

Inclusion et genre

Niveau 2 – Exigences minimales



Photo: Milena Ayala/NRC

Informations sur le document :

Titre	Inclusion et genre
Type	Niveau 2
Approbateur	Jan Egeland, Secrétaire général
Propriétaire	Geir Olav, Secrétaire général adjoint
Développeur	Ama Afrifa-Tchie, Leader Mondial Diversité, Équité et Inclusion Delphine Brun, Spécialiste Globale Genre et Inclusion
Portée	Mondiale
Document(s) connexe(s)	Politique d'inclusion et de genre de NRC Politique d'intervention Normes minimales de Programmation sûre et inclusive Politique Speak Up Politique de sauvegarde Code de conduite Politique sur l'Engagement Communautaire et la Redevabilité (CEA) et document d'encadrement du CEA Politique sur les partenariats avec les acteurs locaux
Date	Octobre 2025
Date de révision	-
Version	1

TABLE DES MATIERES

1	INTRODUCTION	4
	1.1 Objet et portée :	4
	1.2 Comment fonctionnent les exigences minimales ?	4
2	EXIGENCES POUR LA PROGRAMMATION	5
3	EXIGENCES POUR NOTRE PERSONNEL ET NOTRE CULTURE ORGANISATIONNELLE	10
4	EXIGENCES RELATIVES A NOS POLITIQUES, STRATEGIES ET PARTENARIATS...	13

1 Introduction

1.1 Objet et portée :

Ce document énonce les exigences minimales en matière d'inclusion et de genre. Il complète la [Politique d'inclusion et de genre de NRC](#).

Alors que la politique (Niveau 1) décrit ce qu'est l'ambition de NRC, ces exigences minimales (Niveau 2) expliquent comment notre organisation mettra ses engagements en pratique.

Ce document comprend des exigences minimales qui ne peuvent pas être écartées ou adaptées. Il s'applique globalement à NRC et à ses entités, y compris NORCAP et les bureaux de représentation. Il comprend également des recommandations qui peuvent être adaptées au contexte.

Le Directeur des Personnes et Organisation, le Directeur général des Programmes mondiaux et le Directeur général de NORCAP sont responsables du respect de ces exigences minimales.

1.2 Comment fonctionnent les exigences minimales ?

Les exigences minimales permettent à tous les bureaux d'être clairs sur les actions mandatées pour garantir que l'inclusion et le genre sont pris en compte dans nos programmes, au sein de notre personnel et dans notre culture organisationnelle.

Chaque section du présent document présente les exigences requises pour respecter les quatre engagements de NRC en matière d'inclusion et de genre. Puisqu'elles contribuent souvent à la réalisation de plusieurs engagements, elles sont regroupées comme suit :

Engagement 1 : NRC fonde tous ses programmes sur une compréhension approfondie des questions de genre et de diversité	Section 2 : Exigences pour la programmation
Engagement 2 : NRC met en œuvre des programmes humanitaires qui favorisent l'égalité des genres et soutiennent l'inclusion	
Engagement 3 : NRC s'engage à avoir un personnel diversifié et une culture organisationnelle inclusive, sûre et équitable qui reflète et respecte les communautés qu'il sert	Section 3 : Exigences pour notre personnel et notre culture organisationnelle
Engagement 4 : NRC intègre l'inclusion et le genre dans l'ensemble de son travail, partenariats, politiques et stratégies	Section 4 : Exigences relatives à nos politiques, stratégies et partenariats

Chaque section décrit les actions requises de la part des équipes nationales, régionales et mondiales ainsi que des bureaux de représentation.

De plus amples informations sur [les rôles et les responsabilités](#) et une explication sur [l'approche de NRC en matière d'inclusion et d'égalité des genres dans les programmes](#) figurent à l'annexe 1 et à l'annexe 2.

