

EGIC POLITIQUE

ADRA Belgium

Politique Égalité des genres et inclusion sociale (EGIC)

Octobre 2024



ADRA

TABLE DES MATIÈRES

1. OBJECTIF
2. CHAMP D'APPLICATION ET PARTIES PRENANTES
3. DÉCLARATION
TERMES CLÉS
4. ENGAGEMENTS ET ACTIVITÉS
 - A. AU SEIN DE L'ORGANISATION
 - B. AU SEIN DES PROGRAMMES
5. AMÉLIORATION CONTINUE
6. ANNEXES
 - A. *EXEMPLE LIBAN 2024*
 - B. *EXEMPLE MAURITANIE 2024*
7. RÉFÉRENCES

1. Objectif

L'objectif principal de cette politique est d'établir des lignes directrices explicites et de fournir un langage commun pour faciliter la mise en œuvre et la communication de l'engagement d'ADRA Belgium en faveur :

- **De l'égalité des genres**, en garantissant que toutes les personnes, indépendamment de leur sexe ou genre, bénéficient des mêmes opportunités et droits.
- **De l'inclusion sociale**, en œuvrant pour éliminer les barrières structurelles, culturelles et sociales qui empêchent une participation pleine et entière de tous les individus dans la société.

Cette politique s'inspire et s'appuie sur les principes fondamentaux énoncés dans les accords et cadres internationaux suivants :

- ▶ [The Universal Declaration of Human Rights](#)
- ▶ [UNHCR \(1951\) The Refugee Convention](#)
- ▶ [UN \(1981\) Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women \(CEDAW\)](#)
- ▶ [UN \(1990\) Convention of the Rights of a Child.](#)
- ▶ [UN \(1991\) Principles for Older Persons](#)
- ▶ [UN \(1992\) Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious, and Linguistic Minorities](#)
- ▶ [UN \(1995\) Beijing Declaration and Platform for Action](#)
- ▶ [UN \(2000\) Resolution 1325 on Women, Peace, and Security](#)
- ▶ [UN \(2006\) Convention on the rights of persons with disabilities \(CRPD\)](#)
- ▶ [Sustainable Development Goals \(specifically GOALS 5 and 10, however Gender equality and reduction of inequalities are included in other Goals as well\)](#)
- ▶ [UN \(2007\) Declaration on the Rights of Indigenous Peoples \(UNDRIP\)](#)
- ▶ [Indigenous and Tribal Peoples Convention \(International Labor Organization Convention 169\)](#)
- ▶ [International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination.](#)

2. Champ d'application et parties prenantes

Ce document présente la politique d'égalité des genres et d'inclusion sociale d'ADRA Belgium. Il s'applique de manière obligatoire aux parties prenantes suivantes :

- Les membres de l'Organe d'Administration d'ADRA Belgium ;
- Les employés, bénévoles, stagiaires et contractuels ;
- Les partenaires, en Belgique comme à l'international ;
- Toute autre personne agissante en tant que représentant officiel d'ADRA Belgium.

3. Déclaration

ADRA Belgium est l'agence officielle de développement et de réponse humanitaire de l'Église adventiste. Elle œuvre à travers des programmes qui incarnent les valeurs de Justice, de Compassion et d'Amour envers les personnes les plus vulnérables de l'humanité.

Fidèle à sa vision chrétienne des droits humains, ADRA Belgium reconnaît que chaque être humain est porteur de droits fondamentaux, qui doivent être respectés, protégés et promus.

En conséquence, ADRA Belgium s'engage fermement à combattre toutes les formes de discrimination qui excluent, stigmatisent ou marginalisent les individus. Cet engagement inclut la lutte contre les inégalités de genre et les discriminations à l'égard des personnes en situation de handicap dans tous ses programmes et initiatives.

TERMES CLÉS

INCLUSION SOCIALE – désigne le processus visant à garantir l'égalité des chances pour que chacun, quel que soit son milieu, puisse réaliser son plein potentiel. Elle repose sur des politiques et des actions qui assurent un accès équitable aux services et une participation aux décisions affectant la vie des citoyens. Ce processus renforce la capacité, la dignité et les opportunités des personnes marginalisées en raison de leur identité sociale, tout en promouvant l'autonomisation et des sociétés inclusives par la transformation des systèmes et des normes discriminatoires

EXCLUSION SOCIALE – processus complexe et multidimensionnel qui se manifeste par le manque ou le refus d'accès aux ressources, droits, biens et services. Elle engendre des obstacles empêchant une participation normale aux activités ou relations habituellement accessibles à la majorité des membres d'une société, que ce soit dans les sphères économique, sociale, culturelle ou politique. Ce phénomène affecte non seulement la qualité de vie des individus concernés, mais aussi l'équité et la cohésion de la société dans son ensemble (Levitas et al., 2007, p. 9).

HANDICAP – La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) définit le handicap comme un concept évolutif, englobant les personnes ayant des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables, dont l'interaction avec diverses barrières limite leur pleine et effective participation à la société sur un pied d'égalité avec les autres. Conformément à cette convention, ADRA adopte une approche fondée sur les droits, visant à éliminer les barrières physiques, communicationnelles, juridiques et attitudinales qui entravent la participation des personnes handicapées.

