

Politique genre Action Damien



actiondamien
damiaan**actie**

1. Raison d'être

Cette politique contribue à l'atteinte de l'Objectif de Développement Durable (ODD) 5, qui vise à « parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles », en s'engageant activement pour l'élimination de toutes les formes de discrimination et en mettant en place des stratégies visant à promouvoir l'égalité de genre. Elle soutient également les efforts visant à atteindre l'ensemble des autres ODD d'ici 2030, et particulièrement l'ODD 3, « Permettre à tous et toutes de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous et toutes à tout âge », car les inégalités de genre constituent un obstacle majeur à l'accès aux droits à la santé et exacerbent d'autres formes d'inégalités et de discriminations.

De plus, cette politique s'inscrit dans l'application des principes définis dans la « Charte Genre : Un socle commun pour les organisations de la société civile et les acteurs institutionnels belges », signée en 2018. Elle promeut l'équité de genre et garantit des pratiques inclusives tant au sein de l'organisation que dans toutes les étapes de mise en œuvre des projets.

Enfin, cette politique genre constitue l'un des piliers essentiels de l'engagement d'Action Damien (AD) en matière de Diversité, d'Équité et d'Inclusion (DEI), dans le cadre de l'élaboration d'une future politique DEI plus large.

2. Champ d'application

S'applique à l'ensemble du personnel, des bénévoles, des membres des organes de gouvernance (organe d'administration, assemblée générale), des contractants et des partenaires de l'organisation, tant au siège que dans les pays où les projets sont mis en œuvre.

Cette politique s'intègre dans toutes les phases des projets afin de garantir une approche « *do no harm* », qui vise à éviter toute action susceptible de nuire aux bénéficiaires, et de respecter le principe « *leave no one behind* », en veillant à ce qu'aucun groupe ou individu ne soit exclu ni discriminé en raison de son genre, de son identité ou de toute autre caractéristique.

3. Parcours d'intégration du genre chez Action Damien

Depuis 2014, AD a progressivement renforcé son engagement en matière d'équité de genre, notamment à travers l'intégration des principes d'égalité dans ses pratiques et politiques. En réponse à une évaluation externe en 2016 qui a souligné la faible prise en compte du genre au sein de l'organisation, un point focal Genre a été nommé et l'équité de genre a été intégrée dans les lignes de force stratégiques du Plan Stratégique 2018-2027.

En 2018, l'organisation a signé la Charte Genre du secteur des acteurs de la coopération non gouvernementale (ACNG) belges, marquant un engagement



officiel en faveur de l'égalité de genre. A partir de cette même année, des ateliers sont organisés et des points focaux genre ont été nommés au sein des équipes.

En 2022, Action Damien a activement collaboré à l'élaboration de l'outil « carré Genre et Santé » conçu par l'ONG Le Monde Selon les Femmes. Cet outil pédagogique a été élaboré pour ouvrir le débat et déconstruire les stéréotypes de genre autour de la santé en tenant compte des rapports sociaux entre les sexes. Il permet de réfléchir à une coresponsabilité des rôles dans le « care », le fait de prendre soin des autres et de la société.

En 2024, l'organisation a franchi une nouvelle étape en créant une communauté de pratique sur le genre, renforçant ainsi les échanges, l'apprentissage et la mise en œuvre de ses engagements en matière d'égalité de genre à travers ses activités.

Cet engagement continu témoigne des efforts constants d'AD pour intégrer l'équité de genre dans toutes ses actions, en vue de créer un environnement plus inclusif et égalitaire.

4. Nos engagements pour l'équité de genre

ENGAGEMENT 1 : Compréhension et sensibilisation

AD s'engage à promouvoir un lieu de travail et un environnement où tous les individus, quel que soit leur genre, sont traités avec respect et dignité. AD développe une compréhension commune des enjeux liés aux inégalités de genre, aux dynamiques de pouvoir entre les genres, et des moyens de prévenir les violences basées sur le genre, que ce soit au sein d'AD, dans ses programmes ou à travers ses partenariats. AD partage sa politique en matière de genre, ainsi que les valeurs et les engagements qu'elle incarne.

