



INTÉGRER LE GENRE

**DANS LA COOPÉRATION
NON GOUVERNEMENTALE**

GUIDE D'INSPIRATION POUR
LA COMMUNICATION / LE PLAIDOYER
L'ÉDUCATION / LA MOBILISATION
LES BOURSES

INTÉGRER LE GENRE

**DANS LA COOPÉRATION
NON GOUVERNEMENTALE**

GUIDE D'INSPIRATION POUR
LA COMMUNICATION / LE PLAIDOYER
L'ÉDUCATION / LA MOBILISATION
LES BOURSES

© Arnaud Ghys



TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	06	GUIDE D'INSPIRATION	27
INTRODUCTION	07	1. LA COMMUNICATION SENSIBLE AU GENRE	29
Naissance du guide d'inspiration	09	À QUI EST DESTINÉ CE CHAPITRE ?	29
CADRE : QU'EST-CE QUE LE GENRE ?	10	UNE COMMUNICATION SENSIBLE AU GENRE, UN ÉLÉMENT CLEF DU CHANGEMENT	30
LE GENRE DANS LA LÉGISLATION	11	QUE CONTIENT CE CHAPITRE ?	30
Que contient ce guide ?	13	Quelles sont les implications d'une communication sensible au genre ?	31
LA CHARTE POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE	15	Comment créer une communication sensible au genre ?	33
Qu'est-ce que la « charte genre » ?	17	UTILISEZ DES IMAGES ET DES HISTOIRES ÉQUILIBRÉES	33
1/ INTRODUCTION ET DÉFINITION DU CONCEPT	17	UTILISEZ UNE LANGUE SENSIBLE AU GENRE	36
2/ CONTENU DE LA CHARTE EN 8 POINTS	17	COMMUNIQUEZ EN FONCTION DE VOS GROUPES-CIBLES	38
INSPIRONS-NOUS DE PRATIQUES EXISTANTES	22	Quelques points d'attention pour une communication sensible au genre	39
		Comment évaluer une politique de communication sensible au genre ?	42
		INSPIRONS-NOUS DE PRATIQUES EXISTANTES	43

2.			
LE PLAIDOYER SENSIBLE AU GENRE	45		
À QUI EST DESTINÉ CE CHAPITRE ?	45	Comment concevoir des analyses et positions sensibles au genre ?	51
POURQUOI VEILLER AU GENRE DANS LE PLAIDOYER ?	46	DES RECOMMANDATIONS POLITIQUES PORTÉES AU NORD COMME AU SUD	51
QUE CONTIENT CE CHAPITRE ?	46	CHERCHEZ UNE BASE COMMUNE : UNE APPROCHE FONDÉE SUR LES DROITS	53
Quels choix devez-vous faire pour mener un plaidoyer sensible au genre ?	47	SOYEZ ATTENTIF·VE AU CONTEXTE SPÉCIFIQUE	53
RÉFLÉCHISSEZ AUX DEUX PISTES COMPLÉMENTAIRES : UN PLAIDOYER SPÉCIFIQUE ET TRANSVERSAL SUR LE GENRE	47	UTILISEZ DES STATISTIQUES ET DES SOURCES SENSIBLES AU GENRE	54
ANCREZ L'ATTENTION AU GENRE DANS LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE	49	Comment émettre des positions en étant sensible au genre ?	56
		RECHERCHEZ LES ALLIÉ·E·S ADÉQUATS	56
		RÉFLÉCHISSEZ AUX IMAGES ET À LA REPRÉSENTATION	58
		Comment évaluer votre plaidoyer sous l'angle du genre ?	59
		INSPIRONS-NOUS DE PRATIQUES EXISTANTES	61
		FOCUS LE GENDERMAINSTREAMING DANS LE PLAIDOYER D'OXFAM SOLIDARITÉ	65

3.			
L'ÉDUCATION SENSIBLE			
AU GENRE	67		
À QUI EST DESTINÉ CE CHAPITRE ?	67		
POURQUOI VEILLER			
AU GENRE DANS L'ÉDUCATION ?	68		
QUE CONTIENT CE CHAPITRE ?	68		
Comment avoir une vision			
commune sur le genre			
dans l'éducation ?	69		
FORMULEZ DES OBJECTIFS			
SPÉCIFIQUES			
SUR LE THÈME DU GENRE	69		
DEMANDEZ L'AIDE DE SPÉCIALISTES	70		
Comment concevoir votre matériel			
éducatif en intégrant le genre ?	71		
SOYEZ ATTENTIF·VE AU GENRE			
DANS LA SÉLECTION			
DE VOTRE MATÉRIEL SOURCE	71		
CHOISISSEZ DES IMAGES,			
DES HISTOIRES QUI BRISENT			
LES STÉRÉOTYPES ET			
FAITES ATTENTION AU LANGAGE	72		
ÉLABOREZ UNE CHECKLIST	73		
Comment organiser des activités			
éducatives sensibles au genre ?	74		
RECHERCHEZ ACTIVEMENT			
LA DIVERSITÉ DANS VOTRE PUBLIC	74		
VEILLEZ AU GENRE			
DANS L'ORGANISATION			
PRATIQUE D'UNE ACTIVITÉ	78		
CHOISISSEZ DES ORATEURS·TRICES			
DIVERSIFIÉ·E·S	78		
UTILISEZ DES MÉTHODOLOGIES			
SENSIBLES AU GENRE	80		
Un point d'attention: le genre			
dans une réalité interculturelle	82		
Comment évaluer vos activités			
éducatives sous l'angle du genre ?	84		
INSPIRONS-NOUS			
DE PRATIQUES EXISTANTES	86		
FOCUS			
ESPERANZAH	87		
4.			
LA MOBILISATION SENSIBLE			
AU GENRE	89		
À QUI EST DESTINÉ CE CHAPITRE ?	89		
POURQUOI VEILLER			
À INTÉGRER LE GENRE DANS			
LES ACTIONS DE MOBILISATION ?	90		
QUE CONTIENT CE CHAPITRE ?	90		
Comment aider les bénévoles			
à se montrer attentif·ve·s au genre ?	91		
CITEZ LE GENRE			
LORS DE L'ACCUEIL DE BÉNÉVOLES	91		
ORGANISEZ DES FORMATIONS			
ET ACTIVITÉS DE GROUPE			
SELON LA PERSPECTIVE DU GENRE	91		
JOIGNEZ L'ACTE À LA PAROLE	93		
ÉQUILIBREZ LA REPRÉSENTATION			
DES BÉNÉVOLES DANS			
L'ENSEMBLE DE L'ORGANISATION	93		
Comment élaborer des campagnes			
de mobilisation sensibles au genre ?	96		
Comment évaluer			
vos actions de mobilisation			
sous l'angle du genre ?	98		
FOCUS			
LA CAMPAGNE			
POUR LA JUSTICE MIGRATOIRE			
DU CNCD-11.11.11	99		

5.			
BOURSES ET PROGRAMMES D'ÉCHANGES ATTENTIFS AU GENRE	101	ANNEXES	109
À QUI EST DESTINÉ CE CHAPITRE ?	101	Lexique des termes utilisés dans ce guide	111
POURQUOI ÊTRE ATTENTIF·VE AU GENRE LORS DE L'OCTROI DE BOURSES ?	102	Contacts et références utiles	117
QUE CONTIENT CE CHAPITRE ?	102	Liste des ACNG signataires de la Charte Genre	118
Comment peut-on organiser une procédure de sélection sensible au genre des titulaires d'une bourse ?	103		
RECHERCHEZ ACTIVEMENT UN ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES PARMIS LES CANDIDATURES	103		
ORGANISEZ DES FORMATIONS RÉALISABLES ET INTÉRESSANTES POUR TOUT LE MONDE	104		
SÉLECTIONNEZ LES CANDIDATURES EN TENANT COMPTE DU GENRE	104		
Comment peut-on accompagner et encadrer les titulaires d'une bourse en tenant compte du genre ?	105		
VEILLEZ À UN ENCADREMENT PRATIQUE ATTENTIF·VE·S AUX BESOINS DE TOUS LES TITULAIRES DE BOURSE	105		
ORGANISEZ DES POSSIBILITÉS DE NETWORKING	106		
TENEZ COMPTE DU GENRE DANS LE SUIVI DES TITULAIRES D'UNE BOURSE	106		
Comment peut-on évaluer l'approche de genre dans un programme de bourses ?	107		

PRÉAMBULE

Les inégalités entre hommes et femmes sont loin d'avoir disparu, au contraire, elles persistent dans le monde entier.

Quelques chiffres révélateurs :

- > une femme sur trois dans le monde est confrontée à un moment de sa vie, à la violence physique et/ou sexuelle, généralement par un partenaire intime ou un ex-partenaire¹,
- > 2,6 milliards de femmes et de filles vivent dans un pays où le viol n'est pas explicitement punissable²,
- > les inégalités structurelles persistent : en moyenne, les femmes gagnent 23% de moins que les hommes. Jusqu'à 75% des femmes exercent un emploi informel ou qui n'est pas protégé dans les pays en développement³.

À ce rythme, il faudra encore attendre 170 ans avant d'atteindre l'égalité sur le plan professionnel. C'est long, beaucoup trop long...

Par ailleurs, certains représentants politiques tiennent des discours très conservateurs, qui font craindre une régression des droits des femmes acquis depuis plusieurs décennies mais également ceux des LGBTQI+.

Il est plus que temps d'agir. Les mouvements de femmes et de libération des paroles de femmes, les mouvements LGBTQI+ ont démontré que les violences de genre sont structurelles, multiples et présentes dans toutes les sociétés et milieux. Les combattre exige un changement profond des mentalités, des comportements, des repères collectifs et des valeurs partagées socialement. **À la croisée des chemins, chacun et chacune doit interroger et transformer les stéréotypes sexistes qui biaisent ses représentations mentales de ce que sont les femmes et les hommes, leurs rôles réciproques et leurs interactions.**

C'est en raison de l'importance du thème, de l'évolution d'une opinion publique sensible et engagée sur cette question, que les acteurs de la société civile belge que sont les ONG et les acteurs institutionnels voulaient s'engager de manière commune à offrir des pistes concrètes et des engagements en faveur de l'égalité de genre.

¹ <http://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

² <http://www.onufemmes.fr/violences-contre-les-femmes-dans-le-monde-etat-des-lieux-et-mesures-pour-leur-eradication/>

³ <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/#read>

© DBA



INTRODUCTION



© Ryan Brown

© Arnaud Ghys



dans la pratique

> Certains termes sont colorés dans le texte. Il s'agit de notions liées au genre ou à l'action de coopération au développement, mais qui ne sont pas forcément bien connues des personnes extérieures à ces domaines. Vous trouverez de plus amples explications sur ces termes dans la liste terminologique de la page 111 à la page 116.

> Il peut s'avérer utile, pour de nombreux aspects de votre fonctionnement, de faire appel à l'expertise des spécialistes du genre. Vous trouverez une liste d'organisations et d'instances à même de vous aider à la page 117.

NAISSANCE DU GUIDE D'INSPIRATION

Le genre est l'un des thèmes transversaux de la coopération au développement⁴. Les Acteurs de la coopération non gouvernementale (ACNG) – qu'ils soient des ONG ou des acteurs institutionnels – intègrent de plus en plus largement le genre dans leurs activités en Belgique et dans leur culture organisationnelle. Un effort conjoint pour ancrer le genre dans leurs vision et pratiques est pourtant toujours nécessaire.

C'est pourquoi les ONG belges et les acteurs institutionnels ont décidé d'agir conjointement, en 2017 et 2018, dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes. Les diverses structures fédératives belges se sont rassemblées pour former un comité de pilotage: 11.11.11, NGO-federatie, CNCD-11.11.11, ACODEV et FIABEL, accompagnées du Monde selon les femmes. Les organisations membres de ces structures ont eu l'occasion de partager leurs pratiques et leurs réflexions au cours d'un processus participatif.

Deux documents ont émané de ce processus:

- > une **charte** en matière de genre consacrée à la culture de l'organisation
- > un **guide d'inspiration** contenant des pistes d'intégration du genre dans la communication, les bourses et dans toutes les activités relevant de l'Éducation à la citoyenneté mondiale et solidaire (ECMS) en Belgique: communication, plaidoyer, éducation et de mobilisation.

Les activités dans le Sud ne sont pas abordées de manière systématique dans ce guide. Si vous cherchez plus d'inspiration pour une approche du genre dans le Sud, consultez notamment Le Monde selon les femmes⁵ et le « Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation »⁶ (en anglais) de la Direction générale européenne de la Coopération au développement.

