

# L'Essentiel de l'égalité des genres #6

**SUISSE** : Trois activistes de She Leads ont participé à la 56e session du Conseil des droits de l'homme des Nations unies.



## Le leadership des filles et des jeunes femmes



### Chiffres clés



#### Représentation politique et leadership

- En 2025, **32 femmes** occupent des fonctions de cheffe d'État ou de gouvernement dans 29 pays, ce qui représente environ **16 % de l'ensemble des postes de ce type dans le monde**.<sup>1</sup>
- Au rythme actuel, **l'égalité des genres aux plus hauts postes de décisions ne sera pas atteinte avant 130 ans**.<sup>2</sup>
- Les **cinq portefeuilles les plus couramment détenus par les femmes ministres** sont les suivants : les femmes et l'égalité des genres, suivis par les affaires familiales et l'enfance, l'inclusion sociale et le développement, la protection sociale et la sécurité sociale, et la culture.
- **Seuls six pays ont atteint la parité entre les genres** ou, encore mieux, au Parlement : le Rwanda (64 %), Cuba (56 %), le Nicaragua (55 %), Andorre (50 %), le Mexique (50 %) et les Émirats arabes unis (50 %).<sup>3</sup>
- Au niveau local, les femmes représentent plus de **35,5 % des membres élu-es dans les organes délibératifs locaux**. Seuls deux pays ont atteint 50 %.<sup>4</sup>



#### Activisme et société civile

- En Europe, bien que les jeunes femmes manifestent **plus d'intérêt** que les jeunes hommes pour les questions sociales et politiques, leur niveau de **participation** dans les organisations est **inférieur** à celui des jeunes hommes.<sup>5</sup>
- Les jeunes hommes sont **plus susceptibles de s'impliquer** (14 %) dans les **partis politiques que les jeunes femmes** (8 %).<sup>6</sup>
- **70 % des femmes** défenseuses des droits humains, militantes, journalistes et travailleuses des médias interrogées ont été victimes de **violences en ligne** dans le cadre de leur travail.<sup>7</sup>
- En 2023, **662 millions d'euros** ont été alloués par les institutions européennes et les États membres aux droits des femmes et à la lutte contre la violence sexiste, ce qui ne représente que **0,59 % de l'aide publique au développement (APD) totale de l'UE**, avec une diminution du financement en 2024.<sup>8</sup>

# Pourquoi est-ce important ?

**Tout individu, quel que soit son âge ou son genre, a le droit d'être entendu-e, d'être représenté-e et de participer à la prise de décision à tous les niveaux, comme le reconnaissent diverses conventions relatives aux droits humains, telles que la Convention relative aux droits de l'enfant (CDE) et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).**

Au niveau local, national et mondial, tant dans le secteur public que privé, les filles et les jeunes femmes **restent sous-représentées** dans les postes de direction et de prise de décision. Lorsqu'elles accèdent à des postes de direction, elles sont souvent traitées différemment, ont un accès limité au soutien financier et sont confrontées à des violences psychologiques et du harcèlement sexuel. Ces obstacles sont renforcés par des tendances plus générales, notamment le rétrécissement de l'espace civique et le recul de la protection des droits humains.<sup>9</sup>

La représentation influence la manière dont les décisions sont prises et mises en œuvre. Renforcer le pouvoir, la voix et le leadership des filles et des jeunes femmes permet de **garantir que leurs intérêts soient pris en compte dans les politiques et les investissements**, et améliore également la qualité et la pertinence des politiques.<sup>10</sup> En effet, lorsque les femmes participent aux processus de décision, les politiques publiques sont plus efficaces, **la gouvernance est plus transparente et les résultats sont plus positifs dans les domaines de l'éducation, de la santé, de la prévention de la violence basée sur le genre et des politiques environnementales.**<sup>11</sup>

## Termes clés\*

**Les jeunes :** Les filles et les garçons à partir de 10 ans, et en particulier les jeunes âgé-es de 15 à 24 ans, sont au cœur du changement que nous souhaitons voir s'opérer.

