

Politique de protection

Notre engagement profond à défendre la dignité, la sécurité et les droits des femmes se situe au cœur de notre mission. La Politique de protection du Fonds féministe Doria (DFF) reflète notre détermination inébranlable à réduire et prévenir les menaces qui, par leur simple reconnaissance, mettent en péril la sécurité et le bien-être des féministes. Les féministes, qui défendent courageusement l'égalité et la justice, sont souvent confrontées à des risques accrus, notamment à des défis qui compromettent non seulement leur sécurité, mais aussi leur dignité. Cette politique met en avant notre engagement à aider ces femmes courageuses à poursuivre leur plaidoyer sans crainte, entrave ou préjudice, afin d'obtenir leurs droits fondamentaux. A travers ce cadre de protection complet, nous restons fermes dans notre quête d'un monde où toutes les femmes peuvent contribuer à l'amélioration de la société, à l'abri du danger et du spectre de la discrimination.

PRINCIPES clés

La politique de protection du DFF repose sur les principes clés suivants :

1. Autonomisation et autonomie
2. Intersectionnalité et inclusivité
3. Prévention et éducation
4. Confidentialité et non-discrimination
5. Reddition de comptes et réponse
6. Collaboration et développement communautaire

Cette politique s'inspire des approches fondamentales de la protection établies par le DFF et les reflète. Il s'agit, en l'occurrence, d'appliquer ce qui suit :

- Intégrer et infuser les approches féministes intersectionnelles, notamment par la reconnaissance et l'analyse des dynamiques de pouvoir, et l'adoption d'une approche participative et inclusive, et non descendante.
- Adopter une définition holistique et élargie de la protection, au-delà de la simple prévention des préjudices, afin d'examiner les éléments à même de créer un environnement propice à l'épanouissement des individus et des groupes, en accordant une attention particulière au renforcement de leur autonomie.
- Adopter des approches systémiques pour s'attaquer aux causes profondes plutôt qu'aux comportements individuels (uniquement).

- S'appuyer sur les connaissances et l'expertise existantes au sein du fonds et partant, établir une cartographie des capacités, processus et politiques en place afin de les intégrer à la culture et aux pratiques.
- Répondre aux contraintes auxquelles sont soumises les féministes sur le continent, telles que la réduction de l'espace civique, les attaques contre les défenseuses des droits humains, la discrimination et le ciblage de groupes particuliers (par exemple les personnes LGBTQI et celles appartenant à certaines communautés religieuses, géographiques et ethniques), ainsi que l'absence d'approches intersectionnelles qui excluent certains groupes (par exemple les personnes handicapées et les migrants).
- Garantir le droit égal de tous les enfants, jeunes et adultes vulnérables à la protection contre les préjudices, ainsi que la responsabilité de chacun en matière de soutien à la protection des enfants ; Les organisations ont un devoir de diligence envers les enfants avec lesquels elles travaillent ou avec qui elles sont en contact ou qui sont affectés par leur action. Si elles collaborent avec des partenaires, elles ont la responsabilité de les aider à respecter les exigences minimales en matière de protection.
- Faire en sorte que toutes les mesures de protection soient prises dans l'intérêt supérieur des enfants, des jeunes et des adultes vulnérables.

PILIERS DU CADRE DE PROTECTION

Ce cadre de protection couvre 7 domaines clés :

1. Recrutement et formation du personnel, des consultants et des membres du conseil d'administration
2. Culture du travail, bien-être et autonomie
3. Partenariats
4. Confidentialité, sécurité et sûreté (numériques et physiques)
5. Communication, levée de fonds, suivi, évaluation, apprentissage et rapports aux donateurs
6. Une culture de la protection
7. Procédures de réponse aux préoccupations

1. Recrutement et formation du personnel, des consultants et des membres du conseil d'administration

Dans la droite ligne de notre engagement en faveur de l'autonomisation et de l'émancipation, nous veillons à ce que toute personne rejoignant notre équipe, qu'elle soit employée, consultante ou membre du conseil d'administration, bénéficie d'une formation complète. Cette formation apporte les connaissances et les outils nécessaires pour comprendre et respecter les valeurs de notre politique de protection. En promouvant une culture d'autonomisation, nous constituons une équipe capable de relever les défis et de garantir la dignité et la sécurité de toutes les personnes féministes.

Quels sont nos engagements ?	Comment concrétiser ces engagements ?
Des processus de recrutement ouverts, transparents et conçus pour être positifs, valorisants et rassurants pour les candidats.	Communication transparente du processus de recrutement aux candidats. Formation, conseils ou accompagnement des membres des jurys de recrutement sur la manière de créer une atmosphère positive et d'apaiser leur nervosité.
Les offres d'emploi doivent être rédigées et publiées de manière à minimiser les biais inconscients et les risques d'exclusion, et à encourager les candidatures, notamment celles des groupes les moins susceptibles de postuler.	Les responsables des ressources humaines et du recrutement sont pleinement conscient(e)s des processus de sélection équitables et adhèrent aux valeurs féministes. Des procédures sont en place pour garantir un recrutement équitable et non discriminatoire.
Processus de recrutement évaluant les connaissances et l'engagement des candidats en matière de protection	Les offres d'emploi incluent l'engagement du fonds à protéger Des questions sur la protection sont posées lors des entretiens
Des procédures sont en place pour minimiser le risque d'employer des personnes ayant des antécédents de violence, de harcèlement, de discrimination envers certains groupes ou d'autres actions les rendant inaptes à travailler pour un fonds pour les femmes.	Vérification des références Vérification dans les registres des délinquants sexuels Vérifier si le candidat a une réputation en matière de harcèlement sexuel dans le secteur
Un code de conduite, annexé à cette politique, est en vigueur et tous/toutes les employé(e)s, bénévoles, consultants et membres du conseil d'administration sont tenus de le signer et de le respecter.	Respect du code de conduite et des mesures de protection inclus dans les contrats de travail
Sensibilisation et orientation à l'approche de protection du DFF auprès des personnes récemment introduites au fonds	Intégration de la politique de protection du fonds, notamment des modalités de signalement des préoccupations, dans les processus d'accueil du personnel, des bénévoles, des consultants et des membres du conseil d'administration