⁴ Art 11 § 2. La coopération belge au développement intègre de façon transversale dans toutes ses interventions:

1° la dimension de genre, qui vise l'empowerment des femmes et l'égalité des hommes et des femmes dans la société;

https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Wet_Belgische_Ontwikkelingssamenwerking_19%20maart_2013.pdf

⁵ Le Monde selon les femmes, *Les essentiels du genre – n° 12*, http://mondefemmes.be/genre-developpement-outils_theories-analyse_essentiels-genre_essentiel12.htm et *Les essentiels du genre – n° 2*, http://mondefemmes.be/genre-developpement-outils_theories-analyse_essentiels-genre_2-outils-approche-genre.htm

⁶ https://ec.europa.eu/europeaid/toolkit-mainstreaming-gender-equality-ec-development-cooperation_en

CADRE : QU'EST-CE QUE LE GENRE ?

La définition du genre utilisée dans ce guide est la suivante :

La notion de « sexe » se réfère aux différences biologiques entre les femmes et les hommes, cette notion est universelle et de fait interchangeable. Le concept de « genre » renvoie lui à la manière dont la société attribue aux hommes et aux femmes des rôles et des statuts différenciés. Ces derniers sont définis par des normes sociales, religieuses, historiques, culturelles et politiques. Le plus souvent, une appréciation négative est associée aux rôles féminins et sont ainsi souvent liés aux inégalités qui se reproduisent entre hommes et femmes.

Les rapports varient dans le temps et dans l'espace. C'est pourquoi les rapports de genre évoluent et changent en fonction de facteurs socio-culturels tels que la mondialisation, les religions, les mouvements sociaux, les règles politiques et les nouvelles formes de vivre en société. En dissociant intellectuellement le culturel et le biologique, le concept de genre interroge les clichés liés au sexe.

Le fait d'appartenir à un certain sexe a un impact important sur la vie quotidienne des femmes et des hommes partout dans le monde. Le genre est donc un facteur déterminant pour le statut qu'une personne va occuper dans la société. Les représentations du genre sont présentes partout dans la société : des normes à la langue, aux systèmes politiques.

Il évoque les rapports de domination qui s'établissent entre les hommes et les femmes. Le genre est en effet un déterminant puissant du statut qu'un individu se voit attribuer dans la société : « le genre compte parmi les façons les plus importantes de désigner les rapports de force »⁷.

Le concept de genre nous permet de réaliser qu'il existe différentes dimensions dans la compréhension d'un individu⁸ :

> L'identité de genre c'est se sentir appartenir à la case « femme/homme » 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 transgenres.

> 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).

> 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 avec lesquels on induit souvent un lien automatique.

> Le sexe biologique « femelle et mâle » est déterminé avant la naissance. Parfois il arrive 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).

Le concept de genre renvoie aux normes, stéréotypes, attentes, comportements attendus pour l'un ou l'autre sexe, et qui sont des constructions socio-culturelles capables de se modifier, l'égalité de genre renvoie aux rapports de domination existants entre les genres.

Le genre constitue ainsi une grille de lecture clef des rapports de force existants dans une société. L'égalité de genre signifie dès lors que les droits, les responsabilités ainsi que les possibilités qui sont offertes à une personne ne dépendront pas du fait d'être né·e de l'un ou de l'autre sexe.

Atteindre l'égalité signifie que les femmes et les hommes sont appréci·e·s de la même façon et que tout le monde bénéficie des mêmes choix et opportunités dans la société.

LE GENRE DANS LA LÉGISLATION

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme a fait de l'égalité entre hommes et femmes une norme internationale. Le texte le plus abouti en la matière est la **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)**, ratifiée en 1979 par 185 pays, dont la Belgique. Par la ratification de cette convention, chaque gouvernement s'engage à inscrire le principe de l'égalité entre hommes et femmes dans la législation nationale. Cet engagement implique également la création de mécanismes et d'instruments de lutte contre les discriminations à l'égard des femmes, tant sur le plan politique que social, économique et culturel.

Inégalité de genre et autres formes d'inégalités

Le **sexisme** n'est en effet pas la seule forme d'inégalité. Il n'est pas rare qu'il aille de pair avec une discrimination en fonction de l'origine ethnique ou de la classe sociale, pour ne citer que ces deux exemples. Bon nombre de recommandations contenues dans le présent guide s'appliquent également à d'autres formes de discrimination. Mieux encore: avoir une attention au genre, tout en niant les autres formes d'inégalités, n'est généralement pas très utile dans la pratique. Nous utilisons le terme «**intersectionnalité**» pour désigner la relation qui unit les différentes formes d'inégalités.

Le 15 septembre 1995, la **Déclaration et le programme d'action de Beijing** ont été adoptés par 189 États. Ce document est le plus progressiste jamais adopté dans le but de garantir les droits humains fondamentaux des femmes et des filles et d'éliminer les inégalités entre hommes et femmes.

En 2000, des dirigeant·e·s du monde entier ont adopté 8 **Objectifs du millénaire pour le développement** afin d'enregistrer de réels progrès dans la lutte contre la pauvreté et l'inégalité. L'objectif 3 visait expressément la parité entre hommes et femmes et l'autonomisation (**empowerment**) des femmes. Certaines cibles (sous-objectifs) des autres objectifs ciblaient, eux aussi, explicitement l'attention au genre.

⁷ Joan W. Scott, *Gender: A useful category of historical analysis*, 1986 in *The American Historical Review*, vol 91, n° 5, décembre 1986, pp. 1053 à 1075. / ⁸ *Le Monde selon les femmes, les Essentiel du Genre n°1 Approche Genre : concepts et enjeux actuels*, Bruxelles, 2018.

Leurs successeurs, les **Objectifs du développement durable** (ODD ou Sustainable Development Goals – SDG), qui s’inscrivent dans le cadre plus large de l’Agenda 2030, sont explicitement attentifs à l’égalité de genre. En effet, 14 des 17 ODD contiennent des objectifs spécifiques de suppression des conditions économiques, sociales et culturelles qui maintiennent les inégalités de genre. L’égalité forme la base du principe fondamental «Leave no one behind» (n’abandonner personne). L’égalité de genre est par ailleurs inscrite dans un ODD très précis (l’ODD 5).

Enfin, la **législation belge** précise également que l’égalité de genre doit être intégrée dans l’ensemble de la coopération au développement, tant celle qui est organisée par les ACNG que celle qui émane des pouvoirs publics⁹.

La langue, un lieu d’enjeu d’égalité de genre ? Le choix d’un langage épïcène

Dans ce guide, nous appliquons autant que possible un langage épïcène ou inclusif. Cet usage linguistique élimine au maximum la discrimination implicite contenue dans notre langue. La langue peut devenir neutre grâce au choix de certains mots, à l’utilisation de constructions de phrases ou d’une typographie déterminées. Vous trouverez de plus amples informations sur le sujet dans le chapitre du guide d’inspiration consacré à la communication sensible au genre.

Dans ce guide, nous optons pour les usages suivants :

- quand c’est possible, nous utilisons la forme plurielle.
- pour ce qui est des fonctions et des rôles des personnes, nous utilisons autant que possible des termes neutres (par exemple «partenaire» plutôt qu’«époux/épouse»).

Certains termes ne connaissent pas de forme neutre.

Dans ce cas, nous utilisons la forme double ou le point médian (·).

⁹Art 11 § 2. La coopération belge au développement intègre de façon transversale dans toutes ses interventions :

1° la dimension de genre, qui vise l’empowerment des femmes et l’égalité des hommes et des femmes dans la société ; (...)

https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Wet_Belgische_Ontwikkelingssamenwerking_19%20maart_2013.pdf

QUE CONTIENT CE GUIDE ?

La présente brochure compte deux parties :

La **charte pour le genre** qui souhaite définir un engagement minimum pour les **ACNG** autour de 8 principes. La ratification de la charte a constitué une impulsion pour **l'égalité de genre** dans la culture organisationnelle. La charte pour le genre est mise au point et validée par l'ensemble des structures fédératives belges de la coopération non gouvernementale. Son application est l'enjeu du futur.

Le **guide d'inspiration** fournit des pistes et des conseils, mis au point par les organisations elles-mêmes et des organismes experts de la thématique genre. Ces conseils sont complétés par des bonnes pratiques des OSC inspirantes pour les autres. Il a pour volonté d'apporter une aide concrète à toutes les personnes actives dans la communication, la mobilisation, le plaidoyer, les démarches éducatives ou les bourses qui souhaitent intégrer une vision du genre dans leur pratique quotidienne.

Si la charte se veut une véritable déclaration d'engagement, le guide d'inspiration est principalement un outil visant à poser les questions adéquates. Certains conseils peuvent être appliqués directement, tandis que d'autres ne pourront être mis en œuvre que sur le long terme. Grâce aux pratiques inspirantes des autres organisations, vous comprendrez rapidement comment appliquer les conseils dans la pratique. Chaque organisation peut transposer les conseils dans son propre contexte et en fonction de sa pratique.

Plusieurs parties du guide d'inspiration peuvent être lues séparément. Nous vous conseillons néanmoins de ne pas parcourir uniquement le chapitre qui vous concerne, mais de vous attarder également sur les autres chapitres. Les personnes chargées de l'action éducative,

de la mobilisation et du plaidoyer politique doivent en effet communiquer quotidiennement, de sorte que les conseils en matière de communication leur seront utiles. Le travail de plaidoyer s'appuie souvent sur le travail de mobilisation citoyenne pour faire passer des recommandations aux politiques; le travail de mobilisation peut s'appuyer quant à lui sur les analyses de fonds du plaidoyer, etc. Il n'est donc pas systématiquement possible de distinguer précisément les diverses démarches.

Plus encore, l'intégration du « mainstreaming » à chaque étape de votre action (du fonctionnement interne aux interventions concrètes) est essentielle pour une approche véritablement efficace du genre. Veillez donc à harmoniser les différents aspects du fonctionnement de votre organisation.

dans la pratique

> Si vous souhaitez en savoir plus sur les organisations citées et leurs bonnes pratiques, vous trouverez une liste de toutes les **ACNG** aux pages 118-119.

© Arnaud Ghys



LA CHARTRE POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE

© Arnaud Ghys



QU'EST-CE QUE LA « CHARTE GENRE » ?

Par la charte en matière de genre, les ACNG de la Coopération belge au développement ont dressé un cadre général visant à appliquer la dimension du genre à tous les aspects de leur structure organisationnelle. Depuis sa rédaction en 2018, 84 organisations ont signé – dont 67 sont des ACNG sur 86 accréditées par la DGD.

Tous les acteurs de la société civile et institutionnels qui souscrivent à la charte s'engagent à créer ou à maintenir un élan positif en matière d'égalité de genre au sein de leur organisation. Chaque organisation signataire entreprendra les actions nécessaires pour réaliser ses intentions en matière d'égalité de genre.

1/ INTRODUCTION ET DÉFINITION DU CONCEPT

Pour éviter les répétitions, nous vous invitons à consulter la définition du concept de « genre »,

ainsi que le cadre légal en introduction de cette brochure (p. 11).

2/ CONTENU DE LA CHARTE EN 8 POINTS

En signant la charte, une ONG ou un Acteur Institutionnel met en place les mesures

nécessaires dans sa structure et son fonctionnement pour :

1. Dans sa vision-mission, intégrer pleinement la lutte pour l'égalité de genre à la mission globale de lutte contre la pauvreté et les inégalités

Atteindre l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que pour les personnes **LGTBQI+** reste un défi de taille dans le monde. Les **ONG** et **AI** luttent contre toutes formes d'injustices et de discriminations en vue d'un monde plus juste et solidaire. Les inégalités de genre sont une des injustices sur laquelle le secteur peut lutter davantage. Dans cette recherche de plus d'égalité, il s'agit également de tenir compte de l'**intersectionnalité** (situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de domination ou de discrimination dans une société). **Ceci devrait être réaffirmé et traduit dans tout document de vision-mission de l'ONG et AI en y incluant le cadre stratégique ainsi que les documents qui en découlent tant dans l'organisation interne que dans les activités.**

2. Promouvoir une représentation équilibrée des femmes, des hommes et des personnes transgenres et intersexuées¹⁰ dans ses instances de décision et de gouvernance (CA et autres instances) en ayant ad minimum une représentation d'1/3 de personnes du même sexe dans ces organes¹¹

Malgré de constantes améliorations, les femmes ainsi que les personnes transgenres et intersexuées sont encore sous-représentées dans les instances de décision des **ONG/ AI**. **L'ONG et l'AI doivent tendre vers une représentativité proportionnelle.** 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 ONG et des processus de prise de décision plus égalitaires. Cela demande aussi dans les cas d'instances de décision incluant des volontaires de chercher des mesures spécifiques pour favoriser la participation des femmes à ces instances.

