



Politique en matière d'égalité des chances

TABLE DES MATIÈRES

1. Portée et objectif
2. Déclaration de politique générale
3. Application
4. Rôles et responsabilités
5. Références

Portée et objectif

Réaffirmant les principes organisationnels et comportementaux, les engagements et les obligations énoncés dans le cadre général de protection d'INTEROS, cette politique définit spécifiquement l'approche d'INTEROS en matière d'**égalité des chances** dans toutes les dimensions du travail d'INTEROS. Cela inclut **tous les aspects de l'emploi** (tels que le recrutement, la promotion et la formation). INTEROS s'efforce de prévenir toute discrimination illégale, directe ou indirecte, **fondée sur la race, le sexe, l'identité et l'expression de genre, l'âge, la nationalité, la couleur de peau, l'origine sociale ou ethnique, la religion, la langue, le mariage ou le partenariat civil, la religion ou les convictions, l'appartenance à un syndicat, le handicap, les besoins de soins personnels ou familiaux, la grossesse, la maternité ou la paternité (y compris l'adoption) et l'orientation sexuelle.**

Cette politique s'applique à tous les employés d'INTEROS (personnel international, national au niveau des pays, des régions et du siège), aux stagiaires, aux bénévoles, aux consultants, aux contractants et aux membres du Conseil d'administration. La politique s'applique également aux candidats à l'emploi, aux candidats potentiels et aux anciens employés en ce qui concerne la manière dont ils seront traités par INTEROS. À chaque fois qu'il est question d'employés ou de personnel dans le présent document, l'intention est d'inclure tous ces groupes de personnes.

Aux fins de la présente politique, sauf indication contraire, INTERSOS adopte les descriptions suivantes :

- Il y a **discrimination directe** lorsqu'une personne est, a été ou serait traitée de manière moins favorable qu'une autre personne dans une situation comparable.
- Il y a **discrimination indirecte** lorsqu'une exigence, un critère, un acte, un pacte ou une règle générale apparemment neutres placent une personne dans une situation de désavantage spécifique ou dans une position moins favorable. La discrimination indirecte peut être objectivement justifiée si la mesure a un but légitime et si des méthodes appropriées sont utilisées.
- **Discrimination associative** : discrimination à l'encontre d'une personne parce qu'elle est associée à une personne présentant une caractéristique spécifique.
- **Discrimination perceptive** : discrimination à l'encontre d'une personne parce que l'auteur de la discrimination pense que cette personne possède telle caractéristique, même si ce n'est pas le cas en réalité.

Déclaration de politique générale

Tous les employés d'INTERSOS doivent être respectés, bénéficier d'opportunités de développement et de progression, et travailler dans un environnement qui leur permet de tirer le meilleur parti de leurs capacités. Tous les employés ont une responsabilité dans la mise en œuvre de cette politique, en montrant l'exemple aux autres et en promouvant l'égalité des chances au sein d'INTERSOS. Les dirigeants et les cadres ont la responsabilité de donner l'exemple d'une culture de l'égalité des chances. **INTERSOS s'oppose à toute forme de discrimination illégale ou injuste et soutient la valeur de l'égalité sur le lieu de travail.**

Elle s'efforcera de veiller à ce que

- Il n'y ait pas de discrimination à l'égard des personnes qui postulent à un emploi.
- Toutes les promotions et nominations soient effectuées sur la base de l'évaluation de la capacité à accomplir le travail.
- Aucun employé ou futur employé d'INTERSOS ne doive subir de traitement injuste ou illégal en raison de sa race, de son sexe, de son identité et de son expression de genre, de son âge, de sa nationalité, de la couleur de sa peau, de son origine sociale ou ethnique, de sa religion, de sa langue, de son mariage ou de son partenariat civil, de sa religion ou de ses convictions, de son appartenance à un syndicat, de son handicap, de ses besoins en matière de soins personnels ou familiaux, de sa grossesse, de sa maternité ou de sa paternité (y compris l'adoption), ni de son orientation sexuelle.