2. Culture du travail, bien-être et autonomie

Notre culture d'entreprise s'appuie sur les principes d'intersectionnalité et d'inclusion. Pour créer un environnement inclusif pour les féministes, il convient de reconnaître et de prendre en considération la diversité de leurs besoins et de leurs difficultés. En favorisant le bien-être et l'autonomie, nous œuvrons à bâtir un lieu de travail où chaque membre de l'équipe peut s'épanouir, apporter sa perspective unique et s'investir pleinement dans son rôle afin de garantir la sécurité et la dignité des personnes que nous accompagnons.

Quels sont nos engagements ?	Comment concrétiser ces engagements ?
Respect de la législation nationale et des meilleures pratiques internationales en matière de droits et de conditions de travail.	Mise en place d'un environnement de travail sûr et sans dangers en : Garantissant l'égalité salariale, soit un salaire égal pour un travail de valeur et de compétences égales. Etablissant et mettant en œuvre des politiques visant à interdire la discrimination fondée sur l'âge, le sexe, le handicap, l'origine ethnique, le genre, l'identité et l'expression de genre, les convictions religieuses, l'orientation sexuelle, la nationalité et d'autres caractéristiques protégées. Accordant des congés parentaux, familiaux et médicaux (y compris pour des raisons de santé mentale) N'opposant aucune interdiction à l'adhésion à un syndicat Fournissant une assurance maladie, une assurance voyage, une affiliation à un régime de retraite et autres avantages Garantissant le versement d'indemnités de licenciement Respectant le droit des employé(e)s à déposer une plainte pour violation de leurs droits en matière d'emploi sans s'exposer à des représailles.
Protéger le personnel, les bénévoles, les consultants, les prestataires de services, les bénéficiaires/partenaires et les membres du conseil d'administration contre l'intimidation, l'exploitation et le harcèlement sexuel, et leur permettre de s'y opposer.	Une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement et du harcèlement sexuel est en place et appliquée (veuillez consulter cette politique pour plus de détails).
Encourager le signalement des irrégularités	Une politique de signalement est en place, partagée et diffusée auprès de l'ensemble du personnel, des

	bénévoles, des membres du conseil d'administration, des partenaires bénéficiaires et des autres personnes associées au fonds.
Accessibilité aux personnes handicapées	Mesures visant à rendre les bureaux et autres espaces fréquemment utilisés accessibles (rampes d'accès par exemple). Liste d'interprètes en langue des signes pour les événements
Minimisation et atténuation des impacts sur l'environnement et le changement climatique	Réduction de la consommation de papier, d'électricité, d'énergie et d'eau en adoptant un bureau virtuel. Participation au recyclage Réduction du gaspillage alimentaire et autres déchets. Réduction de l'empreinte carbone de l'organisation
Un accès équitable et ouvert au secteur	S'assurer que les stagiaires sont rémunérés Mener des actions de sensibilisation et encadrer les stagiaires
Opportunités de développement et d'épanouissement professionnel.	Cette question est abordée dans le cadre des processus d'évaluation de la performance Budget disponible pour le développement de carrière du personnel
Structure claire et transparente en matière de salaires et d'avantages sociaux, y compris les processus d'avancement, de promotion et d'augmentation de salaire.	Le régime d'avantages est comparable aux chiffres provenant de fonds et de partenaires régionaux et internationaux pour les femmes et s'appuie sur ces chiffres.
Appui au bien-être du personnel et promotion d'une culture de connexion, de soutien et de joie	Horaires et modalités de travail flexibles Budget disponible pour le bien-être du personnel Programme/comité/référent bien-être en place Soutien psychologique aux personnes exposées de par leur travail à un risque de traumatisme secondaire ou par procuration Accueil des nouveaux employés et bénévoles au sein de l'organisation Les membres du personnel sont autorisés à partager leurs problèmes et préoccupations, le cas échéant et s'ils le souhaitent, avec leurs responsables hiérarchiques et d'autres personnes au sein de l'organisation afin

	d'obtenir du soutien et des mesures, en organisant des réunions informelles et en encourageant les discussions ouvertes. Célébration et soutien mutuel Rencontres pour se détendre et créer des liens en dehors du cadre professionnel Le personnel se voit accorder le temps et l'énergie nécessaires pour se reposer, se divertir, répondre à ses besoins et aspirations individuels, et concilier obligations familiales et sociales.
--	--

3. Partenariats

Notre approche en matière de partenariats est sous-tendue par les principes de prévention et d'éducation. Nous collaborons avec des partenaires qui partagent notre engagement à garantir la sécurité et les droits des personnes féministes. Par le partage des connaissances et les initiatives conjointes, nous visons à prévenir et à atténuer les risques potentiels, afin que nos partenaires puissent contribuer à un environnement plus sûr et à l'autonomisation des personnes que nous soutenons collectivement.