**Jeunes leaders/leadership :** Adolescent-es et jeunes animé-es par une vision de l'égalité des genres et de la justice sociale, qui se transforment individuellement et collectivement pour mettre leur pouvoir, leurs ressources et leurs compétences au service de structures et de processus non oppressifs et inclusifs, afin de mobiliser d'autres personnes autour d'un programme commun de transformation sociale, culturelle, économique et politique en faveur de l'égalité et de la réalisation des droits humains pour tous.

**Acteur-rices du changement :** Les adolescent-es et les jeunes, et en particulier les filles et les jeunes femmes, qui mènent des actions collectives en faveur d'un changement systémique et de la transformation des conflits.

**Co-création :** Processus collaboratif qui implique les filles et les jeunes femmes en particulier, en tant que partenaires à part entière dans l'élaboration d'initiatives ayant une incidence sur leur vie. Il valorise leurs points de vue, favorise la prise de décision partagée et vise à remédier aux déséquilibres de pouvoir entre les jeunes et les adultes.

**Tokénisme :** Inclusion symbolique de groupes sous-représentés sans changement réel dans la répartition du pouvoir. Les jeunes peuvent être invité-es à participer pour faire preuve de diversité ou pour répondre à des exigences de participation, tandis que le pouvoir de décision reste inchangé.

\* Selon la terminologie de Plan International



**BELGIQUE** : Halima et Fatima, deux jeunes chercheuses et militantes pour le climat, venues du Nigeria, rencontrent la reine des Belges.

## Qu'en est-il de la Belgique ?

- Seules **14 % des filles belges se sentent suffisamment en confiance pour se présenter aux élections**. Ce chiffre contraste fortement avec la moyenne mondiale de 28 %.<sup>12</sup>
- En 2025, **les femmes ne représentent que 26 % des ministres du gouvernement fédéral** (contre 53 % lors de la législature précédente) et il n'y a **aucun-e ministre d'origine étrangère** (contre trois lors de la législature précédente).<sup>13</sup>
- Les femmes représentent **38 %** des échevin·es flamand·es, **33 %** des ministres flamand·es et moins de **20 %** des maires. De plus, **50 %** des ministres du gouvernement régional wallon sont des femmes, mais aucune n'est d'origine étrangère. **Six des neuf** ministres du gouvernement flamand sont des femmes. Le chef du gouvernement flamand est toutefois un homme.
- La Belgique a eu **une femme Premier ministre**, Sophie Wilmès, qui a occupé ce poste à titre temporaire pendant un an, en 2019-2020.

# Le leadership en devenir : des filles mènent des recherches et luttent pour la justice climatique

Avec le soutien de Plan International Belgique, une étude a été publiée, axée sur l'**impact géré du changement climatique sur les droits des adolescentes et des jeunes femmes au Sahel**, intitulée « **Une tempête qui s'amorce** ». Cette étude a utilisé une méthodologie de recherche-action participative féministe (FPAR) afin de mettre en lumière les défis uniques auxquels sont confrontées les filles de la région du Sahel en raison du changement climatique.

**Cette approche soutient le leadership des filles en les positionnant comme chercheuses et décideuses dans la production de connaissances sur leur propre vie et leurs communautés.** L'étude met également en avant le rôle des adolescentes et des jeunes femmes en tant qu'actrices clés du changement pour la justice climatique, l'adaptation et la résilience. Elle a impliqué 25 jeunes femmes du Burkina Faso, de Guinée, du Mali, du Niger et du Nigeria, en tant que co-chercheuses qui ont participé à toutes les étapes : conception, mise en œuvre et analyse. Elles ont mené des enquêtes entre pair-es, animé des discussions de groupe et participé à d'autres activités de collecte de données.