Comme partout ailleurs dans la société, le constat de manque de représentativité des femmes est encore plus flagrant dans les comités de direction. **La parité est donc à encourager dans les fonctions de directions, les présidences et les équipes de l'ONG ou l'AI¹².**

¹⁰ La loi du 25 juin 2017 facilite en Belgique le changement à l'état civil du sexe d'une personne. Il n'existe pas encore de reconnaissance d'un troisième sexe qu'ils soient intersexué ou transgenre. Plusieurs ONG ont commencé dans les formulaires d'inscription à intégrer la possibilité de ne pas limiter son sexe seulement au sexe féminin et masculin en proposant la catégorie « autre ». Il est évident que dans le cadre d'instances, il s'agit de favoriser la diversité dans ces dernières en prévoyant un minimum de personnes issues du même sexe qu'il soit féminin, masculin ou transgenre ou intersexuel. / ¹¹ C'est de fait déjà obligatoire pour les CA des asbl wallonnes recevant des subventions de cette dernière entité. Le décret est celui du 9 janvier 2014 destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région Wallonie. Voir <https://wallex.wallonie.be/index.php?doc=27199>. En Flandres, ROSA fait chaque année un screening des organisations belges flamandes et observent que les ONG belges scorent plutôt bien dans la parité dans les CA mais beaucoup moins dans les comités de direction – encore trop masculins. <https://www.rosavzw.be/site/index.php/kwesties/vrouwen-ad-top/belgie>. À Bruxelles, il n'existe pas d'ordonnance spécifique. Pour plus d'informations sur les obligations légales entourant les asbl, http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&file=fileadmin/sites/sdec/upload/sdec_super_editor/sdec_editor/documents/BASBLGuide_011.pdf&hash=85192699affb992e0890190a291a7a2433fac089

¹² Sans être caricatural, certaines missions ont tendance à être soit très féminisées (éducation par exemple) soit très masculines (logistique par exemple). La diversité au sens large tant en terme de genre que pour d'autres domaines (âge, etc...) dans les équipes est importante pour l'ensemble des missions et apporte une vraie plus-value à l'organisation.

3. Développer une double approche : transversale (« gendermainstreaming »)¹³ et spécifique pour le genre dans tous les aspects

L'approche transversale et spécifique sont deux démarches complémentaires à mener au sein des organisations. Les ONG et les acteurs institutionnels s'engagent à mettre en place des actions sur les deux niveaux.

Le **gendermainstreaming** signifie selon le Conseil de l'Europe que « L'approche intégrée de la dimension de genre consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de genre dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques »¹⁴. Il s'agit d'intégrer le genre dans toutes politiques et démarches de l'organisation de telle sorte qu'un travail constant soit mené sur cet enjeu au sein de la structure¹⁵. Cela signifie l'intégrer à tous les domaines de travail de l'ONG et de l'AI.

L'ONG et l'AI ont également à développer **des actions spécifiques sur le genre**, c'est-à-dire pour lesquelles la thématique initiale est les droits des femmes et le respect des diversités des identités de genre.

4. Définir un plan d'action relatif au genre général à son organisation, assorti de mesures de suivi et d'évaluation objectivement vérifiable¹⁶ et d'un budget dédié¹⁷

Il s'agit pour l'organisation de fixer les priorités en matière de genre et établir un plan d'action en la matière. **Ce plan d'action est pourvu des moyens nécessaires pour le réaliser qu'ils soient financiers et humains.** Il sera suivi et évalué pour mesurer le degré de réalisation des objectifs déterminés et prendre les mesures nécessaires à l'avenir. L'ONG et AI s'assure qu'il y ait une **réelle appropriation** de ce plan d'action **par les équipes et une valorisation des résultats atteints.**

¹³ La loi du 12 janvier 2017 crée un cadre obligatoire pour le gendermainstreaming dans l'ensemble des politiques publiques belges dont la coopération au développement. Une note stratégique et un plan d'action sur l'intégration du genre dans la coopération au développement prévoit spécifiquement un volet sur les ACNG (cf résultat 4). Voir le Plan action <https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Plan-action-dimension-de-genre.pdf>. Et la note stratégique. <https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Le-genre-dans-la-Cooperation-belge-au-developpement.pdf> / ¹⁴ http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/faq/ / ¹⁵ Le gender mainstreaming est devenu une obligation légale pour les politiques publiques belges depuis la loi du 12 janvier 2017 / ¹⁶ Via la mise en place de baselines et d'indicateurs objectivement vérifiables / ¹⁷ Le troisième engagement de la charte offre une opportunité pour les ONG/AI d'adapter à sa réalité l'intégration du genre sachant que le screening des ONG/AI a déjà intégré la dimension genre comme élément transversal en définissant des éléments d'évaluation. Il ne s'agit pas de s'en tenir au screening mais de construire un plan d'action adapté à chaque organisation.

5. Intégrer de manière explicite l'égalité de genre dans la politique de ressources humaines

Il s'agit de soutenir une **politique de ressources humaines qui intègre le genre dans toutes ses dimensions**: recrutement du personnel, égalité salariale, grille horaire, formation, facilités spécifiques destinées aux parents et, soutenir le congé de paternité ou parental pour les hommes, etc.¹⁸

Une politique de ressources humaines sensible au genre doit prévoir également **des procédures contre le harcèlement et comportements sexistes sur le lieu de travail** afin de garantir la sécurité et le bien-être des travailleurs et travailleuses et de toutes celles et ceux qui entrent en contact avec des membres du personnel de l'ONG et de l'AI.

La politique de ressources humaines doit globalement prévenir (via par ex. des formations sur la déconstruction des stéréotypes sexistes; le harcèlement au travail, etc.) et **veiller à lutter contre toutes les formes de discriminations qu'elles soient basées sur le genre¹⁹, l'orientation sexuelle, le handicap, la couleur de peau, la religion**, etc. Il existe au niveau légal 19 critères répertoriés qui peuvent fonder une discrimination, le 18^e critère est lié au **sexe**²⁰.

6. Intégrer de manière explicite la dimension d'égalité de genre dans le code de conduite

L'ONG et l'AI intègrent de manière explicite la dimension genre dans un code de conduite général. **Ce code de conduite est destiné à tout collaborateur·trice**. Ce code de conduite **réaffirme les valeurs d'égalité entre les sexes, de respect des personnes, de l'importance de la diversité et de non-discrimination que l'organisation défend** et auxquelles tout collaborateur·trice adhère en s'engageant dans l'ONG et l'AI et promeut par son comportement personnel et professionnel.

Ce code **dénonce clairement les types d'abus ou formes d'exploitation**. Ce code renseigne les collaborateur·trice·s **des mécanismes de dépôt des plaintes pour les victimes de discriminations, harcèlement**, etc. Il prévoit des procédures d'alerte et de signalement internes à l'ONG ou l'AI et/ou externes des abus ou comportements des collaborateur·trice·s qui s'écartent du code de conduite et les risques encourus.

Ce code de conduite s'applique aux représentant·es de l'organisation. L'ONG et l'AI décident si cela s'adresse uniquement aux salariés ou si cela s'étend aux bénévoles, aux consultant·es etc. Il est également communiqué aux partenaires avec qui l'ONG et l'AI collabore.

Il s'agit pour les ONG et les AI de développer une culture institutionnelle de tolérance zéro envers tout type de harcèlement²¹, d'abus et d'exploitation à tous les niveaux (entre collègues, avec les bénéficiaires des actions, envers les bénévoles, entre bénévoles, etc). Le cas échéant, l'ONG et l'AI doit être à même d'offrir la protection aux victimes de tout comportement abusif en ayant mis en place des procédures claires et des personnes formées pour répondre aux demandes de protection et de réparation. L'ONG et l'AI collaborent avec les autorités nationales en cas de délits sanctionnés par le code pénal.

7. Veiller dans l'ensemble de ses activités, communications à une représentation non stéréotypée et équilibrée des hommes et des femmes ainsi qu'une attention spécifique à la diversité sexuelle

Les **représentations, les outils développés doivent veiller à ne pas reproduire les stéréotypes sexistes ou hétéronormés²², à être attentifs à une représentation proportionnée des femmes et des hommes et des personnes transgenres et intersexué·e·s et en veillant également à montrer les impacts différenciés des enjeux mondiaux sur les hommes et les femmes.**

En effet, l'ONG et l'AI est un acteur social ayant un rôle à jouer dans sa communication interne et externe pour promouvoir l'égalité de genre et la diversité sexuelle.

8. Contribuer à l'empowerment des femmes et des groupes sociaux discriminés²³

Il s'agit pour l'ONG et l'AI d'avoir une attention spécifique pour les processus **d'empowerment des femmes et des personnes transgenres et intersexuées au niveau des interventions à qui elles s'adressent.**

Elles soutiennent **des organisations de femmes au Sud mais promeuvent des alliances avec des mouvements sociaux de femmes ou représentants la diversité en Belgique.**

En général, il s'agit de veiller dans tous les partenariats et alliances à la place des femmes et des groupes discriminés, à leur participation sur les enjeux qui les concernent.

¹⁸ Il existe un cadre légal entourant l'égalité salariale: loi du 22 avril 2012. Les organisations de plus de 50 travailleurs.ses ont par ailleurs des obligations spécifiques en matière de bilan social tous les deux ans pour évaluer la neutralité de leur politique de rémunérations d'un point de vue du genre. / ¹⁹ La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe. La discrimination fondée sur le changement de sexe, sur l'identité de genre ou sur l'expression de genre y est assimilée. Cette loi interdit explicitement la discrimination directe ou indirecte, l'injonction de discriminer, le harcèlement et le harcèlement sexuel. L'assimilation d'une distinction directe fondée sur le changement de sexe à une distinction directe fondée sur le sexe (art. 4 §2 de la loi) correspond à la Directive européenne 2006/54/CE. Cette directive, qui suit un jugement rendu par la Cour de Justice des Communautés européennes, stipule que la portée du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ne peut se limiter à l'interdiction de la discrimination fondée sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, et que le principe est également valable pour la discrimination fondée sur le changement de sexe d'une personne. / ²⁰ Sous l'impulsion de la réglementation européenne, la législation (fédérale) antidiscrimination a subi une profonde réforme avec l'adoption de la loi antidiscrimination du 25 février 2003, qui est venue compléter la loi antiracisme (1981) – à l'époque de nature exclusivement pénale – et la loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes (1999). / ²¹ Loi du 24 février 2014 réformant la loi de 2007 sur le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. <http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=41483>. / ²² 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 LGTBQI+, en particulier en ce qui concerne la constitution de la famille et l'expression publique. Source: LGBT Communication Manual, Brazilian Gay, Lesbian, Bisexual, Transvestite and Transexual Association et ONUSIDA. / ²³ 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) ».

© Ryan Brown



INSPIRONS-NOUS DE PRATIQUES EXISTANTES

Bon nombre d'organisations se préoccupent quotidiennement du genre et mettent ainsi en pratique divers aspects de la charte.

Nous vous donnons quelques exemples inspirants :

> **Entraide et Fraternité (E&F)** a élaboré un plan d'action visant à atteindre une représentation égale des hommes et des femmes au sein de ses organes directeurs et dans chaque événement qu'elle organise. L'organisation a en outre défini des directives pour chaque département, par exemple : affiner les checklist du genre avec ses partenaires, pratiquer une écriture épique, utiliser du matériel de sensibilisation sensible au genre. Chaque département se réunit au moins une fois par an afin d'évaluer le plan d'action et aborder l'approche du genre.

Entraide & Fraternité a créé une commission du genre chargée de rédiger le plan d'action. Cette commission est composée d'un membre du conseil d'administration, d'un-e représentant-e du département partenariat international, d'un-e responsable de la communication et de deux représentant-e-s des régions.

> **VIA Don Bosco** a eu recours à un cadre d'analyse du centre d'expertise britannique INTRAC pour accorder une place au genre à tous les niveaux de l'organisation. Ce cadre examine la politique (vision, valeurs, etc.), les moyens (personnel, budget, etc.), la culture organisationnelle, le programme et le contexte d'une organisation.

– Dans la foulée de cet exercice, les partenaires en Tanzanie ont formulé un objectif spécifique en matière de genre, des actions concrètes ont été formulées en Amérique latine et les équipes ont découvert de nombreuses lacunes, par exemple dans le programme de formation du personnel et l'organisation pratique d'échanges avec des partenaires dans le Sud.