2 Exigences pour la programmation

Engagements pertinents dans la politique

Engagement 1 : NRC fonde tous ses programmes sur une compréhension approfondie des questions de genre et de diversité

Engagement 2 : NRC met en œuvre des programmes humanitaires qui favorisent l'égalité des genres et soutiennent l'inclusion

Les équipes pays de NRC vont :

Conformément aux [Normes minimales de Programmation sûre et inclusive](#) (PSI) et dans le cadre des plans d'action PSI des bureaux de pays :

1. Veiller à ce que l'**analyse PSI** se concentre sur les questions de genre et de diversité afin de comprendre les besoins distincts, les capacités et les risques de protection spécifiques des différents groupes, y compris la façon dont ceux-ci affectent l'accès équitable et significatif des personnes à l'aide ([Norme 1A : Analyse PSI](#)).¹
2. Utiliser les résultats de l'analyse PSI, qui inclut le genre, pour identifier et atténuer **les risques de sécurité** dans nos programmes, afin de ne pas nuire aux participants ou d'exacerber les inégalités liées au genre. Faire un suivi continu des risques et mettre en place des mécanismes pour protéger et ne pas nuire, en prêtant une attention délibérée aux filles, aux femmes et aux groupes à risque ([Norme 1B La PSI dans l'ensemble de la gestion du cycle de projet](#)).
3. Adapter en permanence les projets pour que chacun puisse accéder de manière égale à l'aide fournie, en prêtant attention aux groupes les plus exposés au risque d'exclusion ([Norme 2A Inclusion](#)).
4. Inclure **des données désagrégées par sexe** et des données désagrégées par situation de déplacement dans tous les indicateurs de résultats obligatoires pertinents en utilisant ceci pour identifier et corriger les lacunes ou les déséquilibres dans les interventions ([Norme 2B : Désagrégation des données](#)).
Dans la mesure du possible, il est recommandé aux équipes pays de collecter et d'utiliser des données désagrégées par âge et handicap². Adapter le ciblage, la sensibilisation et la programmation en fonction des données recueillies.
5. Veiller à ce que les femmes, les jeunes, les personnes d'un âge avancé, les personnes handicapées et les autres groupes identifiés comme vulnérables dans chaque contexte soient véritablement associés aux **consultations et aux décisions** à toutes les phases de la

¹ Veuillez vous reporter aux [Orientations en matière "analyse PSI](#). Notez que l'analyse PSI comprend déjà examen des données secondaires qui couvre le genre. Une Analyse rapide de genre complémentaire ne doit être menée qu'à des occasions spécifiques nécessitant une compréhension plus approfondie des questions de genre que ce que l'analyse PSI apporterait. Pour vous guider dans cette démarche, veuillez lire la [note d'orientation sur l'analyse rapide de genre](#) .

² Le personnel qui collecte des données sur les personnes handicapées doit être formé aux approches et aux outils, tels que le questionnaire de base du Groupe de Washington et le module spécifique sur le fonctionnement de l'enfant.

réponse, en accordant une attention particulière aux personnes les plus exposées au risque d'exclusion ou de négligence. ([Norme 4A : Participation](#) et [Document d'encadrement du CEA de NRC](#))

6. Veiller à ce que **des mécanismes de gestion des plaintes des communautés** accessibles et adéquats soient en place, fondés sur l'identification des obstacles auxquels les femmes, les enfants, les jeunes et les autres groupes à risque d'exclusion peuvent être confrontés. Prendre rapidement des mesures pour répondre aux préoccupations et aux risques soulevés par les participants au projet ([Norme PSI 3A](#) et [Manuel CFM de NRC](#)).
7. **Référer** les populations touchées, telles que les personnes handicapées, les enfants ayant besoin d'une aide de protection et les survivants es de violences basées sur le genre, vers des services spécialisés, si nécessaire ([Norme 1D Références](#)).
8. Veiller à ce que **les propositions de projet** précisent comment les différents groupes d'âge et de sexe, y compris les personnes handicapées, sont affectés différemment par la crise et pourquoi. Expliquer comment les risques et obstacles spécifiques auxquels ils sont confrontés dans l'accès et l'utilisation des services seront traités ([Norme 1B : La PSI dans l'ensemble de la gestion du cycle de projet](#)).
9. Veiller à ce que le personnel qui supervise les programmes et les opérations comprenne **comment intégrer transversalement le genre et l'inclusion** dans leurs interventions. Au minimum, assurez-vous que le personnel suit les formations en ligne obligatoires Kaya sur la PSI ([Norme 3B : Responsabilités du personnel](#)).
10. *Les équipes des Bureaux Pays sont encouragées à participer à des modules supplémentaires du [Kit de formation sur l'égalité des genres](#).*

Prise en compte de l'âge, du handicap et de la diversité dans nos interventions

Outre le genre, il est important de regarder les autres facteurs d'identité d'une personne déplacée.

