



## L'Équité en action

Stratégie en matière d'égalité de genre et d'inclusion

**L'égalité de genre et la non-discrimination ne sont pas seulement des obligations légales - il s'agit de droits fondamentaux et de piliers essentiels de sociétés justes, paisibles et prospères.**

Toutefois, en dépit des progrès considérables réalisés ces dernières décennies, nous nous trouvons aujourd'hui à un tournant. Dans un contexte de recul significatif des droits des femmes, de la santé et des droits sexuels et reproductifs, des droits des minorités et des groupes vulnérables et de rétrécissement des espaces civiques à l'échelle planétaire, il est essentiel que nous résistions aux oppositions et réinventions la manière dont nous souhaitons protéger notre mission principale : construire un monde plus juste et plus équitable où chacun-e peut s'épanouir pleinement. Dans le cadre de ces efforts, nos valeurs fondamentales demeureront notre boussole et nous guideront vers cet objectif.

Cela est d'autant plus vrai dans les contextes fragiles et de crise où nous intervenons principalement. Notre engagement continu exige que nous tenions



constamment compte des personnes les plus affectées par les crises et des inégalités préexistantes. La participation significative des personnes ayant une expérience vécue, y compris les femmes et les représentant·es de groupes vulnérables, est cruciale pour préserver et reconstruire la paix, la résilience et des sociétés équitables et inclusives.

Alors que les avancées mondiales continuent de se heurter à la polarisation, à la résistance voire à la régression, de puissants signaux de changement restent porteurs d'espoir et d'élan. La Belgique fait office d'exemple récent, où les engagements renouvelés en faveur des droits humains et de la dignité pour toutes et tous, de l'égalité de genre et de l'élaboration de politiques inclusives sont fermement ancrés dans toutes les institutions.



*« À mes yeux, l'autonomisation des femmes n'est pas un projet : c'est un engagement à vie pour l'égalité et la liberté. C'est pourquoi j'ai choisi de me porter volontaire au sein de notre groupe interne sur le genre et l'inclusion : parce que la création d'espaces d'appartenance commence avec chacun·e d'entre nous. »*

**Reece-Hermine Adanwenon**  
Chargée de communication au Bénin



*« La poursuite des droits de l'homme et de la femme, de l'équité et de l'inclusion fait partie intégrante d'un voyage collectif, qui est résilient, adaptable et conscient des multiples contextes dans lesquels nos partenariats se développent et évoluent, et qui est façonné par les aspirations des communautés que nous servons. »*

**Jean Van Wetter**  
CEO d'Enabel

Dépliez pour ouvrir





## Faire tomber les barrières et intégrer l'inclusion dans chaque voix, chaque système et chaque lieu.

### 1

- Programmes -

#### Faire entendre les voix et amplifier les solutions locales

**Nous remettons en question les inégalités structurelles en matière de genre, les obstacles à l'autonomisation et les sources de discrimination multiples et croisées.**

Afin de nous attaquer aux causes profondes des inégalités de genre, nous nous concentrons sur la lutte contre les normes néfastes et sur la suppression des obstacles structurels rencontrés par les groupes marginalisés : ces derniers comprennent, par exemple, les normes sociales, les structures politiques, juridiques et économiques, et les dynamiques de pouvoir discriminatoires. Grâce à notre **approche transformatrice de genre**, nous promouvons des changements significatifs, participatifs et durables, depuis les actions communautaires jusqu'à l'appui aux politiques nationales.

Les défis mondiaux et les grandes transformations sociétales telles que **le changement climatique, les migrations, la digitalisation ou encore la transition énergétique** ont des répercussions inégales sur les femmes et les groupes marginalisés. C'est pourquoi nous intégrons l'égalité de genre et une approche fondée sur les droits humains dans notre expertise et nos priorités transversales, en veillant à ce que nos réponses soient inclusives et efficaces dans tous les contextes.

Entre 2022 et 2024, 87 % de nos programmes bilatéraux financés par la Belgique ont ciblé l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes, reflétant de la sorte notre engagement à **intégrer la dimension de genre** dans toutes nos activités.

Dans le même temps, notre approche comprend également **une action ciblée**. Nous cocréons des solutions visant à soutenir l'entrepreneuriat et le leadership des femmes, afin de prévenir et de combattre de manière holistique la violence basée sur le genre (VBG) - y compris la VBG facilitée par les technologies - et promouvoir l'éducation transformatrice de genre et les mesures de lutte contre le changement climatique, tenant compte de la dimension de genre. Si elles sont fructueuses, les approches sont **transposées dans les secteurs et les régions** afin d'en maximiser l'impact.