– VIA Don Bosco compte un groupe de pilotage interne «genre et environnement», qui rassemble des collègues de différents services. Ce groupe de pilotage veille à l'attention accordée à ces thèmes transversaux dans le fonctionnement de VIA Don Bosco, tant au niveau organisationnel que dans les activités dans le Nord et le Sud. En 2017, le groupe de pilotage a rédigé, à l'intention de VIA Don Bosco, une politique de genre ayant pour but : « En tant qu'ONG belge et salésienne, VIA Don Bosco veut contribuer au droit à **l'enseignement pour les filles et les garçons vulnérables, tant en Belgique que dans nos pays partenaires** en Afrique, en Amérique latine et en Asie. Le droit universel à un enseignement de qualité ne peut être garanti que lorsque les **garçons et les filles peuvent développer librement leurs capacités**. Par la promotion de ce droit, nous contribuons à la réalisation de l'**ODD 5** consacré à l'égalité des sexes en Belgique et dans nos pays partenaires. »

Pour ce faire, l'organisation adopte trois principes ou directives importantes : la lutte contre les stéréotypes de genre, la participation des hommes et des femmes à tous les niveaux décisionnels, l'exécution et l'évaluation, et « practice what you preach » (faites ce que vous dites) VIA Don Bosco applique la même approche du genre à tous les aspects de son fonctionnement.

> **Wereldsolidariteit/Solidarité Mondiale (WSM)** a créé en 2012 un groupe de travail thématique sur le **gendermainstreaming**.

– Il a défini un fil rouge pour les programmes et les positions politiques de WSM. Ce groupe de travail est composé d'un membre du service sud, éducation et plaidoyer. De plus, des responsables de l'égalité entre hommes et femmes issus des organisations partenaires des mouvements chrétiens siègent également dans le groupe de travail: le service international du syndicat ACV (CSC) et le Comité d'Information et d'Éducation Populaire du Mouvement Ouvrier Chrétien.

– Le groupe de travail sur le genre rédige en outre des plans d'action annuels pour la formation et le plaidoyer au sein de l'organisation. Il organise ainsi chaque année au moins un événement sur un thème lié au genre et il prévoit l'organisation d'une formation annuelle sur le genre à l'intention de l'ensemble du personnel de WSM. Il examine aussi toutes les publications selon la perspective du genre.

> **Broederlijk Delen** a mis en place depuis 2017 un «centre névralgique du genre» au sein duquel siègent des membres du personnel du travail **ECMS/Nord** (enseignement, bénévoles, communication et plaidoyer politique), le service Sud et la direction. Ce centre névralgique a pour but d'appliquer le **gendermainstreaming** à l'ensemble de l'organisation, au-delà des services. Il examine à la fois la politique interne et les activités des différents services, tout en étant attentif aux actions transversales et spécifiques liées au genre. Un voyage d'étude sur le thème du genre au début de l'année 2019 constitue une étape importante. Outre des collègues du service Sud et de quelques partenaires, une personne responsable de la communication et du plaidoyer politique chez Broederlijk Delen participe au voyage. Ce voyage est assorti d'un trajet d'apprentissage pour l'ensemble de l'organisation.

Le centre névralgique a également rédigé une note de vision expliquant comment Broederlijk Delen envisage la justice de genre. Par ce texte, l'organisation souhaite clarifier sa vision et son approche de la **justice de genre** pour l'ensemble de son personnel, en Belgique et sur le terrain, mais aussi pour les bénévoles. Elle veut par ailleurs partager cette note avec les partenaires sur le terrain, pas dans le but de l'imposer, mais de la proposer comme point de départ du dialogue sur le genre.



> Le Comité Contre les Dettes illégitimes (CADTM) a rédigé une note définissant son approche générale du genre. La **parité en matière de genre** figure systématiquement à l'ordre du jour des assemblées générales du réseau. La charte de fonctionnement du CADTM a été adaptée lors de la dernière réunion du réseau mondial, en 2016, afin de renforcer encore la participation des femmes au réseau :

Amendement relatif à la parité (article 11 de la section II «Principes généraux d'organisation») - AMR 2016

11. Les organisations membres du réseau agissent consciemment dans la société pour mettre fin à toute forme d'oppression des femmes. Elles s'engagent à pratiquer en leur sein la parité entre les sexes et à faire participer, de façon égalitaire, hommes et femmes aux différentes instances du réseau et à toute activité organisée par le CADTM ou à laquelle il est invité à collaborer. Si l'activité en question (...) nécessite la participation d'une seule personne, chaque organisation membre s'engage à y déléguer une femme si un homme a participé à la précédente activité, et inversement. Si l'activité sollicite la venue de plusieurs personnes, les organisations doivent viser la parité. Dans les cas d'organisations qui se définissent comme féminines, la délégation peut être composée uniquement de femmes. Il appartient aux coordinations continentales de faire respecter la règle de la parité et son application.



© Michel Dubois

> Oxfam-Magasins du Monde a lancé en 2015 une campagne intitulée «Fair Chances». L'organisation souhaitait mener des actions contre la marginalisation des femmes sous toutes ses formes, par la promotion d'un commerce équitable et d'un travail décent. Oxfam-Magasins du Monde a conçu et mené cette campagne avec trois partenaires actifs dans le commerce équitable en Inde et au Bangladesh. Cette démarche était une première pour les quatre partenaires.

La campagne s'inscrivait dans le souhait d'Oxfam-Magasins du Monde de mettre au point une approche transversale du genre. Elle a donné le coup d'envoi d'un exercice de réflexion interne, suivi par une auto-analyse réalisée en 2017 avec l'aide de l'organisation Le Monde selon les femmes. L'organisation souhaitait ainsi mettre en pratique son discours sur le genre au sein de ses divers services, de l'éducation à la logistique et à la communication, en passant par les ventes.

Grâce à ce processus, Oxfam-Magasins du Monde dispose à présent d'une politique de genre à part entière, d'un manuel d'utilisation inclusive de la langue et d'un groupe de travail consacré au genre. L'application de la politique de genre par les services, à tous les niveaux, est ainsi garantie.

> **Rikolto** vise la parité hommes – femmes dans l'ensemble de l'organisation. Elle possède des statistiques sur le genre à tous les niveaux.

Ces chiffres indiquent où l'équilibre est atteint (à de nombreux niveaux) et où il reste du pain sur la planche :

- Administration internationale / 8 membres: 3 femmes, 5 hommes
- Direction internationale / 2 personnes: 1 femme, 1 homme
- Équipe de management internationale (les directeurs régionaux) / 7 personnes: 3 femmes, 4 hommes
- Assemblée générale de l'ASBL belge / 85 membres: 35 femmes, 50 hommes
- Administration de l'ASBL belge / 8 membres: 1 femme, 7 hommes
- Personnel de l'ASBL belge / 59% de femmes, 41% d'hommes.



© Arnaud Ghys

GUIDE D'INSPIRATION

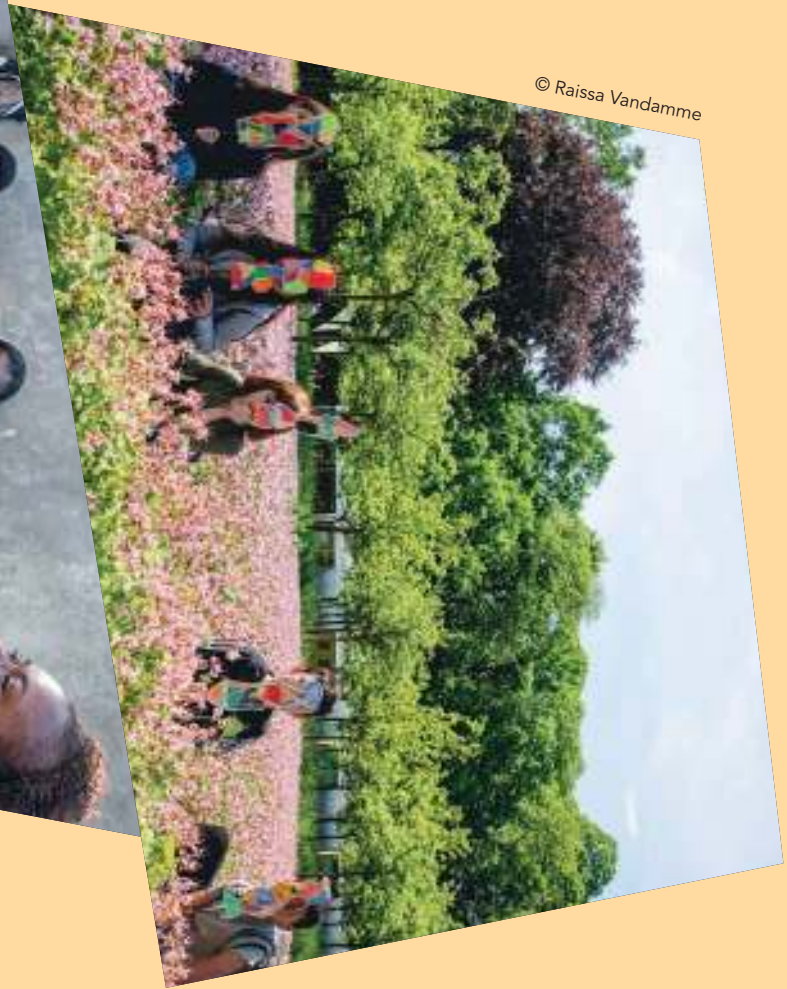
1. LA COMMUNICATION
2. LE PLAIDOYER
3. L'ÉDUCATION
4. LA MOBILISATION
5. BOURSES ET PROGRAMMES
D'ÉCHANGES



© Catherine Hermal



© Entraide et Fraternité



© Raissa Vandamme



1. LA COMMUNICATION SENSIBLE AU GENRE

À QUI EST DESTINÉ CE CHAPITRE ?

- Au personnel chargé de la communication
- Aux responsables de la collecte de fonds
 - Aux porte-paroles
- À toutes les personnes communiquant au sein de l'organisation ou en dehors de celle-ci

UNE COMMUNICATION SENSIBLE AU GENRE, UN ÉLÉMENT CLEF DU CHANGEMENT

En tant que responsable de la communication, vous postez des messages sur les médias sociaux, vous alimentez des sites internet, vous rédigez des publications ou vous aidez vos collègues à rédiger des textes qualitatifs et à trouver des illustrations, vous êtes en contact avec les médias et les donateurs et donatrices. Chacune de ces activités vous donne la possibilité de renforcer les stéréotypes ou, au contraire, de les déforer. **Plus que tout autre, le domaine de la communication se doit d'être attentif à la dimension de genre.**

QUE CONTIENT CE CHAPITRE ?

Vous trouverez dans ce chapitre l'inspiration nécessaire pour mettre au point une politique de genre digne de ce nom pour votre communication et pour traiter les histoires, les images et la langue en étant attentif·ve au genre. Nous abordons également des questions spécifiques auxquelles vous pourriez faire face dans votre fonction de responsable de la communication.

Considérez les conseils qui suivent comme un outil qui vous aidera à vous poser les bonnes questions avant de vous lancer dans votre travail de communication. Il ne s'agit en aucun cas de règles contraignantes que vous devez utiliser dans toutes les situations.

QUELLES SONT LES IMPLICATIONS D'UNE COMMUNICATION SENSIBLE AU GENRE ?

Quelle est la signification du genre pour votre organisation ?
Comment se reflète-t-elle dans votre communication ?
Une organisation qui souhaite mener une communication sensible au genre doit adopter une politique en la matière.

Le choix des mots et le recours à des illustrations équilibrées ne sont pas les seuls éléments importants. Le choix du message, des intervenant·e·s à un débat, l'attention aux stéréotypes, etc. doivent également être pris en compte.

Une politique de genre dans la communication pose notamment les questions suivantes :

> Avez-vous évoqué, pour chaque support de communication, **jusqu'à quel point** vous poussez la communication sensible au genre ?

> Avez-vous, votre équipe et vous, une **connaissance** suffisante de la communication sensible au genre ?

> L'équipe est-elle **sur la même longueur d'onde** ?

> Votre **matériel de communication** est-il sensible au genre ? Votre base de données photographique est-elle par exemple régulièrement contrôlée en termes d'**égalité de genre**, conformément à la description donnée ultérieurement dans ce chapitre ?

Abordez-vous aussi le genre lorsque vous briefez les photographes ou les journalistes ?

> Êtes-vous attentif·ve à l'équilibre entre hommes et femmes lorsque vous sélectionnez un ou une **intervenant·e, un·e porte-parole ou une personne publique** qui soutiendra votre communication ? Il existe également la base de données Expertalia créée par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

> Vous pouvez aussi obtenir de l'aide en la matière auprès de personnes et d'organisations disposant d'une expertise en matière de genre. Recherchez des **spécialistes** adéquats·e·s pour votre organisation.

dans la pratique

Quinoa a décidé de communiquer selon un mode non sexiste.