Quels sont nos engagements ?	Comment concrétiser ces engagements ?
Atténuer les dynamiques de pouvoir entre le fonds et les partenaires bénéficiaires	Diffuser des lignes directrices sur la protection des partenaires bénéficiaires Dispenser et assurer la formation, le soutien financier et le mentorat/l'accompagnement. Soutenir et inciter les partenaires bénéficiaires à faciliter l'autonomie, le pouvoir et la prise de parole des participants, notamment en matière de protection, et à leur rendre des comptes.
Intégrer la protection dans l'évaluation des partenaires bénéficiaires	
Assurer un suivi actif des pratiques de protection tout au long du cycle de subvention	
Inclure la protection dans les décisions et les actions relatives au financement, à la diligence raisonnable et à la soumission de rapports	
Soutenir et inciter les partenaires bénéficiaires de subventions à (mieux) intégrer la protection dans leurs programmes et leur culture organisationnelle.	
Mise en place de mécanismes permettant aux partenaires bénéficiaires de signaler les incidents graves de protection des personnes et	Les partenaires bénéficiaires de subventions sont contractuellement tenus de signaler tous les incidents liés à la protection.

d'être accompagnés pour y remédier et limiter les risques de préjudices supplémentaires.	Communication claire des moyens de signaler les incidents liés à la protection et des mesures qui seront prises Procédure claire permettant, en dernier recours, de mettre fin au financement en cas de risques pour la protection que le partenaire bénéficiaire est incapable ou refuse de gérer de manière adéquate.
Traiter les facteurs externes tels que les attaques contre les défenseurs/défenseuses des droits humains ou la réduction de l'espace civique, qui sont essentiels à la protection des droits humains.	Lignes directrices sur la protection des données, la sécurité numérique, la confidentialité et la sûreté pour les partenaires bénéficiaires de subventions Intégration des pratiques de sécurité numérique chez les partenaires bénéficiaires de subventions Soutien aux groupes marginalisés pour lutter contre les contraintes de l'espace civique Réflexion régulière sur les évolutions de l'espace civique et les attaques contre les défenseurs/défenseuses des droits humains, ainsi que sur leurs implications pour les domaines prioritaires de financement et de soutien.
Appui au bien-être et à une culture de connexion, de soutien et de joie parmi les partenaires bénéficiaires, en tant qu'organisations individuelles et en tant que communauté.	Création d'espaces sûrs, chaleureux et audacieux pour les partenaires bénéficiaires.

4. Confidentialité, sécurité et sûreté (numériques et physiques)

Dans le respect des principes de confidentialité et de non-discrimination, nous accordons la priorité à la protection de la vie privée et à la sécurité des personnes féministes, tant dans l'espace numérique que physique. Nous mettons en œuvre des mesures rigoureuses pour protéger les informations sensibles et garantir que toutes les interactions se déroulent dans le respect et l'impartialité. Notre engagement envers ces principes assure à chacune et chacun un accès à nos ressources et la possibilité d'interagir avec nous, sans crainte de violations ou de préjudice.

Quels sont nos engagements ?	Comment concrétiser ces engagements ?
------------------------------	---------------------------------------

Offrir un environnement de travail sûr et sécurisé à notre personnel, nos bénévoles et nos consultants.	Des politiques de sécurité, des processus et des plans de gestion de la sécurité et des crises sont mis en place et diffusés. Des évaluations régulières de la sécurité des projets, des bureaux et des sites de projets sont réalisées, et des mesures d'atténuation sont élaborées et adaptées en fonction de l'évolution du contexte.
Le personnel, les bénévoles et les consultants sont habilités à contribuer à la prise de décision organisationnelle en matière de risques et de sécurité.	Évaluation collaborative et décisions relatives à l'attitude face aux risques avec la contribution de tous les membres du personnel Les membres du personnel donnent leur consentement éclairé concernant les risques et sont habilités à se retirer, c'est-à-dire à refuser de prendre certains risques si leur tolérance au risque est inférieure à celle de l'organisation.
Une approche non discriminatoire de la gestion des risques et de la sécurité, garantissant l'égalité de protection et d'avantages pour tous, indépendamment de facteurs tels que l'âge, le handicap, l'origine ethnique, le genre, l'identité et l'expression de genre, les convictions religieuses et l'orientation sexuelle.	Les membres du personnel, les consultants et les membres du conseil d'administration s'engagent à utiliser des plateformes numériques et des applications de messagerie sécurisées dotées d'un chiffrement de bout en bout, notamment lorsqu'il s'agit de sujets et de personnes pour lesquels ces échanges pourraient avoir des conséquences néfastes si elles venaient à être découvertes ou rendues publiques.
Un soutien est mis en place si certains membres du personnel sont particulièrement vulnérables, par exemple en raison de leurs caractéristiques individuelles ou de leur appartenance à un ou plusieurs groupes identitaires particuliers.	Tous les membres du personnel reçoivent une formation Les informations électroniques sont protégées par mot de passe et l'authentification à deux facteurs est activée.
Les informations personnelles et autres (concernant le personnel, les bénévoles, les consultants, les membres du conseil d'administration, les partenaires et toute autre personne associée au fonds) sont utilisées, stockées ou éliminées de manière appropriée.	Les données sont stockées et hébergées sur des clouds et des disques durs externes selon les normes de sécurité les plus strictes, notamment un accès protégé par mot de passe et un chiffrement.
Les applications, plateformes et services numériques utilisés sont sûrs et sécurisés, et ne	

collectent ni n'utilisent les données de manière inappropriée ou contraire à l'éthique.	La politique de confidentialité du fonds est conforme à la législation en vigueur et aux meilleures pratiques internationales.
Une culture de protection des données, de sécurité numérique, de confidentialité et de sûreté est intégrée à l'ensemble du fonds.	L'accès aux données est réservé aux membres du personnel qui en ont besoin pour exercer leurs fonctions. Des politiques et des procédures de protection des données sont en place. Les données sensibles (par exemple, concernant les survivant(e)s, les enfants, les jeunes et les adultes vulnérables, les défenseurs/défenseuses en danger) sont protégées et signalées. Des espaces d'apprentissage sont créés pour les membres du personnel, les bénévoles, les consultants, les membres du conseil d'administration et les partenaires bénéficiaires de subventions afin de leur permettre de se former à la gestion des données et à la sécurité numérique.