ÉQUITÉ – consiste à être juste envers les hommes et les femmes, les garçons et les filles, en visant une égalité des résultats. Cela peut nécessiter des mesures spéciales temporaires pour corriger des préjugés ou discriminations historiques et systémiques. L'équité repose sur un traitement différencié et juste, répondant aux besoins spécifiques et aux désavantages liés aux rôles, normes ou différences entre les sexes. Elle garantit à chacun des chances égales, tant au départ qu'à l'arrivée, en tenant compte des barrières culturelles et des discriminations passées (UNICEF, Glossaire des termes et concepts, 2017, p. 3).

INTERSECTIONALITÉ – introduite par Kimberlé Crenshaw, désigne les formes de discrimination qui se croisent et se chevauchent. Ce concept met en lumière la manière dont des discriminations multiples (racisme, sexisme, classisme, etc.) peuvent se combiner de façon complexe et cumulative, entraînant une marginalisation, une vulnérabilité ou une exclusion accrues. Ces effets varient d'une personne à l'autre et ne peuvent être simplement additionnés. L'intersectionnalité reconnaît également que les systèmes de discrimination et d'inégalités interdépendants peuvent être mieux compris et traités lorsqu'ils sont abordés conjointement (Equal Rights Trust, 2016 ; Barbelet & Wake, 2020, p. 13).

MARGINALISATION – désigne à la fois un processus et un état qui empêchent des individus ou des groupes de participer pleinement à la vie sociale, économique et politique. Elle découle de relations d'exclusion fondées sur le pouvoir. Les causes de marginalisation sont multiples et peuvent inclure l'orientation sexuelle, le genre, la localisation géographique, l'origine ethnique, la religion, le déplacement, les conflits ou le handicap. La pauvreté, quant à elle, est à la fois une cause et une conséquence de la marginalisation (Alakhunova et al., 2015, p. 2).

DÉVELOPPEMENT INCLUSIF – consiste à concevoir et mettre en œuvre des politiques et actions publiques qui favorisent le développement socio-économique et humain, tout en promouvant l'égalité des chances et des droits pour toutes les personnes, indépendamment de leur condition sociale, sexe, âge, état physique ou mental, origine ethnique, religion, orientation sexuelle, etc. Il vise une harmonie durable avec l'environnement (Gatjens, 2007, p. 45).

SEXE – se réfère spécifiquement à la réalité biologique et physiologique d'être un homme ou une femme.

GENRE – fait référence aux rôles, responsabilités et relations socialement construits associés au fait d'être un homme ou une femme. Il englobe également les attentes concernant les caractéristiques, compétences et comportements considérés comme appropriés pour les hommes et les femmes. Ces rôles et attentes sont appris et évoluent avec le temps, tant au sein d'une même culture qu'entre différentes cultures.

ÉGALITÉ DES GENRES – désigne l'état ou la condition dans laquelle tous les individus, quel que soit leur sexe, jouissent de manière égale des droits humains, des biens socialement valorisés, des opportunités et des ressources. Elle inclut l'élargissement des libertés et de la voix, l'amélioration des dynamiques et des relations de pouvoir, la transformation des rôles des hommes et des femmes, ainsi que l'amélioration de la qualité de vie en général, afin que chacun puisse réaliser pleinement son potentiel.

TRANSFORMATION DES RAPPORTS DE GENRE – est une politique ou un programme qui s'attaque aux causes profondes de l'inégalité fondée sur le sexe et d'autres formes d'inégalité. Il inclut des mesures spécifiques pour transformer les normes, les rôles et les relations de genre nuisibles, avec l'intention explicite de modifier les relations de pouvoir inégales. L'objectif dépasse l'amélioration des conditions individuelles, visant à améliorer la position sociale des personnes, c'est-à-dire la façon dont elles sont perçues dans la société. La programmation de transformation des rapports de genre crée un environnement propice à l'implication significative des groupes marginalisés dans tous les domaines (économique, social, politique, culturel) et à tous les niveaux (famille, communauté, organisations, institutions publiques et religieuses, écoles, marché).

VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE – désigne tout acte préjudiciable perpétré contre la volonté d'une personne, basé sur les différences socialement attribuées entre les hommes et les femmes. Ce terme englobe les actes infligeant des blessures ou des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ainsi que les menaces de tels actes, la coercition et d'autres privations de liberté.

INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE – processus qui consiste à garantir que l'égalité entre les hommes et les femmes soit incluse à toutes les étapes de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et programmes. Cela concerne toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, afin de s'assurer que toutes les personnes, en particulier les femmes, les filles et les groupes les plus vulnérables, bénéficient des mêmes avantages et que les inégalités ne se perpétuent pas.

4. Engagements et activités

ADRA Belgium s'engage à respecter les engagements suivants dans son organisation et ses programmes.