« Cette approche (FPAR) renforce également la résilience et les compétences en leadership des filles, leur permettant de proposer des solutions aux problèmes liés au changement climatique qui les touchent. »

## Jeune co-chercheuse

Le 22 novembre 2024, des expert-es et des décideur-euses politiques de plusieurs pays ont discuté des défis croissants auxquels sont confrontés les enfants dans un monde marqué par les conflits, le changement climatique et les inégalités structurelles.

Ensemble, ils-elles ont exploré des stratégies pour mieux protéger la jeune génération et préserver ses droits. L'un des temps forts de la conférence a été l'intervention de Halima et Fatima, deux jeunes chercheuses et ambassadrices de Plan International originaires du Nigeria. En tant que co-chercheuses impliquées l'étude « **Une tempête qui s'amorce** », menée aux côtés de 25 autres jeunes chercheuses, elles ont présenté les principaux constats de la recherche, soulignant l'importance de mieux prendre en compte les expériences et réalités des filles et des jeunes femmes dans les politiques publiques et les interventions humanitaires.



**NIGER** : Promouvoir l'accès à l'éducation pour toutes les filles

## Les filles en situation de crise

Lorsque des crises surviennent, les inégalités de genres sont exacerbées. On observe une augmentation des niveaux de violence basées sur le genre, une exclusion des services vitaux et des processus décisionnels en raison des normes et des attitudes discriminatoires, ainsi qu'une mobilité limitée due à l'insécurité. **Cependant, les femmes sont des leaders et des actrices du changement.** Elles sont souvent les premières à réagir aux crises et jouent un rôle central dans la résilience des familles et des communautés. Les groupes de femmes locaux sont souvent les mieux placés pour répondre aux crises. Des études montrent que lorsque les femmes sont incluses dans l'action humanitaire, c'est toute la communauté qui en bénéficie.<sup>14</sup> **La paix dure plus longtemps lorsque les filles et les femmes sont présentes à la table des négociations.**

# Les facteurs et causes profondes

**Les filles et les jeunes femmes sont confrontées à de multiples formes de discrimination qui les empêchent d'atteindre des postes de leadership. Cette discrimination est systémique et résulte de plusieurs facteurs interconnectés qui se renforcent mutuellement :**

## Les filles et les jeunes femmes sont freinées par les normes et les attitudes patriarcales

- Les normes sociales et les relations de pouvoir continuent de restreindre les filles et les jeunes femmes en les confinant à des **rôles associés à la sphère familiale et privée plutôt qu'à la vie publique**. Ces normes les découragent activement de s'engager en politique et de poursuivre des carrières ambitieuses, largement considérées comme des « **domaines masculins** ».
- Parallèlement, les attentes en matière de **responsabilités domestiques** et les restrictions en matière de **mobilité et d'accès aux ressources financières** réduisent leur capacité à poursuivre leurs ambitions professionnelles, civiques et politiques.
- Dès leur plus jeune âge, les normes sociales et les attitudes culturelles dominantes affaiblissent également **la confiance des filles et des jeunes femmes**, les décourageant d'exprimer leurs opinions ou d'affirmer leurs points de vue.
- Lorsque les filles et les jeunes femmes s'engagent dans des activités militantes et civiques, elles sont souvent confrontées à **des réactions négatives, au fondamentalisme, ainsi qu'à des risques pour leur sécurité**. Elles subissent également des pressions de la part de leur famille et leur communauté les incitant à renoncer à toute forme de participation politique ou civique, par honte ou peur.<sup>15</sup>
- Les attitudes et les préjugés discriminatoires en particulier envers les jeunes femmes sont profondément enracinés et limitent leur accès aux postes de direction. Les jeunes femmes sont souvent **perçues comme moins compétentes** que les hommes. Lorsqu'elles adoptent des comportements généralement associés aux hommes, tels que l'affirmation et la confiance en soi, la compétitivité, elles sont perçues comme agressives.

## Les obstacles socio-économiques structurels limitent l'accès des filles et des jeunes femmes aux postes de direction

- L'accès limité à **une éducation inclusive de qualité** empêche les filles et les jeunes femmes d'acquérir les compétences, les connaissances, l'expérience et la confiance nécessaires pour atteindre des postes de direction et s'engager dans la participation civique et politique.