5. Communication, levée de fonds, suivi, évaluation, apprentissage et rapports aux donateurs

La reddition de comptes et la réactivité sont au cœur de nos activités, y compris la communication, la levée de fonds, le suivi, l'évaluation, l'apprentissage et les rapports aux donateurs. Nous nous engageons à communiquer de manière transparente sur nos activités et leurs résultats, tout en plaçant les voix et les expériences des personnes féministes au centre de nos préoccupations. Par cet engagement, nous démontrons notre volonté d'agir, de répondre aux préoccupations et de préserver la confiance de nos donateurs et bénéficiaires.

Quels sont nos engagements ?	Comment concrétiser ces engagements ?
Consentement éclairé pour toutes les photographies et tous les récits utilisés dans les communications, les levées de fonds, le suivi, l'évaluation et les processus d'apprentissage, ainsi que dans les rapports aux donateurs, en reconnaissant les dynamiques de pouvoir inhérentes à de telles demandes.	Les questions de droit d'auteur et de propriété relatives aux données numériques, photos, récits et autres ressources numériques sont clairement définies et expliquées aux personnes qui collectent et fournissent ces données et/ou au moment de la demande de consentement éclairé.

Les images et les récits ne portent pas atteinte à la dignité et aux droits des personnes qu'ils représentent, ne les victimisent pas, ne les affublent pas de stéréotypes et ne les humilient d'aucune manière.	Des instructions claires à ce sujet sont communiquées au personnel et aux partenaires bénéficiaires.
Atténuation du risque que l'utilisation d'images et de récits puisse nuire aux personnes représentées ou à leur entourage.	Utilisation de pseudonymes/ omission des informations d'identification si nécessaire.
Amplifier le rôle, la voix et le pouvoir des militant(e)s et des participant(e)s au programme dans les communications, les levées de fonds et les rapports aux donateurs.	Les principaux efforts du DFF consistent à soutenir et à plaider en faveur du militantisme de ses partenaires, à faire entendre leurs préférences et à s'efforcer de lever des fonds pour leurs activités.
Les membres du personnel ont le droit d'utiliser leurs comptes de médias sociaux personnels comme ils le souhaitent, mais certaines actions leur sont interdites, comme la publication de contenu raciste ou injurieux, la diffusion d'images et de témoignages d'enfants, de jeunes et d'adultes vulnérables rencontré(e)s dans le cadre du fonds, ou la mise en danger des militant(e)s ou des partenaires bénéficiaires (en particulier celles et ceux travaillant dans des environnements dangereux et instables) par des publications relatives à leur travail.	Des instructions claires à cet effet sont communiquées lors des processus d'intégration et font partie intégrante du code de conduite que tous/toutes les employé(e)s, consultants, bénévoles et membres du conseil d'administration sont tenu(e)s de signer ; toute violation de ce code peut constituer un motif de licenciement.
Des accords sont mis en place pour régir la conduite lors des visites effectuées par les donateurs chez les partenaires bénéficiaires et les participants aux programmes.	Les informations relatives à la protection, notamment les directives, politiques, pratiques et procédures du fonds en matière de communication (par exemple, le partage d'images), sont incluses dans les documents d'information oraux et écrits destinés aux donateurs.

6. Une culture de la protection

Notre culture repose sur les principes de collaboration et de construction communautaire. Nous affirmons que la protection des personnes vulnérables exige des efforts collectifs et nous encourageons

le dialogue ouvert et la participation active de toutes les parties prenantes. En favorisant une culture qui valorise la collaboration, nous renforçons notre capacité à identifier et à gérer les risques, à élaborer des stratégies de prévention efficaces et à améliorer continuellement nos pratiques de protection.

Quels sont nos engagements ?	Comment concrétiser ces engagements ?
Des mécanismes sont en place pour identifier et traiter les risques de protection au sein du fonds et des activités menées dans le cadre de ses programmes.	Une évaluation des risques sera menée pour l'ensemble des opérations, programmes et projets du Fonds féministe Doria. Des stratégies d'atténuation des risques seront élaborées afin de minimiser les risques pour les enfants et les adultes vulnérables, et intégrées à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes, opérations et activités impliquant des enfants ou ayant un impact sur eux.
Une communication claire à l'intention des communautés envers lesquelles nous sommes responsables (partenaires bénéficiaires de subventions, mouvements militants dans nos zones d'intervention, donateurs) de notre travail en matière de protection.	L'approche en matière de protection et les politiques connexes sont accessibles au personnel, aux consultants, aux membres du conseil d'administration, aux partenaires bénéficiaires, aux partenaires donateurs et aux autres acteurs concernés, et ce dans toutes les langues dans lesquelles le fonds opère.
Réflexion par le personnel, les bénévoles, les consultants et les membres du conseil d'administration sur leurs positionnalités de pouvoir (personnelles et organisationnelles) et sur la manière dont celles-ci peuvent être liées aux préoccupations en matière de protection.	Nous concrétisons cet engagement en intégrant des réflexions structurées sur la positionnalité directement dans les réunions que nous tenons régulièrement avec l'équipe et le conseil d'administration, plutôt que de les traiter comme des exercices isolés. Lors de ces réunions de routine, le personnel, les membres du conseil d'administration et les consultants confrontent explicitement leurs privilèges personnels - tels que leur statut de citoyenneté, leur classe socio-économique, leur sécurité géographique et leur pouvoir de financement organisationnel - aux réalités structurelles des mouvements de base que nous soutenons.
La protection est une responsabilité partagée, et l'étendue de cette responsabilité est clairement définie pour chaque personne au sein du fonds.	Les personnes chargées de la protection sont désignées et reçoivent la formation et les instructions nécessaires pour s'acquitter de ces responsabilités.

