

# Déclaration sur l'intégration de la Dimension de Genre

**Préparé par :**

SYNCNIFY (France)



## 1. INTRODUCTION

Syncnify place l'égalité, l'inclusion et le respect au cœur de son action. En tant qu'organisation œuvrant dans les domaines de la coopération européenne, de l'éducation, de l'innovation numérique, de l'inclusion sociale et du renforcement des capacités, Syncnify est convaincue qu'une participation équitable est essentielle à la réussite des projets et au bien-être des communautés qu'elle sert. Ce Plan pour l'égalité des genres présente l'approche de l'organisation visant à créer un environnement de travail et d'apprentissage où chacun est traité avec dignité et bénéficie de chances égales de contribuer, de progresser et de participer aux prises de décision. Il s'applique aux membres du personnel, aux collaborateurs, aux formateurs, aux apprenants, aux experts, aux bénévoles, aux partenaires de projet et aux participants impliqués dans les activités de Syncnify. Pour Syncnify, l'intégration de la dimension de genre n'est pas une action ponctuelle ajoutée à la fin d'un projet. Elle fait partie intégrante de la planification, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des activités. L'organisation prend en compte les aspects liés au genre lors de la conception des projets, de l'élaboration des supports de formation, de l'organisation d'événements, de la communication avec le public, du recueil des retours d'information et de l'évaluation de l'impact.

## 2. PUBLICATION ET ENGAGEMENT INSTITUTIONNEL

Ce plan est un document officiel de Syncnify. Approuvé par la direction, signé par le représentant responsable, il est accessible au public sur le site web et les canaux de communication officiels de l'organisation. En adoptant ce plan, Syncnify réaffirme son engagement en faveur d'une culture organisationnelle respectueuse, où les inégalités de traitement, l'exclusion, la discrimination et les stéréotypes sont activement combattus. La direction joue un rôle central pour que cet engagement se traduise concrètement dans le travail quotidien, les procédures internes et la mise en œuvre des projets. Ce plan guide l'organisation dans ses décisions pratiques. Il aide les équipes à réfléchir aux participants, à la prise en compte de leurs points de vue, au partage des responsabilités et à l'accessibilité des activités du projet aux personnes ayant des expériences et des besoins différents.

## 3. RESSOURCES ET RESPONSABILITÉS DÉDIÉES

Syncnify confie la mise en œuvre de ce plan à un·e responsable de l'égalité des genres et de l'inclusion ou à un·e membre désigné·e de l'équipe de direction. Cette personne accompagne ses collègues, suit l'avancement des actions prévues et conseille les équipes de projet sur les approches inclusives. L'organisation met à disposition du temps, une expertise et des ressources pratiques pour les actions liées à l'égalité. Il peut s'agir de réunions d'information du personnel, de directives internes, de formations, d'outils de suivi, d'échanges avec les partenaires ou de consultations avec des spécialistes externes, le cas échéant. La responsabilité de l'égalité n'incombe pas à une seule personne. Chaque membre de l'équipe contribue à créer un environnement où chacun·e se sent respecté·e, en sécurité et en mesure de participer. Les chefs de projet, les formateurs, les chargé·e·s de communication, les chercheur·euse·s et le personnel administratif ont tous un rôle à jouer dans l'application des principes de ce plan au quotidien.

## 4. COLLECTE ET SURVEILLANCE DES DONNÉES

Syncnify collecte et analyse des données ventilées par sexe et genre lorsque cela est pertinent, possible et conforme à la réglementation sur la protection des données. Ces informations permettent à l'organisation de comprendre les tendances de participation et d'identifier les domaines nécessitant une attention particulière. Le suivi peut porter sur des données relatives au personnel, aux collaborateurs, aux formateurs, aux experts, aux apprenants, aux intervenants, aux animateurs et aux participants aux projets. Syncnify examine l'équilibre entre les femmes et les hommes au sein des équipes de projet, aux postes de direction, aux activités de formation, aux événements, aux panels, aux groupes consultatifs et aux autres formes de participation. L'organisation utilise ces informations pour améliorer sa planification et ses rapports. Un examen annuel des indicateurs pertinents permet de prendre de meilleures décisions, d'identifier les lacunes et d'adapter les activités de Syncnify en cas de participation inégale ou de sous-représentation de certains groupes.