- Les filles et les jeunes femmes sont souvent confrontées à des **défis majeurs pour accéder aux ressources financières et aux capitaux nécessaires** pour soutenir leurs ambitions professionnelles, politiques et civiques.
- **Le harcèlement sexuel et les environnements de travail inégaux** limitent les possibilités d'avancement professionnel des jeunes femmes.
- **L'absence de modèles féminins** et de programmes de **mentorat** limite les aspirations des filles et des jeunes femmes à devenir des leaders et décideuses.
- **Les discours médiatiques renforcent souvent les stéréotypes de genre néfastes**, façonnant les attitudes du public, qui excluent les filles et les jeunes femmes des postes de direction.

## Les lois et les politiques limitent l'accès aux filles et aux jeunes femmes aux fonctions de leadership

- L'engagement politique limité et le financement insuffisant continuent de restreindre les réformes pour de l'égalité des genres. Dans de nombreux pays, ces obstacles entravent la pleine participation des filles et des jeunes femmes à la vie publique et leur accès à des postes de leadership. **Près d'1 gouvernement sur 4 dans le monde a signalé un recul des droits des femmes en 2024**, dont une baisse des protections juridiques et une réduction du soutien aux mesures en faveur de l'égalité, ce qui compromet davantage les progrès en politiques sensibles au genre.
- Les lois et politiques relatives à l'emploi et au travail reposent souvent sur les rôles de genre traditionnels, ce qui nuit à l'avancement professionnel des femmes. En 2024, **47 % des pays interrogés continuent d'empêcher les femmes d'exercer des emplois égaux**. Des obstacles juridiques formels persistent donc, limitant la participation économique des femmes et, par extension, leur potentiel de leadership.<sup>16</sup>
- À l'échelle mondiale, les femmes bénéficient en moyenne d'environ 24,7 semaines de congé maternité ou parental rémunéré, tandis que les hommes ne bénéficient que d'environ 2,2 semaines de congé paternité rémunéré.<sup>17</sup> Ce déséquilibre contribue à la **répartition inégale des responsabilités en matière de soins**, augmente les interruptions de carrière pour les femmes, ce qui a un impact négatif sur leur progression professionnelle à long terme et leur accès à des postes de leadership.

**BOLIVIE** : Darleyn, 17 ans, veut construire un monde meilleur pour sa famille et sa communauté.



## Obstacles multiples au leadership des filles et des jeunes femmes

L'accès des filles et des jeunes femmes au leadership est façonné par des **formes de discrimination qui se superposent** et interagissent avec les **structures de pouvoir et de privilège existantes**. Les inégalités entre les genres se croisent souvent avec des facteurs tels que la couleur de peau, l'origine ethnique, le statut socio-économique, le handicap, le statut migratoire, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et la situation géographique, ce qui conduit à un accès inégal aux opportunités.

Cela est particulièrement évident pour les femmes racisées et celles issues de milieux défavorisés, qui sont souvent confrontées à des **obstacles multiples**, notamment un accès limité à une éducation de qualité, aux réseaux professionnels, aux ressources financières et aux espaces de prise de décision. Lorsque les initiatives et les politiques en matière de leadership ne tiennent pas compte de ces inégalités depuis le départ, **elles risquent de renforcer les disparités existantes en matière d'accès au leadership**.

# Idées reçues

## Idée reçue n° 1 :

« Les filles sont moins intéressées par les rôles de leadership car leur rôle principal est domestique et consiste à s'occuper des autres. »

**Pourquoi est-ce faux :** Les recherches montrent qu'il n'existe aucune différence entre les genres en matière de compétences ou d'efficacité en matière de leadership.<sup>18</sup> Les femmes expriment des ambitions de leadership similaires à celles des hommes lorsque les obstacles tels que la discrimination, le manque de soutien et les responsabilités inégales en matière de soins sont levés. Les interruptions de carrière et la sous-représentation des femmes aux postes de leadership sont largement dues à des contraintes structurelles, notamment des attentes inégales en matière de prise en charge, des pratiques discriminatoires et des environnements de travail rigides, plutôt qu'à une préférence personnelle.