A. AU SEIN DE L'ORGANISATION

1. **Favoriser un environnement inclusif** : ADRA Belgium promeut un environnement propice à l'égalité des sexes et à l'inclusion sociale, en intégrant ces principes dans la culture organisationnelle, en créant un espace pour engager des dialogues significatifs sur des sujets tels que l'inclusion, le handicap et le genre, et en affirmant leur rôle dans le renforcement de l'organisation.
2. **Gestion des risques et responsabilisation** : des systèmes sont mis en place pour repérer, surveiller et évaluer les discriminations, abus, et l'implémentation des programmes. Cela inclut des politiques de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels (PSEAH) et des canaux permettant aux femmes, personnes handicapées et autres minorités de signaler toute inconduite :
 - **Pour les employés** : une section « *Bien-être au travail – protection contre la violence et le harcèlement au travail* » est développée au sein du Règlement de travail d'ADRA Belgium et contient toutes les procédures à suivre en cas de plainte ;
 - **Pour les volontaires et partenaires d'ADRA** : en tant que signataires du *Code de conduite et d'éthique* d'ADRA Belgium, tous nos volontaires et partenaires s'engagent au respect et à la protection de la dignité des bénéficiaires.
 - **Pour les bénéficiaires et autres parties prenantes** : notre site web invite à signaler tout cas ou incident par e-mail à info@adra.be. ADRA Belgium a également mis en place une procédure de gestion des plaintes au sein du projet The Social Food Truck qui est actuellement en cours de finalisation (prévu début 2025).
3. **Culture du lieu de travail** : ADRA Belgium met en place des politiques RH qui soutiennent les droits humains, l'inclusion sociale et l'égalité des sexes. Cela inclut des infrastructures accessibles, des opportunités de développement professionnel et des pratiques de travail flexible (telles que des horaires modifiés, du télétravail, des congés parentaux rémunérés, etc.).

Cf. Règlement de travail et Code de conduite et d'éthique d'ADRA Belgium dont tous les membres du staff sont signataires.
4. **Équilibre et diversité** : ADRA Belgium veille à maintenir un équilibre et une diversité des sexes dans les structures de personnel et de gouvernance et soutient les initiatives d'autonomisation des femmes, particulièrement dans les contextes culturels où cela est nécessaire.
5. **Ressources pour l'égalité** : ADRA Belgium affecte des ressources spécifiques pour garantir une main-d'œuvre diversifiée et égalitaire, en suivant des indicateurs d'intégration et d'égalité entre les sexes.
6. **Renforcement des capacités** : ADRA Belgium renforce les compétences de son personnel sur les concepts d'inclusion, de handicap et d'égalité des sexes, afin d'intégrer ces aspects dans ses programmes et initiatives.

7. **Campagnes de communication et de plaidoyer** : les campagnes d'ADRA Belgium sont participatives, diversifiées et intègrent une perspective de genre, en cherchant à transformer les relations de genre lorsque cela est possible.
8. **Responsabilité du personnel** : tous les membres du personnel sont responsables de la mise en œuvre des engagements de cette politique, avec des formations annuelles et l'intégration des principes d'égalité et de diversité dans les descriptions de poste et les évaluations de performance.

La/le **référent(e) Genre** s'assure que la politique *Égalité des genre et inclusion sociale* est bien respectée et intégrée dans tous les aspects de l'organisation et **l'Organe d'Administration** d'ADRA Belgium prévoit une révision annuelle de cette politique afin d'évaluer les performances de l'association par rapport aux engagements de cette politique et d'envisager la suite de la mise en œuvre de cette politique.

9. **Spécialistes de l'inclusion et du genre** : ADRA Belgium s'assure que son personnel comprend l'inclusion, le handicap et l'égalité des sexes, en nommant un spécialiste chargé de promouvoir et de soutenir l'intégration de ces dimensions dans les politiques et programmes de l'organisation.

B. AU SEIN DES PROGRAMMES

1. **Conception de projets/programmes** : lors de la conception des programmes, ADRA Belgium s'engage à réaliser des évaluations approfondies, en tenant compte des risques potentiels, y compris les risques liés au genre¹, afin de mesurer l'impact des activités. ADRA Belgium adopte des approches variées, comme les consultations formelles et informelles, les évaluations de l'impact environnemental, l'évaluation de l'égalité des sexes et de l'inclusion sociale (GESI), l'évaluation de l'impact sur le genre et l'analyse de l'impact social (SIA). Ces évaluations sont systématiquement réalisées en étroite coordination avec les parties prenantes, notamment les groupes vulnérables et marginalisés, pour assurer que les besoins et les perspectives de tous les bénéficiaires, y compris les femmes, les personnes handicapées et les minorités, soient correctement pris en compte.

ADRA Belgium veille à ce que les risques spécifiques au genre, comme l'inégalité d'accès aux ressources ou les barrières à la participation, soient identifiés et gérés tout au long du cycle des projets. Pour ce faire, ADRA Belgium utilise des outils de gestion des risques sensibles au genre et s'assure que des stratégies d'atténuation adaptées soient mises en place.