## 5. FORMATION ET SENSIBILISATION

Syncnify encourage la sensibilisation régulière à l'égalité, à la communication inclusive, aux biais inconscients et aux comportements respectueux. Les membres du personnel, les formateurs, les animateurs, les gestionnaires et les décideurs sont incités à approfondir leur compréhension de l'influence des stéréotypes de genre et des préjugés implicites sur les décisions quotidiennes. La formation peut prendre la forme de discussions internes, d'ateliers, de ressources en ligne, d'apprentissage entre pairs, de réunions de projet ou de formations externes de renforcement des capacités. L'objectif est d'aider chacun à identifier les biais dans le recrutement, la communication, la répartition des tâches, les opportunités de leadership, les environnements d'apprentissage et la représentation publique. Grâce à ces activités, Syncnify construit une vision partagée de l'inclusion. Le personnel et les collaborateurs sont ainsi mieux préparés à concevoir des activités ouvertes, respectueuses et accessibles à des groupes de participants diversifiés.

## 6. ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVÉE

Chez Syncnify, nous valorisons une culture d'entreprise fondée sur la confiance, la flexibilité, la coopération et le souci du bien-être de chacun. Nous reconnaissons que les individus ont des responsabilités différentes en dehors du travail et qu'un équilibre sain entre vie professionnelle et vie personnelle favorise une meilleure implication et une performance accrue. Dans la mesure du possible, Syncnify privilégie des modalités de travail flexibles, la collaboration à distance, des horaires de réunions raisonnables et le respect des échéances. L'organisation des réunions et des événements tient compte de l'accessibilité, des responsabilités familiales, des besoins de déplacement et du temps personnel. Nous encourageons la communication ouverte et l'entraide. Le personnel et les collaborateurs sont tenus de se traiter mutuellement avec respect et d'éviter tout comportement ou propos qui renforce les stéréotypes ou crée de l'exclusion. Une culture d'entreprise positive est une pratique quotidienne, et non un simple engagement écrit.

## 7. ÉQUILIBRE DES GENRES DANS LA PRISE DE DÉCISION

Syncnify encourage une participation équilibrée au leadership, à la coordination, à la représentation et à la prise de décision. L'organisation veille à ce que chacun soit à la tête des projets, prenne la parole lors d'événements publics, intègre les groupes d'experts et participe aux discussions stratégiques. Lors de la constitution d'équipes, de panels, de comités consultatifs, de groupes de formation ou de l'organisation d'événements publics, Syncnify prend en compte à la fois l'expertise et une représentation équilibrée. L'objectif est d'éviter les situations où la prise de décision est concentrée entre les mains d'un seul groupe ou où les femmes et les personnes sous-représentées restent insuffisamment visibles. L'organisation soutient également l'égalité d'accès aux responsabilités. Les membres du personnel et les collaborateurs sont encouragés à assumer des tâches de coordination, à représenter les projets, à contribuer à la planification et à développer leurs compétences en leadership en fonction de leur expérience et de leurs intérêts.

## 8. ÉGALITÉ DANS LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

Syncnify applique des pratiques de recrutement équitables et transparentes. La sélection repose sur les compétences, les qualifications, l'expérience, la motivation et l'adéquation au poste. Les appels à candidatures pour le personnel, les formateurs, les experts et les collaborateurs utilisent un langage inclusif et évitent toute discrimination liée au genre ou à l'origine personnelle. L'organisation veille à réduire les biais lors de la sélection et de l'attribution des tâches. Dans la mesure du possible, les processus de recrutement impliquent plusieurs personnes, des critères clairs et une évaluation équilibrée des candidats. Le développement de carrière est abordé dans le même esprit. Syncnify favorise l'accès à la formation, au mentorat, au réseautage, à la coordination de projets et aux opportunités de visibilité. Le personnel et les collaborateurs sont encouragés à se développer professionnellement et à participer à des activités qui renforcent leurs compétences et leur confiance en eux.