	La surveillance en matière de protection est assurée à différents niveaux de la gouvernance du fonds, jusqu'aux cadres supérieurs et au conseil d'administration. Des séances de mise à jour des connaissances sur la protection sont organisées soit comme séances indépendantes, soit dans le cadre d'autres processus de formation du personnel, au moins tous les trois ans, en fonction de l'évolution de l'approche du fonds ou en réponse à des développements particuliers.
Consigner les mesures de protection et les incidents et en tirer les enseignements nécessaires.	La directrice exécutive tient un registre des mesures de protection mises en œuvre afin de suivre les progrès réalisés et de réfléchir sur les points à améliorer, ainsi que des incidents de protection survenus, des mesures prises et des enseignements à intégrer au fonds.

7. Procédures de réponse aux préoccupations

Répondre aux préoccupations constitue un élément essentiel de notre engagement en matière de prévention et d'éducation. Nous avons mis en place des procédures transparentes pour traiter tout incident signalé de manière rapide et efficace. Grâce à une communication claire, à des ressources de soutien et à une formation continue, nous veillons à ce que les préoccupations soient prises au sérieux et traitées avec doigté, ce qui nous permet d'améliorer nos mesures de protection et d'apporter le soutien nécessaire aux personnes concernées.

Quels sont nos engagements ?	Comment concrétiser ces engagements ?
Les personnes au cœur des préoccupations en matière de protection sont également au cœur de la prise de décision.	La DE est responsable de la mise en œuvre au quotidien de la politique de protection.
Les politiques et pratiques en matière de ressources humaines encouragent les personnes à exprimer leurs préoccupations, notamment en garantissant leur protection et l'absence de représailles à leur égard.	Nous concrétisons cela en intégrant des garanties explicites de non-représailles directement dans tous les contrats de travail et dans nos échanges réguliers avec les équipes. Lors de nos réunions de routine, nous passons

	en revue nos procédures de signalement, qui sont indépendantes et confidentielles, afin de les rendre plus transparentes et de promouvoir activement une culture de transparence où la prise de parole est encouragée. En intégrant ces garanties à nos pratiques RH quotidiennes et à nos conversations, nous assurons que toute prise de parole soit accueillie avec une solidarité institutionnelle et en toute sécurité, faisant de l'absence de représailles une réalité concrète et contraignante, et non une simple déclaration d'intention.
Les communautés envers lesquelles le fonds est redevable (partenaires bénéficiaires, mouvements militants dans les zones d'intervention, donateurs) savent comment et à qui signaler les problèmes de protection.	La personne désignée, soit la DE et ses coordonnées professionnelles, est connue des communautés. De plus, les canaux de signalement sont partagés et accessibles en ligne et via les plateformes du DFF.
Les membres du personnel, les consultants, les bénévoles et les membres du conseil d'administration savent comment et à qui signaler les problèmes en matière de protection.	Les membres du personnel, les consultants, les bénévoles et les membres du conseil d'administration savent que la directrice exécutive est la personne désignée pour la protection et lui font confiance pour signaler tout problème.
Il existe une procédure claire pour signaler les problèmes et y répondre de manière professionnelle, respectueuse et rapide, ainsi que de multiples canaux de signalement afin de garantir une sécurité et une accessibilité accrues.	La procédure consiste à signaler directement le problème à la DE. En cas de conflit d'intérêts ou d'indisponibilité de la DE, le problème doit être signalé au président/à la présidente du conseil d'administration.
Exprimer ses préoccupations n'entraînera pas nécessairement des procédures axées sur la sanction, mais pourra plutôt, selon la nature du problème, déboucher sur des méthodes plus réparatrices et apaisantes visant à rétablir les relations et à améliorer les conditions.	Liens vers des facilitateurs en justice réparatrice possédant une expertise pertinente, lesquels peuvent être sollicités dans les cas où cette voie est jugée la plus appropriée.
Engagement à respecter la confidentialité des informations relatives aux préoccupations en matière de protection et à ne partager ces informations qu'avec un nombre limité de personnes qui en ont besoin.	Nous concrétisons cet engagement en appliquant une architecture de données stricte et cloisonnée à l'ensemble de nos communications internes et de nos protocoles de gestion courants. Au lieu de discuter des