Dans le cadre du suivi et de l'évaluation des programmes, des données désagrégées par genre, ainsi que des indicateurs spécifiques, sont intégrées pour mesurer l'impact des activités sur les différentes populations. Ces données permettent d'ajuster les programmes afin d'optimiser les bénéfices pour les femmes, les hommes et les groupes vulnérables. En outre, des mécanismes de suivi participatifs sont mis en place pour permettre aux bénéficiaires, les hommes comme les femmes, de partager leur expérience et leur ressenti sur la mise en œuvre des projets et la gestion des risques.

2. **Adoption des approches** : ADRA Belgium doit non seulement maîtriser les approches clés en matière d'égalité des genres et d'inclusion sociale, mais aussi les intégrer systématiquement à chaque phase de

¹ Cf. Matrice de risques (dossier 7- Gestion des risques)

ses programmes : conception, mise en œuvre et suivi. Plusieurs approches stratégiques peuvent être adoptées pour garantir une approche inclusive et transformative :

- **Approche des droits humains** : cette approche repose sur la promotion des valeurs fondamentales et des libertés garantissant une vie digne pour tous. Elle renforce les mécanismes juridiques protégeant les individus contre les violations des droits humains, qu'elles proviennent d'acteurs privés ou publics. ADRA Belgium adopte explicitement l'égalité des genres et l'inclusion sociale comme des droits humains universels, et veille à ce que ces principes soient intégrés dans la conception et la mise en œuvre de tous ses programmes.
- **Approche de transformation des relations de genre et de pouvoir** : cette approche vise à identifier et à traiter les causes profondes des inégalités de genre. Les programmes d'ADRA Belgium cherchent à : 1) renforcer l'autonomie des femmes, des filles et des groupes vulnérables en tant que détenteurs de droits, 2) remettre en question les normes sociales et les relations de pouvoir dans les foyers et les communautés, et 3) aborder les pratiques structurelles qui entravent la pleine réalisation des droits humains et de l'égalité des genres. Cette approche est essentielle pour amorcer un changement durable des attitudes et des comportements en matière de genre.
- **Analyse différenciée selon le genre plus (GBA+)** : le processus GBA+² permet d'évaluer comment différents groupes de femmes, d'hommes et de personnes de toutes identités de genre peuvent vivre les politiques, programmes et initiatives. Le « plus » dans GBA+ prend en compte une variété de facteurs d'identité qui se croisent, tels que la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge, le handicap, etc. ADRA Belgium s'engage à intégrer cette analyse afin d'adapter ses programmes aux besoins complexes et diversifiés des bénéficiaires.
- **Approche à double objectif (twin-track)** : Cette approche garantit que l'inclusion des femmes, des hommes et des personnes en situation de handicap soit systématique à toutes les étapes des programmes : planification, conception, mise en œuvre, suivi et évaluation. Il s'agit d'assurer que toutes les politiques et actions de développement intègrent les préoccupations liées au genre et au handicap, tout en menant des activités spécifiques pour renforcer les capacités des groupes marginalisés.

ADRA Belgium doit être proactive dans l'adoption de ces approches, en particulier pour repérer et inclure les personnes exclues. Il est crucial d'avoir des mécanismes de suivi clairs, des consultations régulières avec les groupes vulnérables et des outils adaptés pour identifier ceux qui sont souvent invisibles dans les processus de développement. Cela permet non seulement de garantir l'inclusivité des programmes, mais aussi d'ajuster rapidement les actions pour mieux répondre aux besoins des populations concernées.

3. **Responsabilité** : ADRA Belgium utilise des mécanismes de responsabilité qui privilégient le retour

² Gender-based Analysis Plus (GBA+) ou « l'Analyse Comparative entre les Sexes Plus » (ACS+) est un outil analytique servant à l'élaboration de politiques, de programmes et d'autres initiatives adaptés et inclusifs. Plus d'infos : <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/analyse-comparative-entre-sexes-plus/est-analyse-comparative-entre-sexes-plus.html>

d'information et l'apprentissage continu pour améliorer les pratiques en matière d'égalité des sexes et d'inclusion sociale. Parmi ces mécanismes figurent les audits GESI internes, les évaluations organisationnelles et de projets, le plan d'action GESI, la formation continue du personnel, ainsi que l'intégration des résultats GESI dans l'évaluation des performances du personnel. Ces mécanismes assurent une évaluation régulière des systèmes en place, permettent de suivre les progrès réalisés, d'identifier les lacunes éventuelles, de promouvoir les réussites et de tirer des leçons des expériences passées. ADRA Belgium adopte une approche contextualisée et inclusive dans la mise en œuvre de ses programmes, impliquant activement des représentantes des femmes, des filles, des minorités ethniques et d'autres groupes marginalisés dans la prise de décision à toutes les étapes du cycle de projet (conception, mise en œuvre, suivi et évaluation). Ce processus de participation renforce l'efficacité et la pertinence des actions entreprises.

