

MISE EN PLACE D'UN·E RÉFÉRENT·E GENRE POUR RENFORCER L'ÉGALITÉ ET L'INCLUSION

Nom de l'entreprise : ADA ASBL

Secteur d'activité : Activités financières et d'assurance

Catégorie de l'entreprise : Fondation, Association, ONG

Description de l'action

- Type d'action : Nomination d'un·e référent·e genre, intégration transversale de la dimension genre dans tous les programmes ADA, sensibilisation interne, appui méthodologique.
- Cible : Ensemble du personnel ADA, partenaires de projet, bénéficiaires.
- Durée : Action continue, démarrée en 2024.

Contexte

La création du poste de référente genre répond à la volonté de ADA d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans ses programmes et de lutter contre les discriminations persistantes, notamment dans l'accès aux ressources et à l'autonomie économique. Cette démarche s'inscrit dans une stratégie globale visant à briser le cercle vicieux entre pauvreté et inégalités de genre.

Objectifs

- Renforcer l'intégration de la dimension genre dans tous les projets de ADA.
- Former et sensibiliser les équipes et partenaires sur les enjeux de genre.
- Identifier et lever les barrières spécifiques rencontrées par les femmes dans leur processus d'autonomisation, notamment économique.
- S'assurer que les activités mises en place par ADA et ses partenaires bénéficient équitablement à toutes et à tous.
- Garantir que les activités de ADA ne contribuent pas à renforcer ou à perpétuer des inégalités de genre.

Approche

- Analyse des risques et des normes de genre spécifiques à chaque contexte d'intervention.
- Mise en place de mesures pour garantir l'accès des femmes aux ressources, compétences et processus décisionnels.
- Adaptation des produits/services pour lever les obstacles structurels (ex : garanties adaptées pour l'accès au crédit).
- Formation continue des équipes et échanges avec des partenaires spécialisés.
- Communication interne via réunions, supports pédagogiques, et partage de bonnes pratiques.

Impact

- Impact qualitatif : prise de conscience accrue des enjeux de genre au sein de l'organisation, meilleure inclusion des femmes dans les projets, retours positifs des équipes et partenaires.
- Impact quantitatif : suivi du nombre de projets intégrant des objectifs de réduction des inégalités de genre, indicateurs d'accès et de participation des femmes, mesure des impacts en termes d'autonomisation économique des femmes.
- Durée : action pérenne, avec évolution continue des pratiques et outils.

« A faire »

- Impliquer toutes les parties prenantes, y compris les hommes, dès le début des interventions.
- Adapter les actions au contexte local et aux besoins réels des femmes.
- S'appuyer sur des partenaires spécialisés pour mieux comprendre les enjeux locaux.

« Ne pas faire »

- Ne pas considérer les femmes comme un groupe homogène.
- Éviter les approches uniformisées sans analyse préalable du contexte.
- Ne pas négliger la sensibilisation des hommes pour éviter des résistances ou tensions au sein des ménages et des communautés.