ENGAGEMENT 2 : Approche intégrée et actions ciblées

AD adopte une double approche pour le genre : l'intégration de la dimension genre de manière transversale dans tous les aspects et à tous les niveaux de l'organisation (« *gender mainstreaming* ») et la mise en œuvre d'actions spécifiques genrées là où des besoins particuliers sont identifiés.

Cette approche adaptative vise à garantir des conditions inclusives et équitables dans toutes les thématiques et interventions et permet de lutter activement contre les inégalités en répondant aux besoins sexo-spécifiques des populations afin de réduire les inégalités de genre dans l'accès aux services de santé et l'utilisation de ces derniers.

ENGAGEMENT 3 : Suivi, évaluation et amélioration continue

AD s'engage à analyser systématiquement l'impact différencié de ses actions sur le genre, en allouant des ressources pour suivre et évaluer les progrès réalisés vers



une plus grande équité. L'organisation veille à l'amélioration constante de ses pratiques pour éliminer les logiques discriminantes ou non équitables et intègre systématiquement la dimension genre dans la conception et la mise en œuvre de ses thématiques et interventions.

Ces engagements témoignent de la volonté d'AD d'améliorer l'impact de ses programmes de santé par une approche équitable et inclusive, contribuant ainsi à une meilleure accessibilité et qualité des soins pour toutes et tous.

5. Principes directeurs

- **Non-discrimination et équité entre les hommes et les femmes**

AD s'engage à garantir l'égalité des droits et des opportunités entre les hommes et les femmes, en éliminant toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe, comme cela est explicitement inscrit dans son code éthique (cf. Annexe 2). Cela implique de promouvoir un traitement équitable en matière d'accès aux ressources, d'opportunités de développement professionnel et de prise de décision. L'organisation veille également à ce que ses interventions intègrent l'analyse des inégalités entre les hommes et les femmes et mette en place des actions concrètes pour combler les écarts et favoriser une véritable équité entre les sexes.

- **Engagement pour un équilibre de genre dans les processus**

AD s'engage à assurer un équilibre de genre à tous les niveaux de l'organisation, notamment dans les processus de recrutement, de prise de décision et de gouvernance, en veillant à une représentation équitable des genres dans ses instances décisionnelles.

- **Tolérance zéro face au harcèlement et à la violence**

AD adopte une politique de tolérance zéro vis-à-vis de toute forme de harcèlement ou de violence, qu'elle soit physique, verbale ou psychologique, afin d'assurer un environnement de travail sûr et respectueux pour tous et toutes.

Des personnes formées en matière d'intégrité agissent en tant que conseillers en intégrité et gestionnaires des plaintes, et restent disponibles pour toute question ou pour signaler un incident. Toute demande ou signalement peut être adressé à l'adresse de contact indiquée sur le site Web : ethics@damien-foundation.be.

- **Remise en question des inégalités de genre en santé**

AD intègre une approche genre dans toutes ses actions en santé, en analysant, avec la participation des personnes et des communautés concernées, les inégalités de genre susceptibles d'affecter l'accès aux soins et l'exercice des droits à la santé. L'organisation développe des programmes et services qui, non



seulement, évitent de renforcer ces inégalités, mais cherchent activement à les remettre en question et à les éliminer. Cette démarche inclut également la promotion d'initiatives favorisant *l'empowerment* et la coresponsabilité des personnes concernées dans les questions de santé.

6. Objectifs spécifiques et résultats attendus

1. Sensibilisation et engagement envers l'égalité de genre

Objectif : Favoriser la sensibilisation et le développement des connaissances sur l'égalité de genre auprès de l'ensemble du personnel, y compris la direction et les équipes de terrain, des organes de gouvernance, des partenaires et des bénévoles, pour encourager des comportements inclusifs et soutenir activement l'égalité de genre dans l'organisation.