4. **Mise en œuvre des projets/programmes** : Lors de la mise en œuvre de ses projets, ADRA Belgium adopte les processus et pratiques suivants :
 - a. **Engagement communautaire** : ADRA Belgium soutient les leaders communautaires, les parents, les chefs religieux et les parties prenantes locales pour qu'ils adoptent des pratiques inclusives, visant à améliorer la qualité de vie des groupes minoritaires, des personnes handicapées, des minorités linguistiques, ainsi que des familles pauvres et défavorisées, qui risquent autrement d'être exclues des services de santé, d'éducation et de développement économique. L'engagement des hommes et des garçons en tant qu'alliés est également une priorité, afin de réduire les écarts entre les sexes, favoriser l'autonomisation des femmes, des filles et des groupes vulnérables, lutter contre les attitudes et pratiques discriminatoires, ainsi que les formes de masculinité oppressives, et prévenir la violence sexuelle et sexiste.
 - b. **Partenariats** : ADRA Belgium privilégie les partenariats avec les groupes communautaires, la société civile, les institutions locales et les organisations qui œuvrent pour les droits des groupes marginalisés et exposés à la violence et aux préjudices. Cela inclut les organisations de personnes handicapées (OPH), les groupes de défense des droits humains, les associations des minorités ethniques, et d'autres acteurs locaux. Ces partenariats garantissent que les initiatives d'ADRA bénéficient d'une expertise locale et d'une approche centrée sur les besoins réels des communautés.
 - c. **Systèmes** : ADRA Belgium met en place des plans détaillant comment les groupes marginalisés sont impliqués dans l'élaboration des plans de travail, les consultations continues, les processus décisionnels et les activités de suivi et évaluation. De plus, des mécanismes adaptés à la communauté et aux enfants sont instaurés pour permettre un retour d'information sur les activités du projet, les questions de protection et de sauvegarde, afin d'ajuster les actions en fonction des besoins émergents et des retours de terrain. Cette approche garantit la transparence, la responsabilité et l'efficacité dans la mise en œuvre des projets.
5. **MEAL (Monitoring, Evaluation, Accountability, and Learning)**: les systèmes MEAL d'ADRA Belgium fournissent des données désagrégées pertinentes selon le sexe, l'âge (lorsque disponible) et le handicap. Ces données permettent de démontrer de manière concrète les dynamiques de renforcement des capacités, telles que les changements d'attitudes, de perceptions, de pratiques et de connaissances au sein des communautés ciblées.

ADRA Belgium pourra élaborer des évaluations techniques, telles que l'évaluation de l'impact social (SIA), l'analyse du développement inclusif (IDA) et le consentement libre, préalable et éclairé (FPIC). Ces évaluations recueillent des informations détaillées sur les effets des projets et programmes en matière d'inclusion et d'égalité des sexes.

Afin de rendre l'inclusion de genre plus tangible et mesurable, des **indicateurs spécifiques au genre** sont intégrés dans les systèmes de suivi, tels que le taux d'accès des femmes et des groupes vulnérables aux services, l'augmentation de l'autonomie économique des femmes, la réduction des inégalités dans les processus décisionnels et l'amélioration des attitudes sociales à l'égard de l'égalité des sexes. Ces **indicateurs seront régulièrement mesurés** pour suivre les progrès et ajuster les stratégies si nécessaire.

Les projets/programmes sont évalués non seulement sur la base des résultats atteints, mais aussi sur la **qualité de l'inclusion** de ces groupes dans toutes les étapes du cycle du projet. Cela inclut des indicateurs de participation significative des femmes, des filles, des personnes en situation de handicap et d'autres groupes vulnérables dans la planification, la mise en œuvre et le suivi des activités. De plus, une section dédiée à l'égalité des sexes et à l'inclusion sociale est incluse dans tous les **protocoles de collaboration** ainsi que dans les **rapports de projet**. Cela garantit que les questions de genre et d'inclusion sont non seulement considérées à chaque étape, mais aussi régulièrement rapportées, analysées et ajustées pour assurer des résultats durables et transformateurs.

Le cadre de l'Indice de Progrès Social (Social Progress Index) pourrait également être utilisé pour mesurer l'inclusion dans les programmes d'ADRA, apportant ainsi une évaluation globale et comparative de la manière dont l'inclusion et l'égalité des sexes sont intégrées dans les projets de développement.

The Social Progress Index Framework



Source : [Méthodologie de l'Indice Global de Progrès Social](#)[®], décembre 2024.

Cf. annexe "Exemple de la prise en compte des dimensions de genre et d'inclusion sociale dans l'implémentation d'une réponse d'urgences d'ADRA, Liban, 2024"

- Expertise en égalité des sexes et inclusion sociale** : ADRA Belgium veille à l'embauche de spécialistes en inclusion et égalité des genres pour travailler avec les responsables de projet et le personnel technique afin de promouvoir l'inclusion, le handicap et l'intégration du genre tout au long du cycle des

projets. Ils assurent la collecte et la communication de données désagrégées par sexe et âge, fournissent un soutien technique et des formations au personnel et aux partenaires de mise en œuvre, et suivent les progrès des pratiques inclusives ainsi que les résultats et les impacts en matière d'égalité des sexes.