**Pourquoi est-ce néfaste ?** Cette idée renforce les normes de genre restrictives, occulte les obstacles systémiques qui empêchent filles et des jeunes femmes d'accéder au leadership et légitimise les lois et les pratiques discriminatoires sur le lieu de travail. Elle contribue également à une diminution des investissements dans le développement professionnel des femmes et décharge les institutions censées soutenir leur leadership et leur progression de carrière.

## Idée reçue n° 2 :

« Les filles et les jeunes femmes n'ont pas l'expérience, la maturité ou les capacités nécessaires pour être des leaders efficaces. »

**Pourquoi est-ce faux ?** Les filles et les jeunes femmes font régulièrement preuve de leadership, d'innovation et de capacités décisionnelles au sein de leurs communautés, mouvements et initiatives civiques. Leur exclusion du leadership n'est pas due à un manque de capacités, mais à des préjugés fondés sur l'âge et le genre, à un accès limité aux ressources et à des obstacles institutionnels qui limitent leurs possibilités d'acquérir une expérience formelle en matière de leadership.

**Pourquoi est-ce préjudiciable ?** Elle justifie l'exclusion des espaces de prise de décision, retarde les opportunités de leadership et normalise la participation symbolique. Elle renforce les structures de pouvoir inégales, décourage l'investissement dans le leadership des jeunes femmes et affaiblit les résultats des politiques en excluant les perspectives des personnes les plus touchées par les décisions.



UKRAINE : Une jeune leader prend la parole lors du festival féministe FemACT!

## Idée reçue n° 3 :

« Les femmes sont trop émotionnelles pour être de bonnes dirigeantes. »

**Pourquoi est-ce faux ?** L'intelligence émotionnelle, l'empathie et les compétences en communication constituent des atouts clé en matière de leadership et sont associées à de meilleurs résultats d'équipe et une résolution plus efficace des conflits.

**Pourquoi est-ce préjudiciable ?** Cette fausse idée favorise les représentations stéréotypées des femmes comme étant émotionnelles, faibles ou irrationnelles, ce qui nuit à leur crédibilité en tant que leaders. Elle délégitime la diversité des styles de leadership et renforce une conception étroite et genrée de l'autorité, ce qui pénalise les femmes dans les sphères professionnelles et politiques.

**COLOMBIE** : Daphne, 17 ans, fait partie du  
Global Young Influencer Group de Plan International.



# Réponse de Plan International

**Plan International soutient les filles et les jeunes femmes en tant qu'actrices actives du changement et contribue à leur donner les moyens d'agir collectivement en faveur d'un changement social et politique qui fait progresser les droits humains et l'égalité des genres. Pour y parvenir grâce à nos programmes et à notre influence, nous appliquons une approche transformatrice en matière de genre qui consiste à :**

## Renforcer l'autonomie et les compétences des filles et des jeunes femmes

- Offrir aux filles et aux jeunes femmes des formations et des opportunités leur permettant de développer leurs compétences en matière de leadership.
- Faciliter les opportunités de réseautage pour les filles et les jeunes femmes.
- Créer des clubs pour les filles et les jeunes femmes afin de leur offrir un espace sûr où elles peuvent discuter et s'informer sur les inégalités de genre et les injustices sociales.
- Améliorer l'accès des filles et des jeunes femmes à l'éducation, la formation professionnelle, l'emploi et l'entrepreneuriat.
- Mettre en relation les filles et les jeunes femmes avec d'autres acteurs des mouvements internationaux pour l'égalité des genres et les droits des jeunes afin de catalyser les efforts locaux.
- Améliorer l'accès aux ressources et au financement durable pour les jeunes femmes et leurs organisations afin de créer un environnement plus propice à leurs actions collectives.
- Aider les filles et les jeunes femmes à utiliser les réseaux sociaux de manière plus efficace et plus sûre afin de renforcer leurs organisations et leurs réseaux et d'amplifier leur action collective.