Résultats attendus :

- Tous les employés et partenaires sont régulièrement sensibilisés aux questions d'inégalités et de discrimination de genre, grâce à des initiatives continues visant à renforcer la compréhension et la prise de conscience de ces enjeux.
- Une formation de base sur l'égalité de genre est d'abord mise en place. Cette formation sera ensuite évaluée pour adapter et ajuster les formations futures en fonction des besoins identifiés.

2. Intégration de l'égalité de genre dans les politiques de ressources humaines (RH)

Objectif : Revoir les politiques RH pour garantir l'équité dans le recrutement, la promotion et la rémunération.

Résultats attendus :

- Les politiques de ressources humaines sont actualisées pour garantir l'égalité de genre.
- Un suivi régulier est effectué pour assurer que les écarts de genre sont réduits.

3. Représentation équitable dans les organes de décision

Objectif : Assurer une représentation équilibrée dans les instances de décision (organe d'administration, assemblée générale, équipe de direction).

Résultats attendus :

- L'organisation prend les mesures nécessaires pour s'assurer que ses instances soient composées au maximum de deux tiers de membres du même sexe et ce, en vue d'accroître la représentativité de la société dans les organisations et des processus de prise de décision plus égalitaires (conformément à la charte genre du secteur des ACNG).
- La composition des organes de décision est revue annuellement pour maintenir cet équilibre.

4. Intégration d'une approche sensible au genre dans les programmes et interventions d'Action Damien



Objectif : Intégrer systématiquement une approche sensible au genre dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes de lutte contre des maladies liées à la pauvreté, telles que la lèpre, la tuberculose, la leishmaniose et autres maladies tropicales négligées de la peau.

Résultats attendus :

- Les programmes et interventions tiennent compte des différences d'impact liées au genre dans l'accès aux soins et services.
- Des indicateurs sont développés pour évaluer comment les interventions réduisent les inégalités de genre dans les soins de santé.

5. Communication inclusive et non stéréotypée

Objectif : Garantir une communication qui valorise l'égalité de genre et évite les stéréotypes.

Résultats attendus :

- Des directives pour une communication inclusive sont établies et appliquées.
- Les messages internes et externes respectent les principes d'égalité de genre et de diversité sexuelle (conformément aux engagements pris dans la charte genre du secteur des ACNG).

7. Conformité et application

- **Suivi et évaluation :** Mettre en place un processus de suivi et d'évaluation régulier des initiatives liées à l'équité de genre afin de mesurer leur impact et d'identifier les domaines nécessitant des ajustements.
- **Soutien et accompagnement :** Promouvoir un environnement de travail où les préoccupations concernant l'équité de genre peuvent être exprimées librement et où des mesures correctrices appropriées peuvent être mises en place pour améliorer les pratiques.

8. Examen et révision

- Réviser le présent document tous les cinq ans ou selon les besoins, en fonction du retour d'information et des changements dans les exigences légales et organisationnelles.
- Inclure la contribution du personnel, des partenaires et des bénéficiaires dans le processus de révision.



9. Références

ABGLT: Brazilian Gay, Lesbian, Bisexual, Transvestite and Transsexual Association et ONUSIDA, LGBT Communication Manual.

Assemblée Générale des Nations Unies, Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 25 septembre 2015 : « Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030 », 2015.

Caro D. A manual for integrating gender into reproductive health and HIV programs: from commitment to action. 2nd ed. Washington, DC: Population Reference Bureau, USAID IGWG; 2009.

Charte Genre : Un socle commun pour les organisations de la société civile et acteurs institutionnels belges, 2018.

Direction Générale de la Coopération au Développement, Le genre dans la Coopération belge au développement, 2015.

Direction Générale de la Coopération au Développement, Plan d'action relatif à l'intégration de la dimension de genre, 2015.