Prendre l'âge en compte dans nos programmes :

Les besoins, les capacités et les vulnérabilités d'une personne évoluent au fil du temps, en fonction de là où elle en est dans son cycle de vie. Les besoins d'un nourrisson ou d'un enfant, ainsi que les risques auxquels ils sont confrontés, sont différents de ceux d'un adulte ou d'une personne d'un âge avancé. L'âge influence et peut améliorer ou réduire la capacité d'une personne à faire face et à se relever d'une crise humanitaire. Les programmes de NRC doivent être accessibles et adaptés aux besoins des différents groupes d'âge, y compris les enfants, les jeunes, les adultes et les personnes d'un âge avancé.

Veiller à ce que les services soient accessibles aux personnes handicapées :

Les déficiences physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles à long terme, en interaction avec divers obstacles, peuvent entraver l'accès significatif des personnes aux programmes et leur participation effective à ceux-ci. Tous les acteurs humanitaires ont la responsabilité de veiller à ce que leurs programmes soient accessibles aux personnes handicapées et de fournir *des aménagements*

raisonnables lorsque cela est nécessaire et approprié.³ Un exemple peut être d'ajouter des rampes dans les écoles et les latrines (conception universelle).

Explorer, si possible, comment les personnes LGBTQIA+ ⁴peuvent être incluses en toute sécurité dans nos programmes :

Alors qu'en temps de crise, les communautés vulnérables sont davantage impactées et sont souvent laissées pour compte dans le processus de réponse et de relèvement, pour la communauté LGBTQIA+, cette vulnérabilité est encore aggravée par la stigmatisation et la discrimination existantes. Les réponses humanitaires n'ont pas toujours répondu aux besoins spécifiques des personnes LGBTQIA+. Une compréhension culturelle limitée peut conduire à un soutien inadéquat, tandis que la discrimination systémique peut entraîner l'exclusion. Comme toutes les personnes touchées par une crise, les personnes LGBTQIA+ ont droit à la sécurité, à la dignité et aux services essentiels.

NRC reconnaît les discriminations spécifiques auxquelles les groupes LGBTQIA+ sont souvent confrontés dans les programmes et au travail. Nous nous engageons à renforcer au fil du temps nos capacités et nos connaissances sur la façon de mieux assurer l'inclusion en toute sécurité de ces groupes dans nos services, en investissant dans les capacités et la culture organisationnelle. Conformément à notre engagement à ne pas nuire, nous veillerons à ce que l'inclusion soit poursuivie sans exposer les individus à des risques supplémentaires. Veuillez contacter l'équipe pour l'engagement communautaire et d'inclusion si vous souhaitez travailler à l'inclusion sécuritaire des personnes LGBTQIA+ dans vos programmes de pays.

Les équipes régionales de NRC vont :

1. Dans le cadre de leur collaboration avec **les Bureaux Pays**, veiller à ce que les programmes soient conformes aux engagements de NRC en matière d'inclusion et d'égalité de genre.
2. Veiller à ce que le personnel programme comprenne comment intégrer l'inclusion et le genre. ([Norme PSI 3B : Responsabilités du personnel](#)).

Les équipes mondiales de NRC vont :

1. Veiller à ce que les équipes programme mondiales s'approprient, fassent preuve de leadership et aient les compétences nécessaires en matière d'inclusion et de genre **dans**

³ On entend par là de modifier nos services (aménagement) pour « éviter d'imposer un fardeau disproportionné ou indu aux personnes handicapées ou pour leur permettre d'exercer leurs droits humains et leurs libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les autres ». [Directives de l'IASC sur l'intégration des personnes handicapées dans l'action humanitaire](#)

⁴ Lesbiennes, gays, bisexuels, trans, queer/en questionnement, intersexués et asexuels (le « + » est utilisé pour signifier une approche inclusive envers toutes les personnes ayant une orientation sexuelle et une identité de genre diverses). Veuillez noter que bien que le terme LGBTQIA+ soit de plus en plus compris et utilisé dans différentes régions du monde, dans de nombreux pays, les personnes LGBTQIA+ peuvent préférer d'autres termes pour s'auto-identifier. Le terme alternatif SOGIESC (orientation sexuelle, identité et expression de genre, caractéristiques sexuelles) est de plus en plus utilisé.

leurs domaines de programmation, en s'appuyant sur le travail accompli dans le cadre de la PSI. Cela comprend :