## Promouvoir des attitudes, des comportements et des pratiques positifs

- Travailler avec les parents et les communautés, en organisant des dialogues intergénérationnels, des formations et des activités de sensibilisation, afin de promouvoir des attitudes positives envers le leadership des filles et des jeunes femmes.

- Promouvoir des attitudes, des comportements et des pratiques positives en valorisant le rôle des filles et des femmes en tant qu'actrices du changement à travers les médias et des actions collectives à différents niveaux.
- Travailler avec les hommes et les garçons pour favoriser une réflexion ou un dialogue critique afin de promouvoir des relations équitables entre les genres, en utilisant des outils tels que le projet Champions du Changement, les écoles pour maris, les clubs de pères, les dialogues intergénérationnels, etc.
- Intégrer une formation au leadership sensible au genre dans les programmes d'éducation à la citoyenneté des systèmes éducatifs.

## Améliorer les politiques, les lois et les institutions

- Promouvoir et renforcer les mécanismes visant à inclure les filles et les jeunes femmes dans les processus décisionnels et de responsabilisation.
- Plaider en faveur d'une augmentation des investissements et des engagements en faveur de l'autonomisation des filles et des jeunes femmes à tous les niveaux : mondial, national et local.
- Influencer les cadres politiques et les budgets afin de garantir qu'ils tiennent compte du genre et de l'âge.
- Former les institutions et les acteurs concernés (écoles, employeurs, administrations locales, etc.) et les soutenir afin de favoriser des attitudes positives à l'égard des filles et des jeunes femmes.



# Références

- <sup>1</sup> ONU Femmes. (2025). [Faits et chiffres : leadership et participation politique des femmes.](#)
- <sup>2</sup> Ibid
- <sup>3</sup> Ibid., ces chiffres indiquent des progrès dans la représentation parlementaire des femmes, mais cela ne se traduit pas nécessairement par un pouvoir politique significatif pour les femmes.
- <sup>4</sup> Ibid
- <sup>5</sup> Laden Yurttagüler Eren Pultar. (2023). « Enquête statistique sur les nouvelles formes de participation politique des jeunes », Partenariat pour la jeunesse, Union européenne et Conseil de l'Europe : [f5f645a3-87d0-068c-a64f-7e16d304ac53](#).
- <sup>6</sup> ONU/DESA. (2016). Rapport mondial sur l'engagement civique des jeunes.
- <sup>7</sup> ONU Femmes. (2025). [Point de basculement : l'escalade effrayante de la violence en ligne contre les femmes dans la sphère publique.](#)
- <sup>8</sup> Concord (2025). « Aid Watch 2025. Mettre fin à la myopie, rétablir l'objectif de l'APD ». [Rapport 2025 - Rapports AidWatch.](#)
- <sup>9</sup> Pour en savoir plus sur le rétrécissement de l'espace civique, voir Plan International. (2022). [Comment mieux soutenir les enfants et les jeunes touchés par le rétrécissement de l'espace civique.](#)
- <sup>10</sup> Li, Y., Wang, X., & Wang, Y. (2025). « [L'impact des normes de genre sur l'avancement des femmes dans des postes de direction : une étude empirique en Chine](#) ». Études économiques et politiques, 13(4), 446-462.
- <sup>11</sup> Banque mondiale. (2025). « [Promouvoir le leadership des femmes. Ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas et ce qui manque](#) ». Document de travail sur la recherche politique.
- <sup>12</sup> Vrouwenraad, <https://vrouwenraad.be/trefwoord/representatie/>.
- <sup>13</sup> Plan International Belgique. (2022). [50 % des filles et jeunes femmes belges se sentent incomprises par les responsables politiques.](#)
- <sup>14</sup> ONU Femmes. (2025). [Comblent l'écart entre les genres dans l'action humanitaire.](#)
- <sup>15</sup> Plan International. (2023). « [Changer le monde : les filles et les jeunes femmes militantes mènent la lutte pour l'égalité](#) ».
- <sup>16</sup> UN SGD. (2025). [The Sustainable Development Goals Report.](#)
- <sup>17</sup> ILO. (2025). « [Closing the gender gap in paid parental leavers: Better parental leaves for a more caring world of work](#) ».
- <sup>18</sup> Paustian-Underdahl, Samantha & Walker, Lisa & Woehr, David. (2014). [Genre et perceptions de l'efficacité du leadership : une méta-analyse des modérateurs contextuels.](#) Journal of Applied Psychology.