Fédération Wallonie-Bruxelles, Guide pour l'égalité des femmes et des hommes dans les asbl, 2014.

Le Monde Selon les Femmes, Essentiel du Genre n°10 « Genre et Empowerment », Bruxelles, 2017.

Le Monde selon les femmes, Le genre dans les organisations de développement durable, Enquête sur l'intégration du genre dans les organisations de développement durable en Belgique francophone, Bruxelles, 2016.

Le Monde selon les femmes, Les essentiels du genre 01 : Approche genre - Concept et enjeux actuels, Bruxelles, 2019.

Sara Hlupelike Longwe, Gender awareness : the missing element in the third world development project, in Wallace T. & March C. Eds, Changing perceptions : writings on Gender and development, Oxfam, London, 1990, pp. 149-157.

Unesco, Cadre de mise en oeuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007, p. 17.

World Health Organization. Strategy for integrating gender analysis and actions into the work of WHO. Geneva: WHO, 2009.



10. Annexes

Annexe 1 : Définitions

Le concept de genre¹

Alors que la notion de sexe se réfère aux différences biologiques entre les femmes et les hommes, le concept de genre renvoie à la manière dont la société attribue aux hommes et aux femmes des rôles et des statuts différenciés, avec, le plus souvent, une appréciation négative associée aux rôles féminins. Ces statuts différenciés varient dans le temps et l'espace; ils sont déterminés par les normes sociales, politiques, historiques, culturelles et religieuses.

En dissociant intellectuellement le culturel et le biologique, le concept de genre interroge les clichés liés au sexe. Par exemple, l'idée selon laquelle les femmes sont plus naturellement enclines que les hommes à s'occuper des tâches domestiques, est de l'ordre de la construction sociale, et non pas liée au fait que la femme dispose d'ovaires.

Le concept de genre a une double dimension : il interroge la manière dont chacun et chacune peut construire son identité, aussi bien à travers son éducation que son orientation sexuelle (hétérosexuelle, homosexuelle, etc.). Les discriminations liées à l'orientation sexuelle sont elles aussi à considérer lorsqu'on interroge le concept de genre. Le concept de genre renvoie aussi à une deuxième dimension complémentaire : 'le genre est une façon primaire de signifier des relations de pouvoir'².

L'égalité de genre signifie dès lors que les droits, les responsabilités des femmes et des hommes ainsi que les possibilités qui leur sont offertes ne dépendront pas du fait d'être né de l'un ou de l'autre sexe. Atteindre l'égalité de genre ne signifie pas non plus que les femmes et les hommes deviennent exactement égaux, mais bien qu'ils bénéficient des mêmes valeurs et des mêmes choix et opportunités dans la société. Il s'agit donc bien de parvenir à l'égalité de droits.

Cette considération inclut alors les minorités telles que les personnes LGBTQIA+ (lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queers, intersexuées, asexuelles ou aromantiques). Cela signifie également que les identités sexuelles ne peuvent se résumer à la seule différenciation hommes/ femmes mais qu'il existe aussi une variété d'identités sexuelles.

Identité de genre

¹ Les définitions reprises ci-dessus se basent sur la note stratégique adoptée en 2015 sur le genre dans la coopération belge au développement.

² Charte Genre : Un socle commun pour les organisations de la société civile et acteurs institutionnels belges, 2018.



L'identité de genre, c'est se sentir appartenir à la case «femme/homme/autre» liée aux rôles féminins et masculins déterminés par la société. Il y a bien évidemment toute une possibilité de nuances dans la manière de vivre son identité de genre, comme pour les transgenres³.

Expression de genre

L'expression de genre, c'est l'attitude, les comportements et l'image que l'on décide d'adopter dans la société en rapport à un genre ou plutôt un autre (masculin ou féminin ou androgyne)³.

Orientation sexo-affective

L'orientation sexo-affective (hétérosexualité, homosexualité, bisexualité, asexualité) est un choix personnel et individuel, indépendant de l'expression de genre et de l'identité de genre pour lesquels on induit souvent un lien automatique³.