	détails d'un cas précis lors des réunions générales d'équipe ou du conseil d'administration, tout rapport opérationnel nécessaire est entièrement anonymisé, avec une suppression des noms, lieux et éléments d'identification afin de garantir une confidentialité absolue. Si un cas requiert une intervention de niveau supérieur, le partage d'informations est légalement limité à un cercle réduit de confiance prédéterminé, ne dépassant jamais deux ou trois décideurs clés. Ainsi, les fuites de données deviennent structurellement impossibles et la sécurité des survivant(e)s dicte entièrement notre réponse.
Fournir un soutien aux personnes qui en ont besoin suite à des signalements concernant leur protection ou les orienter vers des services spécialisés capables d'apporter le soutien souhaité, qu'une procédure formelle telle qu'une enquête interne soit menée ou non.	Le DFF priorise la sécurité et le bien-être de la personne survivante en réalisant une évaluation initiale des besoins et en apportant une aide immédiate et directe, comme une première prise en charge psychologique. Le DFF peut mettre la personne en relation avec des services spécialisés locaux de confiance pour un soutien psychosocial, médical ou juridique. Chaque action et chaque orientation est strictement encadrée par le consentement éclairé et explicite de la personne, et toutes les informations sont traitées de manière confidentielle et ne sont accessibles qu'aux personnes qui en ont besoin afin d'en garantir la protection.
Une évaluation des risques liés au signalement d'actes criminels aux autorités compétentes (par exemple, dans les cas de violence sexuelle entre personnes de même sexe dans les juridictions où les actes entre personnes de même sexe sont criminalisés et où le signalement induit un risque pour le/la survivant(e)) est réalisée et le fonds examine comment soutenir au mieux les plaignant(e)s/survivant(e) tout au long de ce processus afin de réduire le risque de représailles et de re-victimisation.	Le DFF privilégie la sécurité des survivant(e)s et le principe « ne pas nuire » à toute obligation institutionnelle de signalement aux autorités locales. L'obligation de signaler les crimes est immédiatement suspendue si cela expose le/la survivant(e) à des violences d'État, à une détention arbitraire ou à des représailles de la communauté. Le DFF peut contourner les autorités locales pour mettre les survivant(e)s en relation, en toute sécurité, avec des spécialistes juridiques, médicaux et psychosociaux de

	confiance, respectueux des personnes LGBTQI+.
Des procédures claires pour le licenciement du personnel, des bénévoles, des consultants et des membres du conseil d'administration pour faute professionnelle, si cela constitue le mode de décision approprié.	En cas de faute avérée, le DFF applique une procédure de licenciement conforme à la loi et axée sur le/la survivant(e), adaptée au rôle de chaque personne. Les employé(e)s et les consultants font l'objet d'une suspension immédiate en attendant un examen des preuves conformément aux règlements internes, pouvant aboutir à un licenciement par écrit et à la révocation immédiate de tous les droits d'accès aux systèmes informatiques et aux ressources. Pour les bénévoles, toute infraction grave aux politiques entraîne la cessation immédiate et définitive de leurs fonctions par avis écrit. Quant aux membres du conseil d'administration, leur révocation est strictement régie par les statuts du DFF et la Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif, et requiert une résolution lors d'une assemblée spéciale, un vote et une mise à jour des informations auprès de Corporations Canada dans un délai de 15 jours.

RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE DE PROTECTION

Une responsabilité en matière de protection incombe à toutes les personnes associées à notre organisation. Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel, des bénévoles, des membres du conseil d'administration, des consultants, des bénéficiaires de subventions, des partenaires et des collaborateurs.

Le personnel comprend :

- tout le personnel, national et international
- tous/toutes les bénévoles et les stagiaires

Les associé(e)s comprennent :

- tous/toutes les sous-traitant(e)s, par exemple les consultant(e)s
- tous/toutes les membres du conseil d'administration
- tous/toutes les partenaires, y compris les partenaires locaux/locales et communautaires
- Les invité(e)s et les visiteurs/visiteuses

- La personne responsable de la mise en œuvre quotidienne des mesures décrites dans la présente politique est la directrice exécutive. Celle-ci est responsable de l'ensemble des mesures de protection.
- Le conseil d'administration du DFF exerce un contrôle final en matière de protection et est responsable du respect des procédures.
- La protection des enfants, des jeunes et des adultes vulnérables est intégrée au registre des risques de l'organisation ainsi qu'à ses processus de soumission de rapports trimestriels et annuels. La direction et le conseil d'administration examinent régulièrement le registre des risques et les rapports de l'organisation afin de s'assurer que les mesures de protection des enfants, des jeunes et des adultes vulnérables sont en place et efficaces.
- Cette politique a été approuvée par la direction du Fonds féministe Doria et sera mise en œuvre et réexaminée au minimum tous les 3 ans ou lorsqu'il apparaît nécessaire d'identifier et de traiter des questions supplémentaires à travers cette politique