- De veiller à ce que les nouvelles **SOP, procédures, directives et outils** tiennent compte de l'inclusion et du genre. Recueillir et diffuser les bonnes pratiques et les pratiques prometteuses pertinentes.
- Travailler avec les spécialistes mondiaux du genre et de la diversité pour continuer à renforcer les capacités, dans le but de soutenir les équipes pays dans la définition et la mise en œuvre d'objectifs spécifiques d'inclusion et de genre dans leurs **plans d'action PSI**.
- En coordination avec les équipes régionales, identifier et soutenir des contextes et des programmes spécifiques où le genre et la diversité sont ou devraient être une priorité.
- Diffuser les **formations** pertinentes sur PSI et sur le genre auprès du personnel relevant de leur ligne technique et promouvoir l'apprentissage en ligne obligatoire KAYA sur la PSI ([Norme PSI 3B : Responsabilités du personnel](#)).
- Aider les équipes pays à **élaborer des programmes** qui tiennent compte des besoins et priorités distincts des personnes touchées et qui y répondent. S'assurer que cela est adéquatement reflété dans les propositions.

2. Veiller à ce que les spécialistes mondiaux dédiés à la diversité et au genre :

- Aident les équipes pays sélectionnées à atteindre des objectifs d'inclusion et de genre dans leurs **plans d'action PSI** ;
- Mènent l'**institutionnalisation** de l'inclusion et du genre dans les procédures de programmation de NRC, telles que l'intégration de l'analyse PSI dans la gestion du cycle de projet ainsi que le suivi de la mise en œuvre, y compris par le biais du contrôle clé ;
- Renforcent les capacités du personnel pour lui permettre de guider les équipes pays, en facilitant la formation à distance et en personne du personnel, y compris la formation de formateurs ;
- Utilisent, mettent à jour et diffusent **les ressources** pertinentes disponibles en **matière de PSI et de genre**, telles que l'apprentissage en ligne obligatoire PSI Kaya, la formation en genre de NRC et les orientations et outils pertinents.

Respecter nos engagements dans différents contextes

NRC se conformera à toutes les lois, réglementations et normes internationales pertinentes relatives à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, y compris, mais sans s'y limiter, les lois anti-discrimination et les principes des droits de l'homme. Le contexte culturel, les lois nationales et le caractère sensible lié aux questions de diversité peuvent imposer des limites à NRC. Toutefois, NRC s'emploiera toujours à promouvoir l'égalité des genres et l'inclusion dans toute la mesure du possible.

NORCAP va :

1. Veiller à ce que les considérations relatives à l'inclusion et au genre guident **les partenariats, les missions, les activités de plaidoyer et les programmes de NORCAP**, et que les préoccupations en matière d'inclusion et de genre soient spécifiquement analysées

et abordées dans le développement de nouvelles activités et les offres que NORCAP fournit à ses partenaires.

2. **Les experts de NORCAP encouragent l'inclusion et le genre** dans les programmes et au sein des organisations lorsque cela est pertinent.
3. Veiller à ce que toutes les **notes conceptuelles et les propositions de projet** soient éclairées par une analyse de l'inclusion et du genre et traitent des questions prioritaires.
4. Utiliser, promouvoir et rendre compte des marqueurs de genre, d'âge et de handicap dans les projets et parmi les partenaires de NORCAP lorsque cela est pertinent.
5. Fournir des **séances d'information pré départ** sur les questions clés d'inclusion et de genre en mettant l'accent sur les contextes dans lesquels le personnel et les experts de NORCAP opèrent.
6. Encourager le personnel et les experts à utiliser **les outils** d'inclusion et de genre et la **formation** en ligne de NRC et d'autres partenaires.

Expliquer le rôle de NORCAP dans la programmation

NORCAP ne met pas en œuvre de programmes et ne fournit pas de services directement. Au lieu de cela, NORCAP travaille avec des partenaires pour renforcer la protection, l'égalité des genres et la réalisation des droits de l'homme. Les difficultés actuelles à fournir une réponse qui traite de la protection, du genre et des violations des droits sont souvent dues à un manque d'expertise. NORCAP renforce les capacités des agences des Nations Unies, des organes intergouvernementaux régionaux et des autorités nationales en matière d'inclusion et de genre.