Sexe biologique

Le sexe biologique « femelle et mâle » est déterminé avant la naissance. Il arrive parfois que cette distinction soit ambiguë, c'est ce qu'on appelle être intersexué (les différences peuvent se situer au niveau des gonades, des chromosomes ou des organes génitaux)³.

Intersectionnalité

L'intersectionnalité est un concept qui explique comment différentes formes de discrimination ou de domination, basées sur des aspects comme le genre, l'ethnicité ou la race, se combinent et se renforcent entre elles. Ces oppressions se vivent en même temps et ne peuvent pas être séparées les unes des autres. Même si chaque type d'oppression fonctionne de manière autonome, elles s'alimentent et se construisent mutuellement. Pour lutter contre ces injustices, il faut donc les combattre ensemble sans en prioriser une par rapport à une autre.³

Stéréotypes

Les stéréotypes sont des « habitudes de jugement non confirmées par des preuves, que chaque société fournit à ses membres par le biais de la famille, du milieu social, de l'école, des médias ». Ils se construisent à partir d'une idée ou image populaire que l'on se fait d'un groupe, en se basant sur une simplification abusive de traits de caractère, et qui devient une croyance. Les stéréotypes de genre sont à la base de **préjugés** (jugements). C'est-à-dire de convictions que nous avons, non fondées sur des faits scientifiques et pour lesquels nous n'avons pas besoin d'apprendre. Ces préjugés renforcent **les inégalités et les discriminations** (comportement)³.

3 Les essentiels du genre 01 : Approche genre - Concept et enjeux actuels, Le Monde selon les femmes, Bruxelles, 2019.



Discrimination

Une discrimination est le comportement d'un individu qui refuse l'égalité de traitement à laquelle les personnes aspirent. On parle de discrimination lorsqu'on reçoit une différence de traitement en raison du sexe, de l'origine, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de la situation familiale, de l'appartenance sexuelle, de l'apparence physique, etc³.

L'hétéronormativité

L'hétéronormativité est une expression utilisée pour décrire ou identifier une norme sociale liée à un comportement hétérosexuel normalisé, en vertu de laquelle cette norme est considérée comme la seule forme de comportement socialement valable et tout individu qui n'en adopte pas la posture sociale et culturelle se trouve désavantagé par rapport au reste de la société. Ce concept constitue le fondement des discours discriminatoires et des préjugés envers les LGBTQIA+, en particulier en ce qui concerne la constitution de la famille et l'expression publique⁴.

Le gender mainstreaming («approche intégrée de la dimension de genre»)

Le gender mainstreaming est le processus d'incorporation d'une perspective de genre dans les politiques, les stratégies, les programmes, les activités de projet, les fonctions administratives et la culture institutionnelle d'une organisation, afin que les pratiques institutionnelles favorisent une plus grande égalité entre les hommes et les femmes^{5,6}.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes explicite finement cette notion :

Le gender mainstreaming est donc une *stratégie* qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques.

Une politique qui intègre la dimension de genre est une politique dans le cadre de l'établissement de laquelle on a examiné de manière comparative la situation des femmes et des hommes concernés, on a identifié les éventuelles inégalités entre les sexes, et on a cherché à les réduire ou à les éliminer.

Le gender mainstreaming est une *approche transversale*, c'est-à-dire une approche qui s'applique à tous les domaines politiques (ex : Emploi, affaires sociales, finances, santé, mobilité, justice,...).

Le gender mainstreaming est une *approche structurelle* qui s'applique à toutes les phases du 'cycle de projet' (préparation, décision, mise en œuvre, évaluation) et qui

4 ABGLT: Brazilian Gay, Lesbian, Bisexual, Transvestite and Transsexual Association et ONUSIDA, LGBT Communication Manual.

5 Caro D. A manual for integrating gender into reproductive health and HIV programs: from commitment to action. 2nd ed. Washington, DC: Population Reference Bureau, USAID IGWG; 2009.