ANNEXE 1

DÉFINITIONS ET TERMES

- Un enfant est toute personne âgée de moins de 18 ans.
- Violence physique : atteinte physique réelle ou potentielle perpétrée par une autre personne, adulte ou enfant. Cela peut inclure des coups, des secousses, un empoisonnement, une noyade et des brûlures. Une atteinte physique peut également être causée lorsqu'un parent ou un tuteur invente des symptômes ou provoque délibérément une maladie chez un enfant, un jeune ou un autre adulte vulnérable.
- Abus sexuel : le fait de contraindre ou d'inciter une personne à participer à des activités sexuelles qu'elle ne comprend pas pleinement et auxquelles elle n'a guère le choix de consentir. Cela peut inclure, à titre indicatif non limitatif, le viol, le sexe oral, la pénétration ou des actes sans pénétration tels que la masturbation, les baisers, les frottements et les attouchements. Cela peut également inclure le fait d'impliquer des enfants et des adultes vulnérables dans la consultation ou la production d'images à caractère sexuel, d'assister à des activités sexuelles et d'encourager des enfants à adopter des comportements sexuels inappropriés.
- L'exploitation sexuelle des enfants est une forme d'abus sexuel qui consiste à contraindre des enfants à des activités sexuelles en échange d'argent, de cadeaux, de nourriture, d'un logement, d'affection, d'un statut social ou de tout autre chose dont eux ou leur famille pourraient avoir besoin. Elle implique généralement la manipulation ou la contrainte d'un enfant, ce qui peut passer par l'établissement d'une relation d'amitié avec lui, l'obtention de sa confiance et son assujettissement aux drogues et à l'alcool. La relation abusive entre la victime et l'agresseur se caractérise par un rapport de force inégal, limitant les possibilités de la victime. Cette forme d'abus peut être perçue à tort comme consentie, tant par les enfants que par les adultes. L'exploitation sexuelle des enfants se manifeste de différentes manières. Cela peut impliquer un agresseur plus âgé exerçant un contrôle financier, émotionnel ou physique sur un jeune. Cela peut impliquer des pairs manipulant ou forçant les victimes à avoir des relations sexuelles, parfois au sein de gangs et dans des quartiers touchés par la violence des gangs. Cela peut également impliquer des réseaux opportunistes ou organisés d'agresseurs qui tirent profit financièrement du trafic de jeunes victimes entre différents lieux afin qu'elles aient des relations sexuelles avec plusieurs hommes.
- Négligence et mauvais traitements : selon le contexte, les ressources et les circonstances, la négligence et les mauvais traitements désignent un échec persistant à répondre aux besoins physiques et/ou psychologiques fondamentaux d'un enfant, ce qui est susceptible d'entraîner une atteinte grave à son développement physique, spirituel, moral et mental. Cela inclut l'absence de surveillance et de protection adéquates des enfants et des personnes vulnérables contre tout préjudice, ainsi que l'échec à leur assurer une alimentation suffisante, un logement et des conditions de vie /de travail sûres. Cela peut également inclure la négligence maternelle pendant la grossesse due à la consommation abusive de drogues ou d'alcool, ainsi que la négligence et les mauvais traitements infligés à un enfant handicapé.
- Violence psychologique : mauvais traitements émotionnels persistants qui ont un impact sur le développement émotionnel des enfants, des jeunes et des adultes vulnérables. Les actes de violence psychologique comprennent la restriction de la liberté de mouvement, les traitements

dégradants, l'humiliation, le harcèlement (y compris le cyberharcèlement), les menaces, les actes d'intimidation, la discrimination, les moqueries ou d'autres formes non physiques de traitement hostile ou de rejet.

- Exploitation commerciale : exploitation d'un enfant, d'un jeune ou d'un adulte vulnérable dans le cadre du travail ou d'autres activités, au profit d'autrui et au détriment de la santé physique ou mentale, de l'éducation, du développement moral ou socio-affectif de l'enfant. Cela inclut, à titre indicatif non limitatif, le travail des enfants.

ANNEXE 2

CODE DE CONDUITE

Le Fonds féministe Doria (DFF) se consacre à la promotion de l'égalité des genres, des droits humains et de la justice sociale. Notre Code de conduite définit les normes de comportement attendues de toutes les personnes associées à notre organisation, y compris les employé(e)s, les prestataires, les partenaires, les membres du conseil d'administration et tout autre représentant. Ce Code de conduite vise à garantir un environnement sûr, respectueux et inclusif qui soutient nos principes et renforce notre mission.

Le code de conduite met l'accent sur les principes suivants :

1. Égalité de traitement et non-discrimination

Le DFF s'engage à traiter toutes les personnes avec équité et respect, sans discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la race, l'origine ethnique, la religion, le handicap ou toute autre caractéristique protégée. La discrimination, le harcèlement et les préjugés ne seront pas tolérés. En tant qu'organisme à but non lucratif enregistré au Canada, nous nous engageons à respecter la Loi canadienne sur les droits de la personne.

2. Professionnalisme et intégrité

Toute personne affiliée au DFF est tenue de faire preuve d'un professionnalisme et d'une intégrité irréprochables dans ses interactions, tant au sein de l'organisation que dans le cadre de ses engagements externes liés aux activités du DFF. L'honnêteté, la transparence et la responsabilité sont les principes fondamentaux qui guident nos actions.

3. Communication respectueuse

Une communication ouverte et respectueuse est essentielle pour un environnement collaboratif et inclusif. Nous encourageons l'écoute active, les retours constructifs, la reddition de comptes mutuelle et l'empathie dans toutes les discussions.

4. Résolution des conflits

Les conflits sont inhérents à la vie organisationnelle. Nous encourageons toutes les parties à les aborder de manière constructive et opportune, en privilégiant la confiance mutuelle, l'écoute active, le dialogue et, si possible, la médiation. Le premier interlocuteur pour la résolution des conflits est la directrice exécutive ; si le conflit ne peut être résolu par lui-même, il doit être porté à l'attention du conseil d'administration.

5. Protection de la dignité, de la sécurité et de la sûreté

Nous nous engageons à créer un espace sûr et respectueux pour toutes les personnes associées à notre organisation. Aucune forme d'intimidation, de harcèlement, d'abus verbal, de violence physique ou de menaces ne sera tolérée. La sécurité de chacun est notre priorité absolue, et notre organisation

s'engage à identifier et à gérer les risques liés à son activité. Nous sommes conscients des risques inhérents à notre travail et, par conséquent, nous nous engageons à investir dans les outils et les moyens nécessaires pour garantir un environnement sûr et sécurisé.

6. Respect de la vie privée et confidentialité :

Le respect de la vie privée et de la confidentialité des personnes et des informations sensibles est primordial. Toutes les informations confidentielles obtenues dans le cadre de vos fonctions doivent être traitées avec la plus grande prudence et ne doivent pas être divulguées sans autorisation.

