



POLITIQUE ÉGALITÉ DE GENRE



**DEC 05 - POLITIQUE ÉGALITÉ DE GENRE
EDITION 2 REVISION 0**

APPROUVÉ PAR:

COO - Chief Operating Officer

DATE 12/12/2025

Institut de Certification Méditerranéen S.a.r.l.

16 Rue de Syrie, Immeuble Epi Center Bloc C - 1002 Tunis - Tunisia

web: www.icmmediterraneen.org - e-mail: info@icmmediterraneen.com



POLITIQUE ÉGALITÉ DE GENRE

Institut De Certification Méditerranéen S.a.r.l., consciente de sa responsabilité sociale et du rôle stratégique que l'égalité de genre joue au sein des organisations, a intégré dans son système de gestion interne les principes contenus dans la norme UNI/PdR 125:2022 ainsi que les exigences d'impartialité, de compétence et d'indépendance propres à la norme UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1.

Cette politique représente un engagement formel et substantiel à promouvoir un environnement équitable, inclusif et respectueux des diversités, garantissant l'égalité des chances à toutes les personnes, indépendamment du genre, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, de l'ethnie, du handicap ou d'autres caractéristiques personnelles.

Les objectifs généraux que l'Organisation se propose de poursuivre concernent donc :

-l'égalité de genre, articulée sur l'ensemble du parcours professionnel et des étapes de vie des personnes, depuis le recrutement jusqu'à la sortie de l'Organisation, ce qui se traduit par les objectifs spécifiques suivants en matière d'égalité de genre :

- égalité des opportunités de carrière et de développement professionnel, avec participation équitable à des événements externes, colloques, groupes de travail spécialisés et programmes de formation et de développement des compétences de la personne;
- égalité de traitement économique (à compétences et rôles égaux), conforme aux politiques de l'Entreprise et basée sur les compétences, les mérites et les résultats obtenus par la personne, indépendamment du genre;

- des conditions de work-life balance adaptées aux différentes étapes de vie de la personne, permettant un rééquilibrage des charges familiales entre hommes et femmes;
- des politiques de mobilité interne et de succession vers des postes de direction, cohérentes avec les principes d'égalité de genre et d'inclusivité;
- la protection du poste de travail et du niveau de rémunération après la maternité et, de manière générale, la pleine protection de la période de maternité/paternité, y compris le maintien d'éventuels avantages et la valorisation globale de cette phase de vie personnelle, considérée comme un moment d'enrichissement et de développement global et non comme un obstacle à la vie professionnelle ou au développement de carrière.

-un environnement de travail qui rejette les stéréotypes, les discriminations et toute forme d'abus physique, verbal ou numérique, et qui promeut au contraire une culture de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion;

-une communication interne et externe (y compris les activités de marketing et publicité) conforme aux déclarations exposées, donc transparente, efficace, dépourvue de contenus, images et/ou langage non respectueux du genre, alignée avec les valeurs culturelles de l'ICM et cohérente avec l'engagement pris en matière d'égalité de genre, de valorisation de la diversité et d'empowerment féminin;

-la consultation périodique avec les parties prenantes, afin de partager la présente politique et d'instaurer une communication sur les thèmes de l'égalité de genre, en tenant compte de leurs attentes;

-le respect des normes, lois, règlements et exigences de conformité applicables;

-la définition complète et efficace du Système de Gestion pour l'Égalité de Genre et son amélioration continue.

Aux fins de la réalisation de ces objectifs, ICM s'engage à mettre à disposition des ressources et moyens adéquats.

Sur le plan gestionnaire et stratégique, l'Organisme s'appuie sur le Comité de Pilotage, qui constitue un des éléments clés pour la mise en œuvre de la présente politique. Il en découle un plan stratégique spécifique associé, contenant des objectifs précis, cohérents avec la présente politique, simples, mesurables, atteignables, réalistes, planifiés dans le temps avec l'attribution de responsabilités spécifiques pour leur mise en œuvre.

La Direction attribue des ressources humaines, économiques et infrastructurelles, ainsi que des responsabilités et autorités adéquates à la poursuite, à l'atteinte et au maintien des objectifs de l'égalité de genre établis dans le plan stratégique.

La présente politique est:

- définie par la Direction en coordination avec le Comité de pilotage;
- communiquée et diffusée au sein d'ICM et auprès de ses parties prenantes par publication sur le site internet de l'entreprise;
- objet de sensibilisation et de formation du management de l'entreprise pour mettre en œuvre des actions de développement des compétences professionnelles et du leadership des femmes;
- révisée ou confirmée périodiquement lors de la phase de révision sur la base des événements, des changements et des résultats des monitoring et audits;
- coordonnée par la personne responsable, désignée par la direction et possédant des compétences organisationnelles et en matière de genre, identifiée dans la fonction de Responsable de Schème UNI/PdR 125.

ICM

**La Certification,
un engagement envers
l'excellence.**





SUIVEZ-NOUS SUR



www.icmmediterraneen.org



16 Rue de Syrie,
Immeuble Epi Center Bloc C
1002 Tunis - Tunisia

Institut de Certification Méditerranéen S.a.r.l.