Plan International Belgique collabore avec un groupe de jeunes engagés, le Youth Advisory Panel (YAP). Ses membres participent à l'élaboration des campagnes et des événements, conseillent la direction et contribuent à des projets visant à renforcer la participation des jeunes. En 2025, le YAP a pris l'initiative de créer un podcast consacré à la situation des filles en temps de crise. **Yapper avec le YAP** donne la parole à celles qui vivent ces réalités et se battent pour se faire entendre. Les jeunes filles ont mené le processus de bout en bout, de la rédaction des scripts à la production du podcast

Dans l'épisode 1, les membres du YAP ont interviewé Halima et Fatima, de jeunes militantes et co-chercheuses pour Plan International au Nigeria. Elles expliquent qu'elles « ne peuvent pas rester les bras croisés, se détendre et regarder les gens souffrir ». Elles ont partagé les témoignages de nombreuses filles et jeunes femmes du Sahel afin de documenter l'impact du changement climatique sur elles et les inégalités auxquelles elles sont confrontées. Les témoignages poignants et inspirants recueillis par les jeunes du YAP sont disponibles sur Spotify, Apple Podcasts et notre chaîne YouTube.



**Écoutez le podcast**



**MOZAMBIQUE :** Les membres de « Champions of Change » réclament l'égalité des droits pour tout le monde.

### À propos de Plan International Belgique

Plan International Belgique est une organisation humanitaire et de développement indépendante fondée en 1983, qui défend les droits de l'enfant et l'égalité des filles. Nous croyons au pouvoir et au potentiel de chaque enfant. Mais ce potentiel est souvent étouffé par la pauvreté, la violence, l'exclusion et la discrimination. Et ce sont les filles qui sont les plus touchées. En travaillant avec les enfants, les jeunes, nos sympathisants et nos partenaires, nous nous efforçons de créer un monde juste en nous attaquant aux causes profondes des problèmes auxquels sont confrontés les filles et tous les enfants vulnérables. Dans plus de 80 pays, nous défendons les droits des filles, de la naissance à l'âge adulte. Pour que chaque fille puisse se sentir en sécurité. Pour qu'elle puisse dire au monde qui elle est et ce qu'elle veut. Pour qu'elle puisse réaliser ses rêves. Jusqu'à ce que chaque fille soit libre.

### À propos des l'essentiel de l'égalité des genres

Les essentiels de l'égalité des genres sont une collection de guides concis et informatifs conçus pour mettre en lumière les questions cruciales ayant un impact sur les droits des filles et l'égalité des genres à l'échelle mondiale. Chaque guide offre une vue d'ensemble d'un thème spécifique, allant de l'éducation des filles et du mariage des enfants au leadership des filles et au-delà. En fournissant ces ressources, nous visons à donner aux pairs, aux défenseurs, aux décideurs politiques et à notre vaste communauté, les connaissances et les outils nécessaires pour susciter des changements significatifs. Jusqu'à ce que chaque fille soit libre.



Pour que chaque fille soit libre

**Éditeur responsable :** Evelyne Van Cleven

**Textes :** © Plan International Belgique

**Photos :** © Plan International

planinternational.be | info@planinternational.be