INTERSOS a une approche de tolérance zéro à l'égard de tout comportement qui compromet ces droits fondamentaux et doit se conformer à toutes les lois, statuts, règlements et codes en vigueur, y compris toutes les lois italiennes relatives à la protection contre la discrimination, et les lois applicables dans les pays où INTERSOS opère. En cas de conflit entre les orientations de cette politique et les lois ou réglementations applicables, la norme la plus élevée doit être respectée à tout moment.

APPLICATION

Principes fondamentaux :

Cette politique s'appuie sur les principes fondamentaux décrits ci-dessous :

- **La discrimination** en matière d'emploi **est interdite**.
- Toute personne a **le droit de travailler et de progresser sur la base de son mérite, de ses compétences, de son expérience et de ses capacités**, indépendamment de sa race, de la couleur de sa peau, de son origine sociale ou ethnique, de sa langue, de son mariage ou de son partenariat civil, de sa religion ou de ses convictions, de son appartenance à un syndicat, de son handicap, de ses besoins en matière de soins personnels ou familiaux, de sa grossesse, de sa maternité ou de sa paternité (y compris l'adoption) et de son orientation sexuelle.
- **Tous** les membres du personnel d'INTERSOS, ou les candidats potentiels, sont traités **équitablement** et conformément à la législation internationale et locale.¹
- **Les préjugés discriminatoires**, les préjugés ou les hypothèses stéréotypées ne doivent pas interférer avec les décisions en matière de recrutement ou d'emploi.
- INTERSOS a le **devoir** d'aider les **candidats à l'emploi et les employés** handicapés à surmonter tout désavantage et toute barrière sur le lieu de travail, y compris au niveau des attitudes, de l'organisation ou du système, de l'architecture ou de la physique, de l'information ou des communications, et de la technologie
- Tous les membres du personnel d'INTERSOS ont la responsabilité de respecter le **principe d'égalité et de faire preuve de tolérance et de compréhension à l'égard de la diversité** afin de renforcer l'harmonie et la confiance sur le lieu de travail.

¹ **Conventions de l'OIT**, en particulier la Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 et la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998). Les **cadres juridiques de l'UE**, notamment la directive sur l'égalité raciale (directive 2000/43/CE), la directive-cadre sur l'emploi (directive 2000/78/CE) et la directive 2000/78/CE du Conseil.

Tous les membres du personnel et les associés d'INTERSOS sont tenus d'adhérer à ces normes de comportement. Le non-respect de ces normes ou le fait de ne pas signaler des problèmes constitue un motif de sanction disciplinaire conformément à la Charte des valeurs, au Code de conduite, au Cadre de protection et aux politiques associées d'INTERSOS. Ces mesures peuvent aller jusqu'à la **résiliation du contrat ou au renvoi sans préavis**.

Engagements

La prévention

INTERSOS met en œuvre les actions suivantes :

- Formation sur les **préjugés inconscients** pour le personnel d'INTERSOS impliqué dans le recrutement et ayant des responsabilités de gestion
- Les **avis de vacances** de poste fournissent des **informations suffisamment claires et précises** pour permettre aux candidats potentiels d'évaluer leur propre aptitude à occuper le poste. Les informations concernant les postes vacants sont fournies de manière à ne pas restreindre leur audience.
- **Les documents de recrutement (c'est-à-dire les descriptions de poste, etc.) n'impliqueront pas une préférence pour un groupe de candidats**, à moins qu'il n'y ait une véritable exigence professionnelle qui limite le poste à un groupe spécifique ou qu'INTERSOS n'encourage activement un meilleur équilibre du personnel dans un domaine professionnel donné. Dans chaque cas, cela sera clairement indiqué.
- Toutes les descriptions et spécifications des postes **ne comprennent que les exigences nécessaires et justifiables** pour l'exécution efficace du travail.
- Lorsqu'il est nécessaire de poser des questions relatives à la situation personnelle dans le cadre du processus de sélection, celles-ci doivent être exclusivement liées aux exigences du poste et posées à tous les candidats.
- Le cas échéant, des ajustements raisonnables sont apportés aux procédures de candidature afin que les candidats **ne soient pas désavantagés en raison de leur handicap**.
- Tous les employés recevront **une formation appropriée** sur leurs droits à l'égalité de traitement et seront encouragés à discuter de leurs **perspectives de carrière et de leurs besoins de formation** avec leur responsable et dans le cadre du processus de gestion des performances d'INTERSOS.
- INTERSOS n'opère pas de discrimination fondée sur le profil d'une personne dans la **répartition des tâches** entre les employés de tous niveaux ayant des descriptions de poste comparables.