Pour ce faire, elle s'est fixé des objectifs concrets :

- 100 % des textes institutionnels et éducatifs sont rédigés de façon non sexiste.
- 100 % du matériel ultérieur à 2014 contient des statistiques spécifiques au genre et/ou est rédigé selon la perspective des rapports de force entre femmes et hommes.
- 40 % au moins des personnes externes invitées à prendre la parole (pour des formations et/ou des conférences) sont des femmes.



© Fairtrade Belgium

dans la pratique

Fairtrade International a élaboré une stratégie de genre internationale.

Fairtrade Belgium (FTB) s'est appuyée sur cette stratégie pour rendre sa communication et son offre éducative sensibles au genre. L'organisation raconte des histoires de femmes fortes, elle montre les effets du commerce durable sur les femmes et les hommes et elle utilise un langage imagé sensible au genre. FTB tient également compte du genre lorsque l'organisation crée des modèles d'actions et définit les groupes-cibles de la communication.

COMMENT CRÉER UNE COMMUNICATION SENSIBLE AU GENRE ?

UTILISEZ DES IMAGES ET DES HISTOIRES ÉQUILIBRÉES

L'attention au genre commence par le choix de vos histoires, illustrations et les personnes que vous invitez à intervenir. Les conseils présentés ci-dessous peuvent sembler compliqués à mettre en œuvre. En les appliquant, vous apprendrez toutefois à reconnaître les stéréotypes et à identifier les possibilités qui s'offrent à vous. Au fil du temps, vous examinerez plus aisément vos images et histoires sous l'angle de la diversité.

Utilisez des histoires qui ne soient pas stéréotypées

Lorsque les **ACNG** décrivent la situation des femmes et des hommes dans le Sud et en Belgique, les femmes se voient souvent attribuer un rôle traditionnel, passif ou purement domestique. C'est parfois le cas dans la collecte de fonds, qui recherche des histoires reconnaissables incitant les personnes à donner. Vous pouvez pourtant présenter une image plus nuancée des hommes et des femmes.

> Mettez l'accent sur des aspects qui peuvent être **moins évidents** ou qui sautent moins aux yeux.

exemple

Montrez des hommes qui conduisent leurs enfants à l'école ou des femmes qui dirigent une réunion.

> Cherchez des **modèles de rôles de femmes fortes**. Les femmes sont souvent les moteurs du changement et vous pouvez le montrer dans les histoires que vous racontez.

dans la pratique

Wereldsolidariteit/Solidarité Mondiale (WSM) montre des pratiques positives en matière d'égalité de genre, des histoires de femmes inspirantes et des portraits de femmes au pouvoir. Prenez l'exemple de Rabiadou Serah Diallo en Guinée : c'est la première femme à diriger un syndicat national, le CNTG, également partenaire de WSM. En 2010, elle a été nommée présidente du Conseil national de transition qui devait mettre la transition vers un régime démocratique en Guinée Conakry sur la bonne voie. En racontant ce type d'histoires, WSM souhaite faire contrepoids à la majorité d'hommes qui occupent les médias et des positions dominantes.

> Dans vos histoires, montrez que les hommes et les femmes peuvent **collaborer**, afin de casser les préjugés sur ce qui est spécifiquement destiné aux hommes et ce qui concerne les femmes.

> Évitez les **adjectifs stéréotypés** pour décrire les femmes et les hommes. Les adjectifs « ambitieux », « assuré », « fort » sont plus souvent utilisés pour décrire des hommes, tandis que les termes « sophistiquée », « sensible », « sympathique » sont plus souvent associés aux femmes.

dans la pratique

BOS+ est attentif au genre en optant pour des histoires dans lesquelles les femmes jouent un rôle central. Cette pratique reflète en partie aussi le fonctionnement dans le Sud, où BOS+ aide des communautés de femmes à trouver des sources de revenus alternatives par exemple.

Cherchez des illustrations sensibles au genre

Les images peuvent être des vecteurs de stéréotypes ou, à l'inverse, un outil puissant pour ne pas les renforcer et construire un autre imaginaire. Réfléchissez donc aux images que vous utilisez dans les médias sociaux, sur votre site web et pour illustrer vos publications.

> Vous pouvez commencer par vérifier si les photos présentent **autant de femmes que d'hommes**. Pour atteindre l'équilibre, utilisez plusieurs images ou choisissez des photos de groupe illustrant autant de femmes que d'hommes.

> Le nombre de personnes n'est pas le seul élément important. La **position** des hommes et des femmes sur la photo (à l'avant, à l'arrière, à côté, soumis, petit, grand, etc.), les **tâches** qu'ils assument, les **expressions** sur leur visage (bonheur, colère, attention, etc.) a également un impact sur le message que vous transmettez. Il existe plusieurs façons de casser ou de renforcer les stéréotypes.



dans la pratique

Dans la bannière de sa campagne « Justice migratoire-justice sociale », Wereldsolidariteit / Solidarité Mondiale présente un homme et une femme dans des rôles non stéréotypés : la mère porte les bagages pendant que le père s'occupe des enfants.

> Ce n'est pas une situation «soit – soit». Une imagerie qui casse les rôles ne se limite pas à une inversion des rôles. Vous pouvez aussi simplement présenter une **combinaison inattendue** de caractéristiques et d'intérêts humains.

exemple

On, peut montrer un homme qui s'occupe du ménage et une femme de la mécanique. Mais une autre façon d'évoquer la diversité et de casser les stéréotypes est de jouer sur les nuances, de faire appel à un modèle qui ne renvoie pas spécialement à la virilité ou féminité hégémonique.

Attention à l'ordre de citation des personnes

Si vous citez des personnes en commençant systématiquement par les hommes, vous créez à nouveau un déséquilibre.

> C'est également le cas si les hommes s'expriment toujours sur certains **sujets** et les femmes sur d'autres. Ou si vous donnez la parole à des personnes **LGBTQI+** uniquement sur des sujets liés à l'identité sexuelle. La question n'est donc pas uniquement qui vous citez, mais aussi dans quel ordre, sur quel thème, etc.

> L'idéal est d'**alterner**. Pensez à la raison pour laquelle vous citez une personne et à quel sujet. Pensez à la fois aux personnes qui rédigent les articles que vous utilisez, à celles que vous interrogez et aux histoires que vous racontez.

> Lorsque vous **énumérez** une série de personnes – la liste de vos intervenant·e·s, les membres de votre conseil d'administration, etc. – alternez les hommes et les femmes.

> Soyez également attentif·ve aux autres **caractéristiques identitaires**, telles que la langue, la couleur de peau ou l'âge (intersectionnalité).

Désignez les hommes et les femmes de la même façon

> Certains textes citent **uniquement le nom des hommes** alors que les femmes sont dénommées en fonction des hommes (par exemple: l'épouse de, la fille de...). Parfois aussi les femmes sont désignées uniquement par leur prénom, tandis que les hommes sont présentés par leur nom de famille ou leur nom complet. L'utilisation dans la communication d'une approche du genre vous aide à vous distancier de ces mécanismes sexistes, même s'ils sont profondément ancrés dans les médias.

exemple

«Le président Barack Obama et son épouse Michelle Obama» plutôt que «le président Obama et son épouse Michelle».

> Souvent, la **description de fonction** des femmes contient, elle aussi, des stéréotypes. Ainsi, les hommes sont beaucoup plus souvent désignés par leur fonction et les femmes par une formule de politesse: le Directeur X, mais Madame Y.

UTILISEZ UNE LANGUE SENSIBLE AU GENRE

La langue française comporte un certain nombre de règles sexistes, notamment celle selon laquelle le masculin l'emporte sur le féminin. Pour contrebalancer ces règles, qui induisent une représentation du monde sexiste, le langage inclusif ou épïcène offre un certain nombre de solutions. L'adopter de façon plus ou moins systématique dans la communication constitue un choix à mettre en balance avec l'efficacité et la fluidité de la communication. Il n'est pas forcément nécessaire de remettre en cause les règles de grammaire. Le langage inclusif se base sur différentes approches, à retenir ou non selon les circonstances et souvent cumulables entre elles.

Transformez les expressions pour ne pas utiliser d'expressions sexistes

> Il existe de nombreuses expressions clairement sexistes. Pensez par exemple à : « gérer en bon père de famille », « le **sexe** faible », « derrière chaque grand homme se cache une femme », etc. Il est mieux d'éviter **ces expressions**.

> D'autres expressions sont à ce point ancrées dans notre langue de tous les jours que nous n'en percevons plus le caractère discriminatoire. Pensez par exemple à : « l'homme de la situation », « tenir son homme », « comme un seul homme ».

– Quand vous entendez ces expressions dans la langue parlée, par exemple durant des réunions, vous pouvez directement **réagir** (« il n'y avait évidemment pas que des hommes »).

– Communiquez résolument d'une autre façon. Cherchez et utilisez des **expressions alternatives**. Notre langue est suffisamment riche.

exemple

Dites « la personne de la situation », « ne pas se laisser faire », « en bloc », etc.

– Vous pouvez aussi donner un tour ludique à ces expressions pour faire prendre conscience des stéréotypes. C'est d'autant plus facile lorsque cela se fait à l'oral, dans des réunions, des interventions publiques.

exemple

« La femme de la situation », « comme une seule femme ». Un autre exemple, dans une réunion où les femmes sont majoritaires, vous pouvez à l'oral décider dès le départ de féminiser toutes les expressions concernant le groupe en utilisant « nous sommes toutes d'accord pour approuver... ».

> Les possibilités sont encore plus nombreuses dans la langue écrite : **relisez** une fois encore les textes pour en éliminer les stéréotypes et les remplacer par des formes épïcènes.

Nommez les personnes ou leur rôle ou fonction en évitant les stéréotypes

Souvent, les groupes de personnes sont cités juste au masculin (par exemple «les citoyens»). Or, il est possible de rendre les femmes visibles en les citant également (dans l'exemple : «les citoyens et les citoyennes»). Les adjectifs pourraient également être accordés.

Par ailleurs, la Communauté française a voté un Décret en 1993 qui établit une liste de métiers au féminin comme au masculin. Il est utile de connaître cette liste (*Mettre au féminin. Guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre*, 2014).

> Vous souhaitez toujours présenter les personnes par leurs titre, nom et fonction corrects. **Demandez-leur** avant tout comment elles souhaitent être dénommées.

> La division binaire hommes – femmes est dépassée (il existe en effet aussi des personnes qui ne souhaitent pas être définies de cette façon). Utilisez donc autant que possible des **termes épiciènes ou adéquats** et pas systématiquement le féminin ou le masculin.

> Dans les offres d'emploi, vous pouvez aussi utiliser **(h/f/x)**. Par exemple «chercheur (h/f/x)». C'est ainsi que de nombreuses organisations indiquent qu'il existe d'autres options que simplement homme ou femme.

> Une autre solution consiste précisément à rendre la forme féminine visible et à la mettre en avant par l'utilisation du suffixe **–euse –trice** quand c'est possible, par exemple chercheuse, directrice.

> Quelle que soit la solution que vous choisissiez, veillez à l'appliquer de façon **cohérente** et dans l'ensemble de votre matériel de communication.

Employez-vous des tournures neutres afin d'éviter les termes masculins ?

Employer un langage épiciène revient à choisir des mots neutres (ni masculins ni féminins).

Au lieu de parler de «participants», on peut parler plutôt de «personnes qui ont participé»; choisir «directions» plutôt que «directeurs» ou encore «monde politique» au lieu «d'hommes politiques».

À l'écrit, visiblez-vous les femmes et les hommes en faisant fi des règles de grammaire ?

Si vous décidez de remettre en question les règles de grammaire, votre prise de position sera visible. Le texte sera probablement plus lourd ou plus difficile à lire. Néanmoins, cette prise de position sera peut-être appréciée par votre groupe cible.

Il est possible de faire fi des règles de grammaire de différentes façons :

> En accordant avec le mot le plus proche, par exemple : les garçons et les filles sont présentes.

> En modifiant la façon d'écrire

– Soit en employant des tirets (les garçons et les filles sont présent-e-s)

– Soit en employant des points, (les filles et les garçons sont présent.e.s)

– Soit en employant des points médians (les garçons et les filles sont présent·e·s)

Le point médian se trouve en tapant Alt+0183 ou Alt +250 sur le clavier.

> Les parenthèses sont déconseillées. Les barres diagonales sont uniquement conseillées pour les formulaires à remplir (avec mention à biffer).

> Il est également possible d'appliquer ces règles aux adjectifs et aux participes passés.

> Ces règles sont difficiles à appliquer dans certains outils de communication (par exemple un titre de rubrique). Ils sont plus évidents sur les réseaux sociaux.