6 World Health Organization. Strategy for integrating gender analysis and actions into the work of WHO. Geneva: WHO, 2009.



concerne tous les acteurs impliqués dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des projets. Le fait de vérifier l'impact potentiellement différent pour les femmes et les hommes de toute mesure politique envisagée doit en effet devenir un réflexe, un automatisme pour chaque agent impliqué dans les différentes phases du cycle de projet.

Le gender mainstreaming est une *approche préventive* puisqu'il a notamment pour objectif d'éviter que les pouvoirs publics ne mettent en place des politiques qui créent ou accentuent des inégalités entre hommes et femmes.

Empowerment

Le concept d'empowerment réfère au fait de se rendre compte de notre conditionnement et pouvoir en sortir, reprendre le pouvoir de notre vie. Il s'agit d'une démarche à la fois collective et individuelle. Il nécessite que l'on renforce 4 composantes : le pouvoir interne, le pouvoir des connaissances, le pouvoir économique et le pouvoir social et politique. C'est une démarche qui part des personnes, collectifs, organisations sociales.

« En réalité, le processus d'empowerment n'est pas quelque chose de linéaire ni de rectiligne. Il varie en intensité selon les moments. Il suppose parfois d'avancer et de reculer (...). Les différentes étapes de l'empowerment ne suivent pas nécessairement un ordre chronologique. Les individus et/ou les groupes sociaux peuvent renforcer tantôt leur bien-être, tantôt leur participation, etc. Enfin, l'évolution du processus n'est pas toujours constante : les individus et/ou les groupes sociaux auront des comportements variables en fonction des périodes de leur vie ou encore en fonction de facteurs influents (politiques, sociaux ou économiques) ». ⁷

Équité de genre

L'équité de genre signifie qu'un traitement différencié, visant à rétablir l'équilibre, est accordé aux femmes ou aux hommes afin de compenser le déséquilibre historique et social qui les empêche de participer activement et de façon égale au développement de leur société ⁸.

Inclusion

Le principe d'inclusion fait référence à l'effort intentionnel et continu pour s'assurer que des personnes diverses avec des identités différentes sont capables de participer pleinement à tous les aspects du travail d'une organisation, y compris les postes de direction et les processus de prise de décision.

⁷ Le Monde Selon les Femmes, Essentiel du Genre n°10 « Genre et Empowerment », Bruxelles, 2017.

⁸ Unesco, Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre pour 2002-2007, p. 17.



Se rapporte à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités. À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes. Elle exige également une affirmation des valeurs et des principes d'équité, de justice et de respect en se montrant ouverts à différentes opinions et perspectives, en acquérant une compréhension des autres cultures, expériences et communautés et en faisant un effort conscient pour être accueillants, serviables et respectueux de tous.

En résumé, il s'agit d'intégrer un individu à un groupe et de le valoriser, quelles que soient ses différences et sans distinction. L'inclusion se produit lorsque les membres d'un groupe diversifié se sentent valorisés et respectés, ont un accès égal et équitable aux opportunités et aux ressources, et peuvent apporter leurs points de vue et leurs talents pour améliorer leur organisation.

Diversité

La diversité c'est l'ensemble des façons dont nous différons. Il s'agit notamment des différences liées au sexe, à l'âge, au handicap, à l'origine culturelle, à l'orientation sexuelle, à l'origine sociale et économique, à la profession, à l'éducation, à l'expérience professionnelle et au rôle de l'organisation.

Egalité

L'égalité c'est offrir les mêmes possibilités/opportunités à tout le monde.

Equité

L'équité, c'est la qualité d'être juste ou impartial. Il s'agit de comprendre que nous ne sommes pas tous égaux face à une situation similaire et de procéder à des ajustements pour donner à chacun les mêmes chances.



Annexe 2 : Code d’Ethique

Annexe 3 : Plan d’action