Rapports

- Tous les membres du personnel d'INTEROS sont **tenus de signaler toute préoccupation** concernant une pratique discriminatoire **dans les 24 heures** suivant la prise de connaissance d'un incident présumé. Le fait de ne pas signaler à une personne compétente tout soupçon de discrimination à l'égard d'une autre personne constitue une violation de la politique d'INTEROS et peut donner lieu à des mesures disciplinaires.
- Toute personne souhaitant **obtenir des conseils ou des éclaircissements** sur cette politique doit s'adresser à un membre de l'**équipe des ressources humaines**, qui la conseillera sur les procédures à suivre le cas échéant.
- Tout employé qui pense être victime d'une forme quelconque de discrimination doit recourir à la politique de dénonciation et contacter un membre de l'équipe des ressources humaines.
- INTEROS prépare un « **rapport sur l'égalité** » **tous les deux ans couvrant** les actions concrètes prises en matière d'occasions de croissance égales sur le lieu de travail d'INTEROS, à travail égal salaire égal, de gestion des différences entre les sexes et de protection de la maternité².
- Toute déclaration intentionnellement fautive, malveillante ou vexatoire, toute déformation ou accusation à l'encontre d'un autre membre du personnel d'INTEROS ou d'un tiers sera sanctionnée.
- **Les plaintes peuvent être déposées de manière anonyme.** Les informations permettant d'identifier les personnes impliquées dans une plainte sont limitées au personnel qui a absolument besoin de ces informations et ne sont pas divulguées sans le **consentement éclairé** de la victime/du survivant, sauf si la vie d'une personne est en danger ou si la loi l'exige, en consultation avec un conseiller juridique, et si cela ne présente aucun danger. Les informations non identifiantes sont partagées conformément aux exigences des bailleurs de fonds et des organismes de réglementation en matière de rapports. Les employés qui ne respectent pas **la confidentialité** peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation de leur contrat de travail.

Réponse

- **Toutes les préoccupations ou allégations** seront toujours **prises très au sérieux**, et feront l'objet d'une enquête et d'une action le cas échéant, par des enquêteurs formés, en reconnaissant les droits et le devoir de diligence de toutes les personnes impliquées, y compris le plaignant et/ou la victime/le survivant, les témoins et la personne faisant

² Obligation légale italienne pour les entreprises de plus de 50 salariés en vertu des modifications apportées au Code de l'égalité des chances tel qu'amendé par la loi n° 162/2021

l'objet de la plainte, et conformément aux principes d'INTERSOS décrits dans la présente politique et dans d'autres politiques pertinentes.

- Des mesures disciplinaires seront prises à l'encontre de tout employé convaincu d'avoir commis un acte de discrimination et une violation grave de la présente politique peut être traitée comme une **faute grave pouvant aller jusqu'au renvoi**.
- La **sûreté et la sécurité de la victime/survivante** est la première considération.
- La victime/le survivant doit toujours être **impliqué(e) dans la prise de décision** et recevoir des informations complètes.
- **La vie privée et la confidentialité** de la victime/du survivant sont protégées à tout moment.
- Toutes les actions entreprises sont guidées par le respect des choix, des souhaits, des droits et de la dignité de la victime/du survivant.
- Toutes les allégations de discrimination sur le lieu de travail et le suivi qui en découle sont consignés dans une **base de données sécurisée et confidentielle** afin de garantir l'obligation de rendre compte.
- Toutes les allégations signalées font l'objet d'un accusé de réception dans les 24 heures, et une équipe désignée par le Directeur des ressources humaines convoque une conférence de cas pour évaluer les risques immédiats et décider des prochaines étapes dans les 72 heures.
- INTERSOS mettra en place **toute mesure raisonnable et/ou des ajustements** sur le lieu de travail pour les employés qui deviennent handicapés au cours de leur emploi ou pour les personnes handicapées qui sont recrutées à un poste donné. Ces mesures comprennent, sans s'y limiter, la fourniture de services spécialisés, d'équipements, la réorganisation du travail, la reconversion, la flexibilité des horaires et/ou le redéploiement.
- L'intimidation, le harcèlement et les brimades ne seront pas tolérés et donneront lieu à des mesures disciplinaires. Les détails de la manière dont les allégations de harcèlement et d'intimidation seront traitées sont couverts par la **politique** distincte d'INTERSOS sur la « **dignité au travail** ».