3 Exigences pour notre personnel et notre culture organisationnelle

Engagement pertinent dans la politique

Engagement 3 : NRC s'engage à avoir un personnel diversifié et une culture organisationnelle inclusive, sûre et équitable qui reflète et respecte les communautés qu'il sert

Exigences pour tous les niveaux, y compris NORCAP :

1. Assurer l'appropriation, le leadership et la compétence en matière d'inclusion et de genre dans **tous les aspects de nos systèmes, procédures et processus opérationnels** tout au long du cycle.
2. Offrir **des possibilités d'emploi équitables** à toutes les personnes grâce à des initiatives telles que :
 - Les responsables du recrutement et le Centre mondial de recrutement doivent inclure de manière proactive des partenaires de recrutement et des sites d'emploi qui représentent divers candidats et des groupes sous-représentés lors de la publication d'offres d'emploi externes.
 - Considérer d'autres éléments de compétences, présentant une valeur ajoutée, en dehors de l'éducation et des qualifications formelles (telles que compétences, qualifications transférables, expérience vécue, etc.), en mettant l'accent sur les compétences et les expériences.
 - Veiller à ce que le comité de recrutement compte une diversité de participants, y compris des profils de personnel différents (genre, âge et autres facteurs d'identité).
 - Assurer que la liste des candidats présélectionnés inclue des profils diversifiés en incluant de manière proactive les groupes sous-représentés, tels que les femmes et les personnes handicapées, tout au long du processus de recrutement.
 - *Dans la mesure du possible*, mettre en œuvre des systèmes/processus de recrutement anonyme aux étapes initiales de l'embauche, où les informations personnelles des candidats sont cachées aux gestionnaires d'embauche afin de promouvoir l'équité et l'inclusivité en réduisant les préjugés inconscients.
 - Assurer une rémunération égale aux femmes, aux hommes et au personnel non binaire pour un travail égal ainsi que des possibilités de mentorat et de congés de maternité et de paternité, rémunérés chaque fois que cela est possible dans les limites des paramètres raisonnables prévus.
3. Dans le cadre du développement et de la formation continue dispensés par l'organisation, renforcer **les capacités du personnel et les compétences d'analyse** en ce qui concerne l'importance et la pertinence de l'égalité des sexes, de l'inclusion et de l'intersectionnalité, y compris les préjugés inconscients, les compétences culturelles, le leadership inclusif et le principe de « ne pas nuire ». Inclure des approches et du matériel pédagogique sensibles au genre et à la diversité dans toutes les initiatives de renforcement des capacités du personnel.

4. Veiller à ce que tous les **plans opérationnels annuels, fiches de poste descriptions de travail et objectifs de performance** reflètent l'engagement de NRC envers l'équité et l'inclusion.
5. **Attirer et retenir des employés** qui se consacrent à promouvoir l'égalité des genres, l'inclusion et l'équité sociale et raciale.
6. **Ajuster l'équipement et les installations** pour s'assurer que l'environnement professionnel est accessible à tous les employés.
7. Reconnaître la valeur inhérente à la **diversité des points de vue, des expériences et des antécédents** et chercher activement à intégrer la participation du personnel de divers échelons et parties de l'organisation à différentes étapes et tout au long de nos processus décisionnels.
8. Analyser et faire un suivi continu de nos **données sur le personnel** pour mieux comprendre la composition des ressources humaines par genre et diversité à tous les niveaux (direction, personnel). Les données seront examinées afin de recenser les obstacles éventuels à l'égalité des chances et de définir des stratégies, prises en compte dans le plan d'action Diversité, Équité et Inclusion (DEI), pour remédier à toute forme d'inégalité.
9. Prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et combattre toutes les formes de **harcèlement sexuel, d'exploitation et de violence**, y compris la maltraitance sur enfant, dans tous les programmes et opérations, conformément à la politique de sauvegarde, aux exigences minimales de protection et au manuel CFM.
10. *Le cas échéant, pour favoriser un changement systémique dans l'ensemble de notre organisation, il est fortement recommandé, à tous les niveaux, de :*
 - Encourager, donner l'exemple et mettre en valeur **un leadership** équitable et inclusif, des pratiques de partage du pouvoir et des approches équitables entre les genres.
 - Veiller à ce que **notre effectif reflète la diversité des communautés que nous servons**, permettant de demeurer pertinent et réceptif à ceux qui ont besoin de notre soutien.
 - À tous les niveaux de la haute direction, les postes doivent inclure une représentation diversifiée des membres.
 - Promouvoir une représentation diversifiée à tous les niveaux, y compris le personnel, les équipes d'urgence et la direction.
 - Travailler en collaboration (à la fois au sein de vos équipes et entre les départements, les régions et les pays) et chercher des occasions d'**échanger des expériences d'apprentissage et des connaissances** sur le genre, la diversité et d'autres facteurs d'identité des personnes, afin de créer des stratégies plus efficaces :
 - Pour promouvoir l'égalité, favoriser la diversité et comprendre les différents facteurs identitaires des personnes ; et
 - Renforcer la participation et l'accès à l'égalité des chances pour ceux qui sont victimes de discrimination, de négligence ou de marginalisation.
 - **Utiliser les données** pour permettre des conversations et des processus décisionnels efficaces concernant le cycle de gestion des employés et la planification des effectifs.
 - Examiner et réitérer les programmes, initiatives et plans d'action pour s'assurer de progrès tangibles par rapport aux indicateurs figurant dans les fiches de résultats (inclure les compétences techniques et les comportements).