Au sein d'ADRA Belgium, la référente genre dispose d'une solide expérience en matière d'égalité des genres et d'inclusion sociale: 7 années d'expérience au sein de l'ASBL *Femmes et Santé* (activités de recherche et formations avec une approche genre, travail sur la question de la santé des femmes et d'une approche genre en santé, création d'outils pédagogiques pour prendre en compte les questions de genre), formations au gender budgeting, gender mainstreaming au sein de l'organisation *Monde selon les femmes*, etc.

7. **Ne pas nuire, mécanismes de protection et de sauvegarde** : ADRA Belgium adapte et/ou adopte la politique de sauvegarde d'ADRA International et respecte les mécanismes de signalement et de dénonciation établis. ADRA Belgium veille à ce que les projets/programmes respectent les principes "*Do No Harm*" (ne pas nuire) et soient sensibles aux conflits. Des mesures sont mises en place dans les projets/programmes pour prévenir et répondre à la violence sexuelle et sexiste, afin que toutes les personnes soient protégées contre la VBG dans les programmes, en particulier les femmes, les filles et les autres groupes les plus vulnérables.

Cf. annexe "Exemple de la prise en compte des dimensions de genre et d'inclusion sociale dans l'implémentation d'une réponse d'urgences d'ADRA, Liban, 2024"

8. **Allocations budgétaires** : ADRA Belgium allouera des ressources financières dans les budgets des programmes/projets pour soutenir les initiatives en matière d'égalité des sexes et d'inclusion sociale, telles que des activités spécifiques d'inclusion et d'égalité des sexes, le renforcement des capacités du personnel de terrain et des partenaires, le personnel dédié à l'inclusion et à l'égalité des sexes, la recherche, ainsi que le suivi et l'évaluation.

Cf. annexe "Exemple de budgétisation des activités liées au genre et à l'inclusion social dans un projet de développement d'ADRA, Mauritanie, 2024"

5. Amélioration continue

ADRA Belgium réalisera un audit/révision organisationnelle sur les aspects de genre et d'inclusion sociale de manière annuelle. Cette révision sera effectuée par l'Organe d'Administration d'ADRA Belgium afin d'évaluer les performances de l'association par rapport aux engagements de cette politique.

6. Annexes

A. Exemple de la prise en compte des dimensions de genre et d'inclusion sociale dans l'implémentation d'une réponse d'urgences d'ADRA

Liban, Février 2024

L'exemple de prise en compte des dimensions de genre et d'inclusion sociale dans l'implémentation de la réponse d'urgence d'ADRA Liban, tel que présenté dans la proposition du projet EM24-008 soutenue par ADRA Belgium, reflète l'approche globale et inclusive d'ADRA qui met en évidence les principes de non-discrimination, de participation, et d'égalité des sexes tout au long du processus de réponse. Voici un résumé de la manière dont ces dimensions sont intégrées dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation du projet :

1. **Sélection des bénéficiaires :**

- **Critères de sélection transparents et objectifs :** l'identification des bénéficiaires se fait selon des critères clairs, tenant compte de la vulnérabilité, de la capacité à faire face à la crise et des besoins spécifiques. Parmi les groupes prioritaires figurent les déplacés internes, les personnes âgées, les enfants de moins de 5 ans, les femmes enceintes et allaitantes, ainsi que les personnes handicapées.
- **Collaboration avec les partenaires :** l'implication de partenaires spécialisés dans différents secteurs permet une réponse plus ciblée et holistique, garantissant que les besoins de genre et d'inclusion sociale sont pris en compte.

2. **Analyse des parties prenantes :**

- **Engagement communautaire :** les leaders communautaires sont activement impliqués dès la phase de conception du projet. Des évaluations des besoins sont menées en consultation avec les bénéficiaires, et des discussions de groupe sont organisées pour permettre une approche participative, intégrant des retours fréquents et un mécanisme de plaintes.
- **Prise en charge des groupes à risque :** une attention particulière est accordée aux besoins des groupes vulnérables, en particulier les déplacés internes, avec des réponses spécifiques aux besoins liés au genre, à l'âge et au handicap.

3. **Partenariats et coordination :** ADRA collabore avec des secteurs clés comme la sécurité alimentaire et l'agriculture (FSAS) pour éviter les duplications d'efforts et assurer une réponse complète. Cela inclut des réunions régulières et des échanges d'informations avec les partenaires locaux et les autorités pour renforcer la coordination et la synergie des actions.

4. **Suivi, évaluation et rapportage :**

- **Plan de suivi et évaluation (MEAL) complet :** la mise en place d'un plan MEAL permet de suivre les résultats en termes d'égalité de genre et d'inclusion sociale. Cela inclut des discussions de groupe séparées par sexe pour évaluer la répartition des bénéfices des colis alimentaires, afin de comprendre l'impact différencié de l'aide selon le genre.
- **Analyse des données sexospécifiques :** les données collectées seront analysées pour ajuster les stratégies et s'assurer que les besoins de tous les groupes sont bien couverts.