Soutien

INTERSOS reconnaît que les employés impliqués dans un comportement interdit au travail peuvent avoir des réactions émotionnelles ou psychologiques à leur expérience. Un **soutien approprié** sera mis à la disposition des personnes concernées, y compris un soutien psychologique, des congés payés, une réaffectation ou un transfert de travail et d'autres mesures décidées au cas par cas.

Rôles et responsabilités

Outre les rôles et responsabilités décrits dans le cadre de protection d'INTEROS, les fonctions suivantes auront des responsabilités spécifiques pour aider INTEROS à prévenir et à répondre aux comportements ou actes de discrimination directe, indirecte, associative et perceptive pendant la période d'emploi de l'employé au sein d'INTEROS :

Le Conseil d'administration d'INTEROS doit contrôler la composition du personnel d'INTEROS sur une base annuelle et les résultats de ses pratiques de recrutement.

Les **chefs de mission et les coordinateurs des ressources humaines** sont chargés de faire connaître cette politique au sein des programmes ou des équipes de leur pays et auprès des partenaires.

Tous les membres du personnel et les partenaires d'INTEROS sont tenus de respecter ces normes de comportement. Le non-respect de ces normes ou le fait de ne pas signaler des problèmes de discrimination constitue un motif de sanction disciplinaire conformément à la Charte des valeurs, au Code de conduite, au Cadre de protection et aux politiques associées d'INTEROS. Ces mesures peuvent aller jusqu'à la résiliation du contrat ou au renvoi sans préavis, et l'affaire peut être transmise aux autorités locales en vue de poursuites pénales, le cas échéant et conformément aux lois nationales en vigueur.

POUR SIGNALER UNE PRÉOCCUPATION, VOUS POUVEZ

- Le faire verbalement ou par écrit à votre supérieur hiérarchique, aux RH, au Chef de mission, au personnel de la mission ayant des responsabilités en matière de protection ou à l'un des membres du personnel de la mission.
- Envoyer un mail à : reporting@intersos.org ou
- Envoyer un message par WhatsApp au : +39 3808970033
- Remplir un rapport d'incident et le déposer dans l'une des boîtes à commentaires d'INTEROS.

Pour signaler une plainte au niveau de la mission, veuillez-vous reporter sur le mécanisme de réponse aux plaintes existant dans chaque mission INTEROS, qui comprend une adresse électronique et un numéro de téléphone dédiés.

RÉFÉRENCES

Cette politique doit être lue conjointement avec les documents suivants : Politique de mauvaise conduite, Cadre de protection, Code de conduite, Charte des valeurs, Politique de

dignité au travail, Politique de dénonciation et d'enquête, Code italien de l'égalité des chances - Décret législatif n° 198/2006, Modification du décret législatif italien susmentionné (198/2006), concernant l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail 162/2021, Conventions de l'OIT, Cadre juridique de l'Union européenne.

APPROBATION ET DATES

Cette politique a été approuvée par le Conseil d'administration le 6 décembre 2023. Cette version de la politique prend effet le 1er janvier 2024 et sera réexaminée dans 36 mois.

TITULAIRE DE LA POLITIQUE

Directeur du département des ressources humaines