### 2

- Politiques, activités, processus -

#### Élaborer des politiques et institutionnaliser l'égalité

**Nous nouons des alliances stratégiques et élaborons des politiques qui institutionnalisent l'égalité de genre et l'inclusion sociale. Nous faisons de l'équité l'élément déterminant de nos opérations et nos processus.**

Dans un monde complexe et de plus en plus polarisé, nous comprenons que la promotion de l'égalité de genre, de la santé et des droits sexuels et reproductifs, et de l'inclusion peut s'avérer délicate, en particulier lorsqu'elle est perçue comme conflictuelle avec les normes locales. C'est pourquoi **nous encourageons un dialogue respectueux** et un engagement fondé sur des données probantes. Cela nous permet de rester sensibles aux différences culturelles et d'équilibrer efficacement les normes mondiales et les réalités locales.

Nous établissons des **partenariats** et des alliances stratégiques avec des institutions, des organisations de la société civile et des communautés afin d'instaurer l'égalité de genre dans les institutions, en nous assurant que l'inclusion fait partie intégrante du fonctionnement des systèmes et ne constitue pas une mesure secondaire. Afin de garantir un changement durable, nous renforçons la capacité et les compétences des acteurs à fournir des services publics inclusifs. Nous soutenons le **passage de l'intention à l'action**.

Nous explorons des partenariats public-privé et finançons des initiatives dédiées, ainsi que des **mécanismes de financement innovants**, comme des financements climat et des financements en lien avec la diaspora en faveur d'efforts prenant en compte le genre.

**Les données et les preuves** sont des outils puissants pour garantir un monitoring précis de nos actions et en accroître l'impact. Nous produisons et analysons des données sur l'égalité de genre et l'inclusion dans l'optique de mieux orienter l'action, modifier la dynamique du pouvoir et renforcer la redevabilité dans nos processus. Cet engagement s'étend aux marchés publics, aux fournisseurs et aux systèmes TIC, pour lesquels nous nous efforçons d'assurer l'accessibilité. Nous ambitionnons de répartir équitablement les ressources et les opportunités.

### 3

- Organisation -

#### Favoriser un leadership inclusif et une culture d'appartenance

**Nous stimulons une culture sur le lieu de travail où le leadership façonne l'équité et où la redevabilité renforce le sentiment d'appartenance de chaque membre du personnel.**

Nous appliquons en interne les mêmes principes directeurs que ceux que nous défendons dans nos programmes. En créant un environnement dans lequel chaque personne se sent valorisée, soutenue et célébrée pour sa contribution unique aux objectifs et valeurs de l'organisation, **nous joignons le geste à la parole**. Le personnel d'Enabel et ses partenaires doivent se sentir encouragé·es à soumettre leurs idées librement, à être authentiques sans craindre l'exclusion, les préjugés ou les représailles.

Nous garantissons l'égalité des chances et intensifions l'inclusion dans nos recrutements. Nous généralisons l'apprentissage obligatoire et continu sur l'égalité de genre, l'interculturalité, les préjugés inconscients et la diversité pour l'ensemble du personnel afin de le sensibiliser et de favoriser un environnement inclusif.

Nous appliquons une **politique de tolérance zéro** à l'égard du sexism, du racisme ou de toute forme de discrimination ou d'abus. Nous nous assurons que tou·tes les employé·es sont informé·es des politiques, des mécanismes de signalement et des sanctions en cas de violation. Nous favorisons un dialogue ouvert par le biais du mentorat, de groupes de ressources pour les employé·es et d'une communication inclusive, en nous assurant que la voix de chacun·e soit entendue et valorisée.

Nous promouvons un **leadership qui montre l'exemple**, en veillant à ce que l'égalité de genre et l'inclusion soient intégrées dans chaque aspect de l'organisation et appuyées par des cadres de redevabilité clairs et des objectifs mesurables.

### Mécanismes exploitables



Pilotage



Parrainage et redevabilité



Gouvernance collaborative



Hub technique



**Agence belge  
de coopération internationale**  
Rue Haute 147 - 1000 Bruxelles  
**T** +32 2 505 37 00  
[info@enabel.be](mailto:info@enabel.be)  
[enabel.be](http://enabel.be)