COMMUNIQUEZ EN FONCTION DE VOS GROUPES-CIBLES

> Quel public votre communication touche-t-elle ? Abordez-vous tout le monde de la même façon ? Pour toucher un public varié, vous devez connaître la communication et les sujets auxquels vos différents **groupes-cibles** sont sensibles. Si vous réfléchissez aux exemples et à la langue que vous utilisez, votre message sera aussi plus accessible pour un public varié.

> Vous trouverez d'**autres conseils** pour toucher les groupes-cibles adéquats dans le chapitre consacré aux activités éducatives sensibles au genre.

QUELQUES POINTS D'ATTENTION POUR UNE COMMUNICATION SENSIBLE AU GENRE

Normalement, la communication sensible au genre est aisément accessible. Il existe cependant des points pour lesquels, en tant que responsable de la communication, vous devez trouver des solutions

Le genre dans une réalité interculturelle

Les différences culturelles sont encore trop souvent utilisées comme prétexte pour maintenir les gens dans une position déterminée et ne pas se pencher sur l'égalité des droits dans le monde entier. Tenez compte des différences culturelles et religieuses en matière de genre, sans perdre de vue l'objectif d'**égalité de genre**.

> La communication sensible au genre peut **présenter des différences dans le Nord et le Sud**. Cela ne facilite pas la tâche des organisations qui collaborent régulièrement avec des partenaires dans le Sud. En Belgique aussi, les divers groupes culturels peuvent présenter des sensibilités différentes sur le plan du genre.

> Ne soyez en outre pas trop vite convaincu·e que vous connaissez de fond en comble la réalité « là-bas » et « ici ». Dans votre environnement et ailleurs, la réalité ne correspond pas toujours à l'image que vous en avez. **Posez des questions**, faites des recherches en ligne ou consultez des spécialistes et des organisations au fait de la thématique.

> Recherchez des **histoires positives**, issues de différentes cultures, sur l'égalité des chances entre femmes et hommes, **LGBTQI+** et autres groupes (pouvant être) discriminés. Recherchez activement et résolument des exemples qui cassent les rôles.

exemples

Ce qui est considéré comme « féminin » dans une culture peut être perçu comme plutôt « masculin » dans une autre culture, par exemple certaines tâches au sein de la famille ou le style vestimentaire.

L'attitude envers les personnes trans peut varier énormément d'une culture à l'autre.

Communiquer sur une réalité stéréotypée

La réalité sur le terrain ne facilite pas toujours la suppression des stéréotypes. Les photographes ne trouvent pas toujours des femmes occupant des positions dirigeantes ou des hommes qui font le ménage. Quand la réalité est inégale, devez-vous la présenter telle quelle est ou préférez-vous illustrer la situation « souhaitée » ?

> Si vous décidez de présenter la réalité inégalitaire, accompagnez-la d'un **texte et d'une explication**. Pourquoi la situation existe-t-elle ici ? Qu'est-ce qui devrait changer à l'avenir ? Que faut-il pour y parvenir ? En d'autres termes, désignez la réalité que vous présentez en étant sensible au genre (en étant attentif·ve à l'équilibre entre h/f/x). Si vous évoquez une situation dans un pays partenaire, veillez aussi à interpréter et présenter correctement le contexte culturel.

> Vous pouvez décider de **présenter une réalité aussi égalitaire que possible**. Dans un atelier de production où travaillent une majorité d'hommes par exemple, essayez de photographier des femmes (ou la seule femme) ou demandez à la femme de témoigner.

> Une autre solution consiste à **ne pas illustrer de personnes**. Certaines histoires peuvent être claires sans que des personnes soient illustrées. S'il est vrai que les illustrations de personnes sont parlantes, quand la réalité n'est pas diversifiée, l'absence de personnes peut contribuer à éliminer les idées stéréotypées. Laissez les lecteurs et lectrices deviner si l'« acteur principal » est masculin, féminin ou x.

dans la pratique

L'industrie minière est à première vue majoritairement masculine. Pourtant, dans un dossier web, **Solidarité Socialiste** a intégré un chapitre sur les mines du Katanga et plus particulièrement sur la situation des femmes dans les mines. Ce chapitre explique comment les femmes ont des jobs pénibles autour des mines : laver les minéraux, casser des pierres et transporter des matériaux. Mais aussi cuisiner, vendre des boissons et prester des services sexuels. Les femmes sont en outre souvent victimes de la superstition selon laquelle elles portent malheur dans les mines.

La collecte de fonds à la loupe

La communication de collecte de fonds a parfois recours à des stéréotypes. Les choix sont déterminés en fonction de ce qui parle le plus aux personnes qui donnent et les encourage à donner. L'idée est que des histoires reconnaissables (souvent stéréotypées) de personnes ayant besoin d'aide rapportent plus que des histoires surprenantes de personnes qui s'en sortent par elles-mêmes.

Pourtant, bon nombre d'ONG et d'acteurs institutionnels font le choix de présenter la force et la dignité des gens du Sud dans leur collecte de fonds. L'attention au genre s'inscrit dans cette même quête d'images dignes et égalitaires.



dans la pratique

En septembre 2018, 11.11.11 a envoyé un mailing sur des paysannes qui pourvoient à leur entretien grâce à la sylviculture. Ce courrier était accompagné d'une photo d'une paysanne confiante et il a suscité une réponse appréciable de la part des donateurs et donatrices.



© Ryan Brown

COMMENT ÉVALUER UNE POLITIQUE DE COMMUNICATION SENSIBLE AU GENRE ?

Essayez toujours d'examiner votre communication d'un regard critique, vous pourrez ainsi l'adapter si nécessaire :

> Vérifiez à quel point chaque communication est sensible au genre. Si possible **testez** votre communication auprès d'un public critique et diversifié, externe ou interne, sur une personne qui n'a pas été impliquée dans la préparation.

> L'examen peut se faire **avant ou après**, en fonction de votre communication ultérieure.

> Examinez **chaque année** votre communication sous la perspective du genre.

> Demandez éventuellement conseil à des **spécialistes** qui pourront vérifier votre texte.



INSPIRONS-NOUS DE PRATIQUES EXISTANTES

DES HISTOIRES ÉQUILIBRÉES

La Croix-Rouge francophone de Belgique utilise un questionnaire pour vérifier si les publications tiennent compte du genre. Quelques exemples de questions :

- Le message donne-t-il un sentiment de supériorité d'un groupe et de subordination d'un autre groupe ? L'homme occupe-t-il par exemple des fonctions en vue, de pouvoir et valorisées alors que la femme occupe une fonction subordonnée ?
- Le courage et le sacrifice des hommes au travail sont-ils appréciés tandis que le travail des femmes est passé sous silence ?
- Les femmes exercent-elles des fonctions sociales, publiques ou politiques ?

L'INVERSION DES STÉRÉOTYPES

Autre Terre promeut l'économie sociale et solidaire en présentant des exemples de femmes entrepreneuses dans le Sud. Elles gèrent leur propre projet, ont amélioré leurs conditions de vie et prennent leurs décisions grâce à une forme de gestion démocratique.

DESCRIPTIONS DE FONCTION NEUTRES

> Dans sa communication (francophone), l'ARES utilise l'écriture inclusive, par exemple l'utilisation du point milieu (par ex. participant·e·s et les formes féminines des fonctions).

> Dans la signature électronique de chaque membre du personnel, Çavaria ajoute la formule par laquelle cette personne souhaite être abordée. La signature contient également un lien vers une page web contenant plus d'informations à ce sujet.

En anglais, la formule *they/their* est utilisée pour indiquer une personne qui opte pour un pronom personnel neutre. Par analogie avec l'anglais, de nombreuses personnes optent aujourd'hui en néerlandais pour une identité de genre non-binaire *die/hun*. Ils indiquent que l'identité de genre d'une personne n'est pas connue ou qu'elle n'est pas binaire.

La signature électronique des membres du personnel de Çavaria montre si une personne opte pour le pronom personnel «traditionnel» masculin ou féminin ou neutre en termes de genre. Çavaria indique ainsi en outre que l'utilisation du pronom personnel n'est pas toujours aussi évidente et elle rompt la binarité de genre.

Çavaria indique aussi systématiquement qu'une fonction est ouverte aux hommes, aux femmes et autres.

CHECKLIST

ACODEV utilise une checklist de contrôle pour s'assurer que le langage inclusif soit utilisé de manière uniforme dans toute la communication. Ci-dessous une partie de cette liste :

	Pas d'expression sexiste	Phrase en début de doc	Épicène	Substantifs au masculin et au féminin	Tirets	Barres diagonales
Pages et articles web	X		X	X	X	
Titres rubriques web	X		X			
Formulaires de participation	X		X	Avec l'accord des adjectifs et part. passés		X
Enquêtes	X		X	X	X	
Publications	X	(X)	X	X	X	
...						



2. LE PLAIDOYER SENSIBLE AU GENRE

À QUI EST DESTINÉ CE CHAPITRE ?

- Aux responsables du plaidoyer
- Aux responsables des campagnes
- Aux responsables d'études-recherche

POURQUOI VEILLER AU GENRE DANS LE PLAIDOYER ?

Le plaidoyer englobe toutes les activités par lesquelles les organisations abordent directement les responsables politiques pour qu'ils agissent, dans le cadre de leurs compétences, en faveur d'une société plus équitable, durable, inclusive et solidaire.

L'**égalité de genre** est un élément essentiel de cette meilleure société.

Elle doit donc faire partie intégrante de chaque étape du plaidoyer.

QUE CONTIENT CE CHAPITRE ?

Les partenaires que vous rassemblez autour de la table, les textes et les données que vous utilisez, la formulation et la façon dont vous transmettez le message aux politiques sont autant d'éléments qui contribuent à un plaidoyer sensible au genre. Il requiert une vision cohérente de la place que vous souhaitez accorder au genre dans ce plaidoyer.

Vous trouverez ci-dessous des outils concrets, des points d'attention et des pratiques inspirantes pour toutes les facettes du plaidoyer. Il ne s'agit en aucun cas de règles contraignantes que vous devez utiliser dans toutes Les situations. Considérez-les comme un outil visant à atteindre un plaidoyer sensible au genre.

QUELS CHOIX DEVEZ-VOUS FAIRE POUR MENER UN PLAIDOYER SENSIBLE AU GENRE ?

Votre organisation met-elle l'accent sur un plaidoyer spécifique ou transversal dédié au genre ?

Disposez-vous d'une personne responsable du genre ou avez-vous opté pour un groupe de travail sur le genre ?

Quels accents allez-vous mettre ?

Si vous voulez développer une vision de plaidoyer sensible au genre, vous devez répondre à de nombreuses questions.

RÉFLÉCHISSEZ AUX DEUX PISTES COMPLÉMENTAIRES : UN PLAIDOYER SPÉCIFIQUE ET TRANSVERSAL SUR LE GENRE

> Le plaidoyer concerne des thèmes relatifs aux hommes comme aux femmes, mais pas toujours de la même façon : sécurité sociale, sécurité alimentaire, droit au sol, droit aux soins de santé, environnement, les Objectifs de développement durable (ODD), etc. Mener un travail transversal sur le genre, ou **gendermainstreaming** signifie que vous examinez l'impact sur les hommes et les femmes de chaque thème que vous abordez et de chaque mesure que vous proposez.

> Il existe par ailleurs un plaidoyer spécifiquement consacré au genre : sur la violence fondée sur le genre, la prostitution,

les droits sexuels et reproductifs, etc.

Ce plaidoyer est **spécifique au genre**.

Certaines organisations se spécialisent dans des thèmes spécifiques au genre comme Le Monde selon les femmes, le Lobby Européen des Femmes

> Réfléchissez à la façon dont votre organisation veut agir sur le genre, de façon transversale et spécifique. Formulez de préférence des **objectifs concrets** : par exemple intégrez un chapitre consacré au genre dans chaque dossier de campagne, menez plusieurs actions spécifiques au genre par an ou par période politique.



© Guy Puttemans

dans la pratique

Wereldsolidariteit/Solidarité Mondiale (WSM) a intégré le genre de manière transversale. Le volet contenu, politique, de chaque campagne analyse le rôle adopté par les hommes et les femmes ainsi que les impacts différenciés pour les hommes et les femmes du thème sélectionné. Les femmes asiatiques par exemple occupent une place centrale dans la campagne « Nous voulons des vêtements clean ».

WSM organise aussi chaque année au moins 1 activité spécifiquement axée sur le genre. En 2017, WSM a organisé une journée d'étude en collaboration avec le syndicat ACV/CSC, en préparation d'une conférence de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la violence fondée sur le genre au travail.