5. *Normes humanitaires et principes de protection :*

- **Alignement avec les normes humanitaires minimales (Sphere) :** le projet respecte les principes fondamentaux de dignité humaine, de non-discrimination et de respect des droits humains, tout en intégrant des mesures de prévention de l'exploitation et des abus.
- **Approche de protection contre la violence de genre (VBG) :** des mécanismes sont en place pour référer rapidement les cas de VBG vers des canaux spécialisés. Le projet met en œuvre des mesures spécifiques pour reconnaître et répondre aux rôles et besoins divers des femmes, hommes, filles et garçons dans la réponse humanitaire.

6. *Mécanismes de Plainte et de Feedback :*

- **Mécanismes accessibles pour les plaintes :** ADRA met en place des canaux variés (hotline, visites sur le terrain, partenaires) pour recueillir les plaintes et les retours des bénéficiaires. Une attention particulière est portée à la sécurité des femmes et des enfants pour qu'ils puissent exprimer leurs préoccupations sans crainte.
- **Réponse proactive aux plaintes :** les plaintes sont systématiquement suivies et analysées, et des rapports sont générés pour documenter leur statut et les actions prises. Cette approche permet d'assurer que les préoccupations des bénéficiaires soient rapidement traitées et que les leçons apprises soient partagées.

7. *Problématiques transversales :*

- **Protection de l'enfance et soutien psychosocial :** ADRA collabore avec des ONG spécialisées (comme Himaya et MEDAIR) pour assurer la protection des enfants et fournir un soutien psychosocial en cas de besoin. Les cas de protection des enfants sont référés aux organisations compétentes.
- **Soutien spécifique aux ménages dirigés par des femmes (FHH) :** une attention particulière est portée aux FHH, avec un objectif de 40 % de bénéficiaires féminines. Des évaluations spécifiques sont réalisées pour mesurer leur accès aux distributions et identifier les ajustements nécessaires.
- **Soutien aux personnes âgées et handicapées :** des stratégies inclusives sont adoptées, telles que des files prioritaires lors des distributions et une distribution porte-à-porte pour garantir l'accès des personnes âgées, des femmes enceintes et des personnes handicapées aux services d'aide.

8. *Approche inclusive et sensible au genre :*

- **Focus groups séparés par sexe :** les focus groups sont organisés de manière à distinguer les sexes, afin de mieux comprendre les rôles et les bénéfices de l'aide pour les femmes, ainsi que leur utilisation des ressources alimentaires distribuées.
- **Adaptation des distributions :** des stratégies sont mises en place pour adapter la distribution des aides aux besoins des personnes âgées, des femmes enceintes et des personnes handicapées, en tenant compte de leurs contraintes de mobilité ou de santé.

Conclusion

L'intégration des dimensions de genre et d'inclusion sociale dans ce projet montre une approche systématique et réfléchie, où chaque phase (de la conception à l'évaluation) prend en compte les besoins spécifiques des groupes vulnérables. En mettant l'accent sur l'engagement communautaire, la coordination avec les partenaires, le suivi des résultats sexospécifiques, et l'amélioration continue basée sur les retours des bénéficiaires, ADRA s'assure que la réponse d'urgence soit véritablement inclusive et respecte les principes d'égalité et de dignité humaine.

B. Exemple de budgétisation des activités liées au genre et à l'inclusion social dans un projet de développement d'ADRA Belgium

Mauritanie, 2025-2026

Ce projet intègre les dimensions de genre pour améliorer les rôles économiques et sociaux des femmes en Mauritanie, principalement à travers la formation et le renforcement des coopératives de femmes en jardinage maraîcher. Ci-dessous un aperçu du budget proposé pour les activités liées à l'Égalité des Genres et à l'Inclusion Sociale (GESI), qui comprend des interventions spécifiques visant à traiter les inégalités liées au genre et à autonomiser les femmes.

Comment la dimension de genre est intégrée au projet :

- **Formation des femmes aux techniques de jardinage maraîcher** : le projet met l'accent sur le renforcement du rôle des femmes dans l'agriculture de petite échelle, en particulier le jardinage maraîcher. En Mauritanie, ce sont principalement les femmes qui se chargent de l'agriculture de petite échelle. Le projet vise à renforcer leur productivité agricole en les formant à des pratiques agricoles durables, à une gestion efficace de l'eau, et à une amélioration des rendements des cultures. Cela contribue directement à leur autonomisation économique et à la sécurité alimentaire.
- **Amélioration de l'accès à l'eau pour les activités agricoles** : le projet prévoit de connecter les jardins des coopératives de femmes au réseau d'eau, leur offrant ainsi les ressources nécessaires pour améliorer leur production agricole, ce qui est crucial pour améliorer la sécurité alimentaire et lutter contre la malnutrition dans la communauté.
- **Composition du comité de gestion de l'eau** : le projet garantit une représentation équilibrée en termes de genre dans le Comité de Gestion de l'Eau, qui comprendra des hommes, des femmes, des personnes âgées et des jeunes, assurant ainsi une diversité de perspectives et une inclusion dans la gestion des ressources en eau.