7. Intégrité financière

Toutes les activités et transactions financières doivent être menées de manière transparente, rigoureuse et conformément aux lois et réglementations en vigueur. Tout conflit d'intérêts d'ordre financier doit être déclaré sans délai. Il convient de signaler tout conflit d'intérêts à la directrice exécutive ou au conseil d'administration chaque fois que cela s'avère nécessaire.

8. Inclusion et diversité

Nous valorisons la diversité et reconnaissons l'importance de l'inclusion. Toute discrimination ou exclusion fondée sur l'origine, l'identité ou l'appartenance est strictement interdite.

9. Responsabilité sociale

Notre organisation s'engage à adopter des pratiques éthiques et durables. Nous nous efforçons de minimiser notre impact environnemental et de contribuer positivement aux communautés que nous servons.

10. Signalement des infractions

Si vous êtes témoin ou victime d'un comportement qui enfreint ce code de conduite, nous vous encourageons à le signaler. Les signalements seront traités de manière confidentielle et avec discrétion. Aucune mesure de représailles ne sera prise à l'encontre des personnes qui procèdent à un signalement de bonne foi.

11. Conséquences des violations

Toute violation de ce code de conduite peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris, à titre indicatif non limitatif, des avertissements, des formations de recyclage, une suspension ou la cessation de toute collaboration avec le DFF.

Tout manquement aux dispositions du présent document peut entraîner des sanctions disciplinaires, voire des poursuites judiciaires. Il vous incombe de signaler toute infraction à ce code ; tous les signalements et toutes les préoccupations seront examinés avec attention et traités avec la plus grande discrétion.

Je soussigné(e) m'engage à ;

- ◇ respecter toutes les personnes de manière égale et sans aucune distinction ni discrimination fondée sur la nationalité, la race, l'origine ethnique, la tribu, le genre, les croyances religieuses, les opinions politiques ou le handicap.
- ◇ respecter les lois, coutumes et habitudes de la culture locale.
- ◇ préserver l'intégrité du DFF, et faire en sorte que mon comportement personnel et professionnel soit toujours fondé sur une conduite non raciste, non discriminatoire et respectueuse de l'égalité des genres.
- ◇ respecter les lois locales, remplir toutes mes obligations légales et financières et m'abstenir de tirer un avantage personnel des privilèges ou immunités qui m'ont été conférés dans l'intérêt du DFF.
- ◇ maintenir le même niveau de professionnalisme en ligne et hors connexion.
- ◇ respecter les normes les plus élevées en matière de compétence, d'efficacité et d'intégrité dans ma vie professionnelle, et faire preuve de sincérité, de dévouement et d'honnêteté dans mes actions.
- ◇ faire preuve de patience, de respect et de courtoisie envers toutes les personnes avec lesquelles je traite, y compris mes collègues, les prestataires, les responsables locaux et les membres de la communauté, les représentants du gouvernement, les représentants des partenaires opérationnels, les donateurs et les autres ONG.
- ◇ m'habiller d'une manière appropriée à la mission et au contexte culturel.
- ◇ agir conformément à toutes les instructions et politiques du DFF.
- ◇ éviter de participer à des activités criminelles et contraires à l'éthique, à des activités qui contreviennent aux droits de l'homme ou à des activités qui compromettent l'image et les intérêts du DFF.
- ◇ faire preuve de prudence avec l'alcool et m'abstenir de consommer des substances intoxicantes, y compris l'alcool, pendant mes heures de service.
- ◇ ne soutenir ni ne participer à aucune forme d'activités illégales, d'exploitation ou d'abus, y compris, par exemple, la prostitution, le travail des enfants, le trafic d'êtres humains, de marchandises et de substances intoxicantes.
- ◇ protéger et utiliser de manière responsable les informations et les ressources auxquelles j'ai accès du fait de mon emploi auprès du DFF.
- ◇ gérer les ressources financières et matérielles du DFF avec le plus grand soin, les protéger en permanence contre le vol ou tout autre dommage, les conserver et les entretenir correctement, et veiller à ce qu'aucune utilisation non autorisée et contraire à l'éthique des fonds du DFF ou aucun détournement à des fins privées ne se produise.
- ◇ exercer mes fonctions officielles avec intégrité, sans aucune trace de malhonnêteté ni de corruption, et notamment m'abstenir de tout acte de favoritisme, de népotisme ou de corruption. Cela implique de n'accepter, d'aucune source extérieure et sans autorisation, aucun honneur, décoration, cadeau, rémunération, faveur ou avantage économique qui dépasse le simple « geste symbolique ».
- ◇ ne pas utiliser les bureaux, les biens du DFF ou les connaissances acquises à des fins lucratives privées, financières ou autres, ou au profit privé d'un tiers, y compris la famille, les amis ou les personnes qu'ils favorisent.

- ◇ faire preuve de toute la diligence requise dans le cadre de mes fonctions officielles et ne divulguer aucune information confidentielle.
- ◇ protéger, gérer et utiliser les ressources humaines, financières et matérielles du DFF de manière efficiente et efficace, en gardant à l'esprit que ces ressources ont été mises à la disposition du DFF.
- ◇ m'efforcer de prévenir ou d'atténuer le risque de détournement intentionnel et/ou imprudent des fonds et des actifs du DFF vers des groupes armés.
- ◇ exercer mes fonctions officielles et gérer mes affaires privées de manière à éviter tout conflit d'intérêts, préservant et renforçant ainsi la confiance du public dans le DFF.

Nom :

Poste ou affiliation :

Signature :

Le présent Code de conduite reflète notre engagement à maintenir une culture de respect, d'intégrité et de responsabilité au sein du DFF. En adhérant à ces principes, nous contribuons collectivement à la réalisation de notre mission et à l'avancement de l'égalité des genres et de la justice sociale.