© Entraide & Fraternité



dans la pratique

Entraide & Fraternité étoffe son plaidoyer sur l'accès à la terre en présentant des études de cas. L'organisation a décidé d'accorder une attention spéciale au genre dans certaines de ces études de cas. Le rapport de mission « La problématique foncière à Madagascar » (mission 13-26 avril 2018) explique par exemple comment le droit de succession traditionnel rend l'accès à la terre et aux biens mobiliers extrêmement compliqué pour les femmes.

ANCREZ L'ATTENTION AU GENRE DANS LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

Qui est responsable du genre au sein de votre équipe de plaidoyer? Quel soutien reçoivent ces personnes? En désignant des responsabilités et en instaurant des procédures claires, vous garantissez la transposition des bonnes intentions dans la pratique.

> Un **groupe de travail ad hoc** peut vous aider à obtenir l'input nécessaire et un soutien suffisant lors du lancement d'un processus de réflexion sur le genre. Il est préférable que ce groupe soit diversifié en termes de genre et autres caractéristiques identitaires, de connaissances et de compétences. Il apportera ainsi de facto des regards différents sur une même thématique. Vous pouvez créer un groupe de travail au sein de votre équipe de plaidoyer, mais il peut souvent être utile de mener cet exercice de réflexion plus largement dans l'organisation.

> Vous pouvez aussi créer un **groupe de travail permanent** sur le thème du genre.

> Donnez la **possibilité** à une ou plusieurs personnes de votre équipe de développer une expertise en matière de genre, afin qu'elles puissent aider leurs collègues.

> Une personne convaincue, «madame ou monsieur genre» ne suffit pourtant pas. Veillez à ce que le ou la responsable du genre ne soit pas seul·e chargé·e d'élaborer et d'exécuter la politique du genre. Une politique de genre ne peut être efficace que si **tous les collègues en charge du plaidoyer** (ainsi que les autres) adoptent une perspective du genre.

> Veillez à ce que tous les membres de l'équipe soient suffisamment **formés**. Dessinez un trajet d'apprentissage continu et prévoyez les outils et checklists nécessaires. Tous les membres du personnel apprendront ainsi à examiner leur propre plaidoyer en étant conscients de la problématique du genre.

dans la pratique

Le groupe de travail consacré au genre de Memisa élabore chaque année un planning contenant plusieurs objectifs concrets. Memisa souhaite qu'en 2018, l'ensemble de son personnel obtienne le certificat de l'e-tutorial «Body and Rights»: dans un premier temps, le personnel du siège central, puis le personnel sur le terrain. Memisa prévoit également la création d'une bibliothèque numérique sur son intranet et la participation à plusieurs conférences sur le thème du genre.

Toujours dès le début et répéter si nécessaire

Trop souvent encore, l'examen selon la perspective du genre intervient uniquement quand l'analyse ou le dossier est en grande partie clôturé. Il n'est dès lors pas aisé de mener une véritable action **transversale** ou **gendermainstreaming**.

> **Dès le début** de votre travail, gardez à portée de main les conseils pour une analyse sensible au genre que vous trouverez plus loin dans ce chapitre.

> Veillez à ce que chaque article, document ou briefing soit attentif au genre. Élaborez une **méthode**, par exemple une checklist, grâce à laquelle vous serez attentif·ve au genre dès le début de chaque analyse.

> L'expérience montre que la conscientisation au genre n'est jamais définitivement acquise par une organisation. En effet, les organisations évoluent : rotation du personnel, évolutions financières, sur le terrain, etc. Les évolutions du contexte requièrent souvent des **évolutions de la stratégie**.

Prévoyez un budget suffisant

Une autre façon d'ancrer le genre dans votre plaidoyer consiste à prévoir des montants fixes dans vos budgets.

> Déterminez en **interne** le budget à affecter à l'intégration du genre.

> Intégrez les résultats relatifs au genre dans vos **dossiers de financement**.

exemple

Ajoutez des résultats spécifiques en relation avec le genre à vos objectifs politiques dans votre *programme* à l'intention de la DGD.

dans la pratique

Dans le programme « droit international humanitaire (DIH) » de Rode Kruis-Vlaanderen et de la Croix-Rouge francophone de Belgique (**plan d'action** 17-21) chaque **output** planifié doit être attentif au genre. La violence sexuelle dans les conflits armés est un thème prioritaire de ce plan d'action. Elle jouit d'une attention spécifique lors des activités axées sur les acteurs du secteur et les politiques. Quand c'est possible, ces organisations tentent de mettre les thèmes liés au genre à l'agenda de leurs partenaires.

COMMENT CONCEVOIR DES ANALYSES ET POSITIONS SENSIBLES AU GENRE ?

Il est vrai qu'un plaidoyer sensible au genre débute par des analyses suffisamment attentives au genre.

En effet, les données de base utilisées jouent un rôle déterminant dans les analyses. La collaboration avec des partenaires et le recours à une approche des droits sont en outre des principes importants pour mener des analyses efficaces et sensibles au genre.

DES RECOMMANDATIONS POLITIQUES PORTÉES AU NORD COMME AU SUD

L'intégration du genre ainsi que la défense de l'égalité entre les hommes et les femmes sont issues d'un processus historique long, qui a rassemblé au cours de l'histoire les mouvements féministes des pays du Sud et des pays du Nord. Ces derniers ont œuvré depuis de longues années pour démontrer l'impérieuse nécessité d'une telle approche, qui sans cela, produit des analyses et des plaidoyers aveugles au genre. Cela se traduit concrètement par des projets ou des positionnements qui ne tiennent pas compte de la réalité de la moitié de l'humanité.

L'un des exemples les plus marquants d'alliance entre mouvements de femmes au Sud comme au Nord reste la Marche Mondiale des Femmes, un mouvement mondial en faveur d'une action féministe lancé par la Fédération des femmes du Québec.

Depuis 2000, la Marche mondiale des femmes peut compter sur le soutien de groupes et d'organisations d'origine ethnique, culturelle et religieuse diverse, de syndicats et de politiques de 163 pays et régions. Les femmes et les hommes marchent pour lutter contre l'inégalité et la discrimination et pour supprimer la pauvreté et la violence fondées sur le genre.

Dans la mesure où les organisations élaborent leurs démarches d'ECMS (Éducation à la citoyenneté mondiale et solidaire) en collaboration avec des partenaires dans le Sud, ce mouvement mondial est extrêmement important. Associez aussi vos partenaires du Nord et du Sud à vos analyses et recherches, qu'ils aient ou non une expertise spécifique en matière de genre.

> **Interrogez** les organisations partenaires dans le Sud sur la dimension de genre du thème que vous souhaitez aborder. Renseignez-vous pour connaître les exigences des organisations de femmes ou **LGTBQI+** concernant ce thème.

> Si possible, impliquez aussi ces organisations dans la **formulation** de votre analyse, stratégie et de vos recommandations. Formulez ensemble des mesures concrètes (par exemple des quotas) susceptibles de faire progresser l'égalité et de modifier les rapports de force dans la société.

exemple

Lors de la réforme foncière en Haïti, les organisations de femmes ont démontré que l'accès à la terre était encore injustement réparti entre les hommes et les femmes, en défaveur de ces dernières. Dans ce cadre-là, les organisations partenaires en Belgique peuvent intégrer dans leur plaidoyer auprès de la DGD l'importance de fixer une augmentation des femmes propriétaires de terres agricoles dans le cadre de son soutien à Haïti.

dans la pratique

Le CNCD-11.11.11 et 11.11.11 discutent de leur plaidoyer sur l'Afrique centrale au sein d'une plate-forme d'**ONG** actives dans la coopération au développement dans d'autres domaines. Cette plate-forme est particulièrement attentive aux thèmes liés au genre : la violence à l'égard des femmes, le rôle joué par les femmes dans les processus décisionnels démocratiques et l'accès des femmes aux moyens économiques.

Certains membres de la plate-forme sont membres du CNCD-11.11.11 et 11.11.11, d'autres pas. Des personnes représentant la diaspora congolaise font aussi partie de la plate-forme. Elle collabore en outre étroitement avec des partenaires congolais dans l'élaboration et l'adaptation permanente de son plaidoyer. Les organisations utilisent la plate-forme pour interpeller l'État belge sur sa politique étrangère et sa politique du développement en Afrique centrale.

CHERCHEZ UNE BASE COMMUNE : UNE APPROCHE FONDÉE SUR LES DROITS

L'« approche fondée sur les droits » est une réponse à « l'approche émanant des besoins » dont la coopération au développement était autrefois empreinte. Cette « Rights Based Approach » se fonde sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme adoptée en 1948 par les Nations unies. Cette déclaration stipule que des droits égaux et inaliénables constituent le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde. Le principe consiste donc à ne pas s'appuyer uniquement sur les besoins des personnes, qui sont subjectifs, mais à reconnaître aussi leurs droits (et les obligations des pouvoirs publics) dans les textes internationaux.

Les États ont une triple responsabilité : ils doivent respecter les droits fondamentaux, les protéger et remédier aux violations des droits. **Respecter** signifie que les États doivent eux-mêmes se conformer aux droits humains. **Protéger** signifie que les États doivent empêcher des tiers, par exemple des entreprises, de

violer les droits humains. **Remédier** signifie que des mécanismes permettant aux victimes de violations des droits humains de faire respecter leurs droits doivent être mis au point.

En tant qu'organisation, vous pouvez utiliser les principes de base suivants pour concrétiser une approche fondée sur les droits :

> Aidez les personnes à s'organiser, à formuler des positions communes et à participer pleinement à une politique qui les concerne.

> Dans vos analyses, utilisez la législation et les traités nationaux et internationaux, tout en veillant à ce que l'**égalité de genre** soit autant que possible ancrée dans les droits. Vous trouverez un aperçu des textes nationaux et internationaux favorisant une approche du genre fondée sur les droits dans l'introduction, page 10. Mais également dans la publication du Monde selon les femmes : *Les Essentiels du Genre n°7 : Droits des femmes*.

SOYEZ ATTENTIF·VE AU CONTEXTE SPÉCIFIQUE

La façon de parler des rôles sociaux et des rapports de force diffère en fonction des pays, de l'origine, de l'âge, de la classe sociale, etc.

> Pour agir efficacement sur les rôles féminins et masculins, vous devez comprendre comment ils fonctionnent dans un contexte déterminé. Ne pensez pas trop vite que vous connaissez de fond en comble la réalité « là-bas », **posez des questions et examinez** la réalité sur le terrain.

> Quand vous parlez de la réalité dans d'autres pays, cultures, etc., utilisez au maximum des **exemples positifs**.

> Le contexte peut être différent dans le Nord et dans le Sud, mais aussi entre diverses organisations. Il ne suffit pas de copier purement et simplement une stratégie de genre d'une organisation à l'autre. Chaque organisation doit **adapter** son approche du genre en fonction de son historique, de ses groupes-cibles, des thèmes abordés, de la sensibilité au genre de son personnel, etc.

UTILISEZ DES STATISTIQUES ET DES SOURCES SENSIBLES AU GENRE

Pour mener une analyse sensible au genre, vous devez aussi sélectionner du matériel sensible au genre.

> Utilisez si possible des **statistiques** sensibles au genre, qui illustrent la différence d'impact de certains phénomènes sur les hommes et les femmes.

> Dans la mesure où de nombreuses recherches ne tiennent pas compte du genre, il n'est pas toujours aisé de trouver des statistiques sur chaque thème. C'est pourquoi vous devez parfois chercher des **solutions pratiques** pour aborder néanmoins la perspective du genre.

exemple

Si vous ne disposez pas de données objectives, vous pouvez compléter l'analyse en utilisant des exemples et des témoignages issus du terrain. Vous indiquez en effet de cette façon dans quelle mesure les informations que vous présentez sont représentatives et pourquoi vous les estimez suffisamment qualitatives pour les ajouter à votre analyse.

> Un **groupe de réflexion** qui examine la problématique sur le terrain peut être une bonne façon de compléter les données existantes et d'obtenir des données qualitatives.

> Si nécessaire, faites appel à un·e **spécialiste externe** pour vous aider dans votre travail. Vous trouverez à la page 117 de ce guide une liste de références dans laquelle vous trouverez l'expertise nécessaire.

> Montrez-vous en outre **critique** à l'égard des données existantes. Vérifiez comment et selon quelle conviction une étude a été menée. En cas de doute, demandez à l'organisation qui a mené l'étude des informations sur ses méthodes ou demandez à un·e collègue ou une organisation externe d'examiner l'étude que vous souhaitez utiliser.

exemple

Les statistiques montrent souvent que les hommes sont moins nombreux à subir de la violence intraconjugale ou domestique. Demandez-vous comment les personnes interrogées ainsi que les académiques ont défini la « violence intraconjugale » ou la « violence domestique ». Il n'est pas impossible que les hommes ne se considèrent pas comme des victimes au regard de la définition utilisée ou que les personnes ayant initié la recherche aient (sciemment ou pas) utilisé des termes féminins.

