).

### **2.7.8 Renforcer la sécurité de l'environnement de travail**

Le Conseil Exécutif International, le Secrétariat International et les Sections Nationales devraient assurer la sécurité et la liberté de tous leurs membres, employés, bénévoles, stagiaires et de toute autre catégorie de personnes impliquées directement dans le travail de DEI. La direction doit s'assurer d'adopter les politiques et mesures appropriées permettant de prévenir ou de résoudre les cas de harcèlement sexuel, d'intimidations ou toute autre forme de discrimination.

### **2.7.9 Identifier et documenter les barrières à la participation et à l'apport des femmes**

Accroître la participation ou la représentation des femmes est un sujet essentiel pour DEI. Leur participation active et leurs apports sont cependant encore plus importants.

Dans des sociétés où la règle patriarcale s'applique, l'apport féminin en-dehors des affaires domestiques reste limité. Elles peuvent par exemple voir leur liberté limitée par leurs maris, par leurs obligations maternelles ou d'autres problèmes domestiques. Il est dès lors important pour DEI d'enquêter et de documenter ces barrières à la participation des femmes et ce quel que soit le niveau d'action : régional, national ou international. Les informations rassemblées peuvent par la suite servir à une analyse plus détaillée visant à accroître la participation et l'apport des femmes dans ces sociétés.

### **2.7.10 Suivi et Evaluation**

En sus de cette politique, le Conseil Exécutif International, le Secrétariat International, les Sections Nationales et les membres associés peuvent s'appuyer sur le plan de mise en place de cette politique pour développer leurs politiques de suivi et d'évaluation. L'une des meilleures manières de surveiller et contrôler les progrès effectués consiste à inclure un résumé d'action sur la mise en place des politiques liées au genre dans les rapports du Secrétariat International, des Sections Nationales et des membres associés. Le Secrétariat International devrait inclure l'intégration des politiques de genre dans les modèles de rapport distribués à toutes ses Sections. Il est important pour le Secrétariat International, les Sections Nationales et les membres associés d'expliquer comment chacun de leurs projets a également contribué à l'intégration des politiques de genre dans leurs projets individuels.

### **2.8 Exceptions**

En interprétant ou mettant en place cette politique, les considérations suivantes doivent être prises en compte :

- Cette politique n'interdit pas la mise en place de programmes spéciaux destinés aux filles ou aux garçons uniquement.
- Cette politique ne signifie pas nécessairement que chaque projet de DEI doit couvrir de manière égale une proportion de filles et de garçons. Cela ne limite pas non plus DEI à travailler sur les enjeux qui affectent principalement les garçons ou les filles. L'expérience nous indique par exemple que les projets de justice pour les enfants profitent généralement davantage aux garçons qu'aux filles comme le démontrent les expériences passées ainsi que l'incidence du nombre de garçons ayant des démêlés avec la justice.
- Cela ne signifie pas un traitement identique des femmes et des homes mais plutôt que les mêmes traitements sont accordés avec les mêmes valeurs et appréciations.
- Cela ne signifie pas que les femmes et les hommes doivent faire exactement les mêmes choses s'ils se sentent mal à l'aise à l'idée de le faire. Afin de s'assurer que les femmes puissent dépasser ces hésitations, peurs ou difficultés afin de se porter candidates aux postes de direction au sein de l'organisation, DEI devrait leur fournir des formations et un soutien afin de leur donner les capacités nécessaires pour une telle candidature. Les efforts visant à assurer une position attractive pour une femme quand bien même certains candidats hommes seraient plus qualifiés ou compétents à l'heure du recrutement ne sont pas interdits.

.....

[Plan d'action en annexe]