Aperçu du Cadre Logique des Activités GESI

- **Objectif spécifique 4** : renforcer les activités agricoles génératrices de revenus par le développement de l'agriculture familiale au sein des coopératives de femmes.
- **Résultat attendu 4** : les activités agricoles familiales ou de jardinage maraîcher dans les coopératives sont renforcées par la réhabilitation des puits.
 - **Activité 4.1** : connexion des jardins des coopératives de femmes au réseau d'eau.
 - **Activité 4.2** : formation de 40 femmes des coopératives aux techniques agricoles ou de jardinage maraîcher efficaces et durables.
 - **Activité 4.3** : sensibilisation de 40 femmes des coopératives à l'utilisation responsable de l'eau dans l'agriculture.

Aperçu du Budget des Activités GESI	
Connexion du jardin de la coopérative au réseau d'eau + réservoir de 400L <i>Installation de la connexion au réseau d'eau pour le jardin de la coopérative afin de permettre l'irrigation et améliorer la production des cultures.</i>	2.723 €
Formation des femmes aux techniques agricoles / jardinage maraîcher <i>Organisation de sessions de formation pour 40 femmes sur des pratiques agricoles efficaces et durables.</i>	237 €
Sensibilisation des femmes à l'utilisation responsable de l'eau en agriculture <i>Campagnes de sensibilisation ciblant 40 femmes sur l'importance de l'utilisation durable de l'eau pour l'agriculture.</i>	118 €

Ce budget et cet aperçu des activités illustrent une approche stratégique pour intégrer l'égalité des genres et l'inclusion sociale dans le projet, en veillant à ce que les femmes bénéficient d'une amélioration des pratiques agricoles, d'un meilleur accès à l'eau et d'une plus grande autonomisation économique. Grâce à ces interventions, le projet vise à contribuer au développement durable à long terme, à améliorer les moyens de subsistance et à promouvoir l'égalité des genres en Mauritanie.

7. Références

1. Alakhunova, Niyara et. Al. (2015). Defining Marginalization: An Assessment Tool. A product of the partnership between four development professionals at the Elliot. Elliott School of International Affairs at the George Washington University. Retrieved from: [World Fair Trade Organization.pdf \(gwu.edu\)](#)
2. Anouka, V. E. et al. "A conceptual model of women and girls' empowerment." [BMGF KIT WhitePaper web-1.pdf](#) . March 2017.
3. Barbelet, V. & Wake, C. (2020). Inclusion and exclusion in humanitarian action: The state of play. Retrieved from: [Inclusion and exclusion in humanitarian action the state of play.pdf \(odi.org\)](#)
4. Definition of Gender Mainstreaming. (n.d.) Retrieved from: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
5. Definition of Twin Track Approach. (n.d) retrieved from: https://www.hi-us.org/best_practices
6. Definition of marginalization. (n.d.). Retrieved from: [dib_glossary.pdf \(harvard.edu\)](#)
7. Global Affairs Country Office, Policy on Gender Equality. <http://www.international.gc.ca/development-developpement/priorities-priorites/ge-es/policy-politique.aspx?lang=eng>.
8. Global Affairs Country Office Feminist International Assistance Policy
9. Gatjens, Luis Fernando Astorga. (2007). A Basic Manual for Inclusive development. Inter-American Institute on Disabilities and Inclusive Development (IID) and Humanity & Inclusion.
10. Healey, R. A. Gender Equality and economic Growth - for poverty reduction. Poverty in Focus, 14-15(2008).
11. Humanity & Inclusion's policy on Disability, Gender and Age. (2018). Operations Division.
12. ILO. 2017. [A Manual for gender audit: The ILO participatory gender audit methodology](#). 2nd edition.
13. Moser, Caroline. Gender planning and development: Theory, practice, and training. Routledge, 2012.
14. Moser, Caroline. Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs. World Development, 1799-1825, 1989.
15. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. 2006. Frequently Asked Questions on a Human Rights-Based Approach to Development Cooperation. Retrieved from. <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQen.pdf>
16. Plan International. 2020. Architecture for Gender Transformative Programming and Measurement: A Primer. Retrieved from [https:// planCountry Office.ca/file/planv4_files/reports/Gender-Transformative-Programming-and-Measurement-Architecture_Oct2020.pdf](https://planCountryOffice.ca/file/planv4_files/reports/Gender-Transformative-Programming-and-Measurement-Architecture_Oct2020.pdf).
17. [Transforming agency, access, and power toolkit and guide for inclusive development](#) (TAAP).
18. UNICEF. 2017. [Gender equality: GLOSSARY OF TERMS AND CONCEPTS \(unicef.org\)](#)
19. UNFPA. 2013. Engaging Men and Boys: A Brief Summary of UNFPA Experience and Lessons Learned
20. UNFPA, ICOMP. 2011. Engaging Men and Boys in Gender Equality.
21. UN Women Training Centre. I Know Gender, Course accessed from <https://trainingcentre.unwomen.org/course/description.php?id=2>.
22. United Nations Gender Equality. (n.d.) Retrieved from. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>
23. World bank. (2013). Inclusion matters: The foundation for shared prosperity. Retrieved from: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/114561468154469371/pdf/Inclusion-matters-the-foundation-for-shared-prosperity.pdf>