Les équipes régionales et nationales de NRC vont :

1. **Les directeurs régionaux** et leurs équipes régionales sont **redevables des plans DEI au niveau des pays**. Les **Directeurs Pays** et leurs équipes **examineront les plans d'action DEI des Bureaux Pays** en accordant toute l'attention voulue à la manière dont les questions d'égalité de genre et de diversité sont prises en compte et suivies.

Les équipes mondiales de NRC vont :

1. **Examiner les plans d'action mondiaux de DEI** (y compris les données/indicateurs au niveau régional et national) en accordant une attention particulière à la manière dont les questions de genre et de diversité sont prises en compte et suivies.
2. Établir et mettre en œuvre **des politiques organisationnelles et du personnel** qui promeuvent l'égalité des genres en favorisant un environnement de travail respectueux, flexible et sûr pour les individus de tous les genres.
3. Prendre des mesures proactives pour réduire les désavantages ou éliminer les barrières tout au long de notre **pipeline d'employés**, aider les groupes potentiellement désavantagés ou sous-représentés au sein de notre effectif.
4. Promouvoir **la sensibilisation**, la formation et l'éducation **du personnel** et veiller à ce qu'il existe des systèmes efficaces d'évaluation, d'atténuation et de gestion des risques (c.-à-d. risques opérationnels, de réputation, de culture en milieu de travail et de conformité). Merci de vous reporter à notre [Politique de gestion des risques](#) et établir des processus solides de rapportage et de suivi.

NORCAP va :

Offrir des possibilités d'emploi équitables dans tout NORCAP :

1. Veiller à ce que l'on accorde une attention particulière au genre et à la diversité lors **de l'identification de nouveaux experts** et de la gestion du pool d'experts. Cela comprend le recrutement, la gestion des talents, le renforcement des capacités, la formation initiale, l'accueil, le départ, l'évaluation des risques et le suivi pendant les affectations.
2. Veiller à ce que le **pool d'experts NORCAP reflète la diversité des communautés que nous servons**, en restant pertinents et réceptifs à ceux qui ont besoin de notre soutien.
3. *Le cas échéant*, NORCAP créera des liens plus étroits entre ses projets et ses missions d'experts sur la CEA, la VBG, la protection, le genre et les droits de l'homme.

4 Exigences relatives à nos politiques, stratégies et partenariats

Engagements pertinents dans la politique

Engagement 5 : NRC intègre l'inclusion et le genre dans l'ensemble de son travail, partenariats, politiques et stratégies

Exigences pour tous les niveaux, y compris NORCAP :

1. Mettre à jour les aspects de la sécurité liée au genre dans la formation à la **sûreté et à la sécurité** afin qu'ils traitent correctement de l'évolution des risques dans les différents contextes nationaux.
2. Décrire et promouvoir la diversité et l'égalité dans **les communications, le plaidoyer et la représentation** de NRC, en utilisant des communications écrites, verbales et visuelles qui évitent les préjugés, les stéréotypes et les normes nuisibles, y compris celles fondées sur le genre, l'orientation sexuelle, le handicap et l'origine ethnique. Veiller à ce que le personnel de divers horizons joue le rôle de porte-paroles de NRC, favorisant l'inclusion et atteignant efficacement un large public.
3. Veiller à ce que le genre et la diversité soient pris en compte dans la **collecte de fonds** et à ce que les priorités des bailleurs sur ces sujets soient communiquées dans toute l'organisation.
4. *Il est recommandé de* mettre davantage l'accent sur l'inclusion et l'égalité des genres dans les **stratégies BSC** qui feront l'objet d'un rapport triannuel.