## 9. INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE

Syncnify intègre la perspective de genre dans la conception de ses projets, ses recherches, ses formations et ses activités éducatives. Cette démarche débute dès la phase de planification, lorsque les équipes définissent les objectifs, les groupes cibles, les méthodes, les résultats d'apprentissage, les outils de communication et les indicateurs d'évaluation. Les supports de projet utilisent un langage inclusif et évitent les stéréotypes dans les exemples, les images, les études de cas et les récits. Les activités de formation sont conçues pour être accessibles aux participants, quelles que soient leurs expériences, leurs responsabilités et leurs besoins d'apprentissage. Dans son travail en faveur de l'inclusion éducative et sociale, Syncnify accorde une attention particulière aux personnes susceptibles de rencontrer de multiples obstacles. Il peut s'agir notamment des femmes migrantes, des jeunes femmes, des apprenants plus âgés, des femmes en situation de handicap, des personnes issues de zones rurales ou défavorisées, et des personnes dont l'accès à l'éducation, à l'emploi, aux outils numériques ou à la participation citoyenne est limité. L'intégration de la dimension de genre contribue également à améliorer la qualité des projets. En prenant en compte la manière dont différents groupes vivent un sujet, Syncnify produit des résultats plus pertinents, réalistes et utiles pour les communautés concernées.

## 10. PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES

Syncnify applique une politique de tolérance zéro à l'égard des violences sexistes, du harcèlement sexuel, des brimades, des intimidations, des discriminations et de toute forme de comportement abusif. Toute personne participant aux activités de l'organisation a le droit d'évoluer dans un environnement sûr et respectueux. Ce principe s'applique aux bureaux, aux réunions, aux formations, aux activités en ligne, aux visites d'étude, aux événements et aux projets informels. Les participants, les membres du personnel, les formateurs et les collaborateurs sont tenus de communiquer et d'agir de manière à respecter la dignité et les limites de chacun. Les préoccupations et les incidents sont pris au sérieux et traités avec discrétion, équité et bienveillance. Syncnify offre des canaux sécurisés pour signaler les comportements inappropriés et protège les personnes qui signalent des problèmes contre toute forme de représailles. L'organisation agit également de manière préventive en promouvant des attentes claires en matière de participation respectueuse, notamment lors d'événements, de formations et d'activités impliquant des participants externes.

## 11. COMMUNICATION ET DIFFUSION INCLUSIVES

Syncnify utilise la communication comme outil d'inclusion. Sites web, publications sur les réseaux sociaux, newsletters, rapports, présentations, vidéos, brochures et supports de projet sont conçus avec un souci du langage, des images, de l'accessibilité et de la représentation. L'organisation s'attache à présenter les femmes et les groupes sous-représentés non seulement comme bénéficiaires, mais aussi comme actrices, expertes, leaders, professionnelles, innovatrices, chercheuses et porte-paroles de la communauté. La communication, tant visuelle qu'écrite, évite les stéréotypes et reflète la diversité des personnes impliquées dans le travail de Syncnify. Les activités de diffusion donnent également la parole à différentes expériences. Lors de la présentation des résultats de ses projets, Syncnify met en avant des témoignages concrets, des perspectives locales et des voix souvent moins présentes dans le débat public.

## 12. MISE EN ŒUVRE ET ÉVALUATION

Ce plan guide le travail quotidien et les activités de projet de Syncnify. Il est régulièrement révisé afin que l'organisation puisse suivre les progrès, identifier les lacunes et adapter ses mesures en conséquence. Le processus de révision s'appuie sur les retours du personnel, les évaluations de projet, les commentaires des participants, les données de suivi et les enseignements tirés de la collaboration avec les partenaires. Ainsi, le plan reste opérationnel et en phase avec les réalités de l'organisation. Syncnify considère l'égalité comme un processus continu. L'organisation améliore constamment ses procédures, tire des enseignements de son expérience et renforce les conditions nécessaires à des environnements de travail et d'apprentissage plus justes, plus sûrs et plus inclusifs.

## 13. APPROBATION DE LA DIRECTION

Ce plan pour l'égalité des genres est approuvé par la direction de Syncnify. Il témoigne de l'engagement de l'organisation en faveur de l'égalité, de l'inclusion, de la diversité, de la non-discrimination et du respect de la dignité humaine.

**Nom : Apostolos Altiparmakis**

**Fonction : Cofondateur et Associé gérant**

Organisation : Syncnify

Date : 02/07/2026

**Nom : Dimitrios Pavlidis**

**Fonction: Cofondateur et Associé gérant**

Organisation : Syncnify

Date : 02/07/2026