Les équipes pays de NRC vont :

1. Dans notre programmation, construire **des partenariats équitables et collaboratifs** avec des organisations basées sur les droits (telles que les droits des femmes, les groupes dirigés par les femmes, la justice sociale et les groupes de droits de l'homme) et des organisations représentatives (par exemple, les organisations dirigées par les réfugiés, les jeunes, les LGBTQIA+ et les organisations pour ou de personnes handicapées). Travailler ensemble pour renforcer les capacités de NRC à comprendre et à surmonter les barrières auxquelles certains groupes de population déplacés sont confrontés pour accéder à l'aide et pour amplifier la voix des communautés marginalisées. Veiller à ce que cette collaboration repose sur des priorités locales et ne cloisonne pas ou ne marginalise pas les connaissances, les expériences vécues et les pratiques des acteurs locaux.
2. *Le cas échéant, il est recommandé :*
 - De discuter et comprendre les perspectives des **acteurs locaux** avec lesquels nous travaillons, et leur capacité/intérêt pour les réponses sensibles au genre.
 - Sélectionner des organisations partenaires qui partagent nos valeurs d'égalité et de non-discrimination, en utilisant des outils pertinents.
 - Promouvoir **l'apprentissage croisé** et la réflexion sur l'inclusion et le genre parmi le personnel et les acteurs locaux et partager cet apprentissage au sein de NRC.

- Fournir aux acteurs locaux les ressources dont ils ont besoin pour renforcer leurs **capacités** en matière d'inclusion et de genre dans la programmation (par exemple budgétisation des coûts liés à la formation, connexion avec des organisations spécialisées, espace pour innover, idées et informations).
3. Veiller à ce que l'inclusion et le genre soient intégrés dans nos **processus opérationnels** internes et externes, comme dans notre gestion des risques de sûreté et de sécurité et lors de la mise en œuvre des exigences minimales de sauvegarde :
- Inclure dans les analyse des risques de sécurité (SRA) et les registres des risques l'identification des facteurs de genre et autres facteurs de diversité susceptibles d'accroître les risques, ainsi que des mesures d'atténuation pour y remédier.
 - Intégrer le genre et d'autres aspects de la diversité dans les **kits d'informations de pré départ et les briefings à l'arrivée**, ainsi que les briefings avant l'affectation sur le terrain.

Les équipes régionales de NRC vont :

1. Souligner les principales questions de genre et de diversité au niveau régional aux bailleurs, partenaires et autres interlocuteurs, en démontrant que les voix des communautés marginalisées sont entendues et prises en compte dans nos **activités de plaidoyer, de développement de programmes, de développement de nouvelles activités et de collecte de fonds**.
2. Veiller à ce que **l'appui aux équipes pays** en matière de développement de nouvelles activités, de collecte de fonds et de partenariats inclue des conseils sur les aspects de genre et de diversité.

Les équipes mondiales de NRC vont :

1. Veiller à ce que **l'inclusion et le genre soient intégrés dans tous nos nouveaux domaines de développement et de politiques**, y compris, par exemple, le travail sur l'engagement et la redevabilité communautaire, le climat et l'environnement, l'autonomie et les solutions durables, les produits numériques, les systèmes de marché et la collaboration avec les partenaires locaux.
2. En coordination avec les équipes régionales, **identifier les contextes** dans lesquels l'égalité des genres et l'attention accordée à des questions spécifiques de diversité doivent être soutenues.

NORCAP va :

1. Assurer **l'appropriation, le leadership et la compétence** en matière d'inclusion et de genre dans les solutions de programme et de projet et les processus opérationnels, y compris la gestion des risques de sûreté et de sécurité et les approches de sauvegarde.
2. Veiller à ce que **les registres des risques** comprennent l'identification des facteurs liés au genre et à la diversité qui peuvent accroître les risques ainsi que des mesures d'atténuation.
3. Veiller à ce que les nouvelles **SOP, procédures, directives et outils** tiennent compte de l'inclusion et du genre.

4. Recueillir et partager **les bonnes pratiques** en matière d'inclusion et d'intégration transversale de l'inclusion.
5. **Plaider** avec les organisations partenaires pour qu'elles adhèrent aux valeurs d'égalité et de non-discrimination de NORCAP.
6. *Le cas échéant*, NORCAP renforcera également le **plaidoyer** fondé sur des données probantes sur la protection, le genre, l'engagement communautaire et l'inclusion.