> En tant qu'organisation, vous pouvez aussi stimuler la recherche sensible au genre.

dans la pratique

Le Conseil consultatif Genre et Développement (CCGD) et Broederlijk Delen financent une étude sur la contribution possible de l'agroécologie à l'**empowerment** des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes. Il s'agit d'une étude de la littérature associée à une visite sur le terrain, au Burundi, facilitée par Broederlijk Delen.

Par cette étude, les organisations souhaitent intégrer plus clairement cette analyse spécifique au genre dans leurs documents politiques et dans leur communication de presse sur l'agriculture et la sécurité alimentaire. Elles veulent aussi rendre les recommandations politiques sur ce thème plus sensibles au genre.

dans la pratique

En Afrique du Sud, FOS collabore avec le projet Women on Farms (WFP).

Cette ONG féministe travaille avec et pour les ouvrières agricoles.

En 2017, WFP a examiné l'impact de la politique agricole sur les conditions de travail des ouvrières agricoles qui sont souvent plus amenées à travailler à temps partiel.

Les ouvrières agricoles ont été impliquées directement dans la collecte de données.

Elles ont évoqué l'étude, elles se sont impliquées dans la collecte des données, ont mené des groupes de réflexion avant d'examiner ensemble les résultats. Le personnel de WFP a accompagné la collecte des données en apportant ses connaissances.

Les résultats ont montré que les conditions de vie et de travail ne s'étaient pas améliorées pour la majorité des ouvriers agricoles et encore moins pour les ouvrières à temps partiel.

FOS utilise les résultats de l'enquête comme base de discussions avec les personnes chargées des décisions politiques sur le travail précaire, la flexibilisation du travail et leur impact sur les femmes.

COMMENT ÉMETTRE DES POSITIONS EN ÉTANT SENSIBLE AU GENRE ?

Quand votre analyse et vos recommandations politiques sont prêtes, vous voulez les soumettre aux décideurs et décideuses politiques. Recherchez les allié·e·s adéquats et pensez à la façon dont vous émettez les recommandations pour être autant sensible au genre que possible. Il ne s'agit pas d'avoir fait une analyse qui tient compte des réalités différentes entre les hommes et les femmes, et ensuite, de faire par exemple des délégations qui ne soient composées que d'hommes.

RECHERCHEZ LES ALLIÉ·E·S ADÉQUATS

Les partenariats que vous concluez peuvent contribuer à accroître la place du genre dans votre plaidoyer.

> En impliquant des organisations de femmes, des organisations **LGTBQI+**, des centres de connaissance et autres associations dans vos actions et vos recommandations politiques, vous serez stimulé à tenir compte du genre et à poser les bonnes questions.

> Il est parfois utile d'élaborer dans un premier temps des analyses **avec des organisations équivalentes**. Vous aurez ainsi plus de poids lorsque vous présenterez vos recommandations à des responsables politiques et à d'autres acteurs du « monde extérieur ». Pour de nombreux **ACNG**, le Conseil consultatif Genre et Développement (CCGD) et la plateforme Be Gender est l'environnement adéquat pour ce faire (voir également p. 117). Elles peuvent renforcer leur plaidoyer au sein des groupes thématiques. Elles peuvent ensuite soumettre ces recommandations, avec le CCGD ou en tant qu'organisation individuelle, lors d'autres entretiens.

dans la pratique

Lors d'une tournée de lobbying en octobre 2016, **Entraide & Fraternité** a rencontré des responsables politiques à l'occasion de la Journée Mondiale de l'Alimentation. L'organisation en a notamment profité pour émettre des recommandations sur l'égalité de genre en milieu rural et dans l'agriculture. Des associations de femmes ont également signé ces recommandations.

exemple

Les analyses menées par le Conseil consultatif sur le thème de l'agriculture et du genre peuvent être reprises par la Coalition contre la faim.

> Les collaborations peuvent aussi fonctionner **dans l'autre sens**. Vous pouvez faire en sorte qu'une organisation peu active sur le thème du genre devienne plus sensible au genre en l'impliquant dans un partenariat fortement axé sur le thème du genre.

> De nombreuses organisations sont membres d'un **réseau international**. Mettez le genre à l'ordre du jour de ces réseaux afin de trouver des alliés favorables à un plaidoyer sensible au genre au-delà des frontières.

> Tous les responsables politiques n'ont pas la même connaissance de la perspective du genre. De plus, certains seront plus sensibles à un argument ou l'autre. Demandez-vous s'il est utile de créer **plusieurs versions** d'un texte déterminé. Soumettez-vous les mêmes arguments aux personnes opposées à l'**égalité de genre**, à celles qui sont indécises et à celles qui sont convaincues ?

dans la pratique

Africalia a mené une concertation sur sa position avec 14 organisations européennes qui plaident en faveur de l'**égalité de genre** dans la culture et le développement. Cette position a été présentée à l'occasion des Journées européennes du développement, organisées les 5 et 6 juin 2018 à Bruxelles, et de l'Année européenne du patrimoine culturel 2018 :

« Nous pensons que le développement durable ne peut être atteint tant que la culture n'est pas comprise à la fois comme un objectif et un moyen de développement. Pour atteindre les objectifs internationaux, tels que l'**ODD 5** ('Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles') et d'autres aspects du Programme à l'horizon 2030 et les objectifs du Nouveau consensus européen pour le développement, il convient de reconnaître pleinement les aspects, pratiques et acteurs culturels comme étant des éléments substantiels du développement durable, au même titre que les dimensions économiques, sociales et écologiques. La préoccupation pour les droits des femmes et des filles, notamment leur participation pleine et entière à la vie culturelle, occupe une place centrale dans ces objectifs. »

Tiré de la prise de position *Strengthening the Gender Perspective in Culture and International Development* (traduction libre)

RÉFLÉCHISSEZ AUX IMAGES ET À LA REPRÉSENTATION

Les contacts avec les responsables politiques offrent également de nombreuses occasions de renforcer les stéréotypes liés au genre ou, à l'inverse, de les briser.

> Soyez attentif·ve aux exemples, témoignages et images que vous présentez dans vos dossiers. Vous trouverez dans le chapitre consacré à la **communication sensible au genre** de nombreuses astuces pour faire passer un message d'égalité de genre.

> Veillez à trouver l'équilibre entre les spécialistes que vous citez comme **auteur·e** ou que vous invitez en tant qu'intervenant·e-s à l'occasion d'événements. Soyez aussi attentif·ve aux thèmes pour lesquels vous faites intervenir des personnes. Dans ce cas aussi, vous pouvez aisément tomber dans le piège des stéréotypes.

exemple

Le public des séminaires consacré au genre est souvent majoritairement féminin, de même que les intervenants. Invitez aussi des experts masculins.

> Quand vous rencontrez les responsables politiques, soyez attentif à la composition de vos **délégations**. Une délégation équilibrée envoie le signal que vous accordez une grande importance à l'égalité de genre. Vous demandez en outre aux responsables politiques d'apprécier l'expertise de chacun, indépendamment du **sexe** ou du genre.

COMMENT ÉVALUER VOTRE PLAIDOYER SOUS L'ANGLE DU GENRE ?

En examinant et en contrôlant régulièrement la sensibilité au genre de votre plaidoyer avec l'aide de l'expertise adéquate, vous vous formez encore sur le sujet et vous êtes à même d'accorder une place toujours plus importante au genre.

> Mesurez l'intégration du genre de votre plaidoyer en fonction d'**indicateurs** quantitatifs et qualitatifs²⁴. Vous pouvez formuler des indicateurs à plusieurs niveaux (les exemples cités ne sont pas exhaustifs):

– **Au niveau individuel:**

l'incidence différenciée des mesures politiques sur la situation individuelle des hommes et des femmes.

– **Au niveau de l'organisation et du groupe:**

- en quoi une action positive améliore la représentation équitable des **h/f/x** dans les fonctions dirigeantes,
- quelle est la place accordée au genre dans les textes institutionnels des organisations,
- quelles sont les organisations sensibles au genre qui ont participé au plaidoyer.

– **Au niveau social (institutionnel et historique):**

- l'évolution des données spécifiques au genre dans la société,
- l'évolution de l'**égalité de genre** dans la législation et dans la pratique,
- l'accessibilité des services publics.

> Utilisez des **instruments et des cadres analytiques existants** (par exemple le cadre d'INTRAC²⁵, la grille d'Ardoino²⁶) pour examiner votre plaidoyer sous l'angle du genre. Des organisations et spécialistes possédant une expertise en matière de genre (voir p. 117) peuvent vous aider à trouver un instrument adapté à votre organisation.

> Bien qu'il soit préférable d'intégrer le genre dès le début d'une analyse, il est bon de vérifier les **textes et notes existants** suivant la perspective du genre. Vous pouvez ainsi tirer les leçons de vos erreurs ou manquements. Un.e spécialiste externe peut mettre en avant les stéréotypes inconscients et involontaires présents dans les textes. Grâce à un examen régulier du matériel, vous reconnaîtrez de plus en plus aisément les formulations et analyses stéréotypées qui ne tiennent pas suffisamment compte du genre. Vous ancrerez ainsi progressivement une approche plus sensible et inclusive dans votre organisation et, à terme, tout contrôle deviendra superflu.

²⁴ Le Monde selon les femmes, *Déclics : Les indicateurs de genre, Pistes pour comprendre les enjeux et les méthodes d'élaboration des indicateurs de genre*. Bruxelles, 2014 / ²⁵ <https://www.intrac.org/>

²⁶ <http://www.mondefemmes.be/pdf/genrnivsoc.pdf>



© Le monde selon les femmes

dans la pratique

Une évaluation externe menée en 2015 par South Research et Le Monde selon les femmes a marqué d'une pierre blanche l'action de VIA Don Bosco en matière de genre. La question centrale de l'étude était la suivante : comment VIA Don Bosco peut-elle intégrer dans son programme le genre comme thème transversal et prévoir pour ce faire les moyens, compétences, méthodes et instruments nécessaires ?

VIA Don Bosco voulait apprendre divers instruments et concepts courants en matière de **gendermainstreaming**. L'association souhaitait aussi recevoir des recommandations pratiques pour mieux intégrer le genre dans ses pratiques existantes.

L'évaluation du genre a débouché sur un trajet d'apprentissage très intensif et inspirant, tant pour VIA Don Bosco que pour ses partenaires. Dans l'ensemble, toutes les personnes concernées ont considéré cet exercice comme une évaluation renforçant les compétences.



INSPIRONS-NOUS DE PRATIQUES EXISTANTES

UNE VISION DU PLAIDOYER SENSIBLE AU GENRE

Entraide & Fraternité a rédigé une charte pour son plaidoyer.

Elle traite notamment des questions suivantes: Qu'est-ce que l'organisation entend par «genre»? Quelles autres dimensions (rapports entre les classes sociales, relations Nord – Sud) doivent être prises en compte?

ACTION TRANSVERSALE OU SPÉCIFIQUE RELATIVE AU GENRE

> Le programme eNSPIRED de VVOB inspire les formateurs et formatrices d'enseignant·e·s, les étudiant·e·s, les enseignant·e·s et les directeurs et directrices des écoles flamandes avec des pratiques d'enseignement du Sud. Chaque année eNSPIRED travaille autour d'un autre thème, et le genre est toujours un axe transversal. En 2017-2018 toutes les activités étaient organisées autour du thème de l'enseignement pour les enfants fragiles (h/f/x). Une attention particulière était portée sur la violence liée au genre à l'école. En 2018-2019, le genre est le thème central de toutes les activités. Un symposium a été organisé en novembre 2018 avec Madeleine Kennedy-Macfoy (Education International). En mars 2019 des professionnel·le·s de l'enseignement flamand étudient avec une délégation internationale du Cambodge et du Rwanda les défis internationaux du genre. Avec entre autre une attention pour la pédagogie sensible au genre, le genre pour les directions des écoles et la violence liée au genre dans et autour des écoles.

> Educaid.be est la plateforme belge pour l'enseignement et la formation au sein de la coopération au développement. La plateforme traite le thème du genre dans l'enseignement au niveau spécifique et transversal dans toutes ces activités. Ceci via le groupe de travail «Genre et Enseignement» mais aussi au sein d'autres groupes et activités.



- Le genre est un axe très important pour les conférences annuelles et les autres événements de Educaid.be. La plateforme défend un équilibre de genre parmi les intervenants (h/f/x). La conférence 2014 de Educaid.be avait comme thème «Gender mainstreaming in education. Moving beyond theory, sharing practical insights».
 - Le groupe de travail TVET (formation professionnelle et technique) a créé en 2018 un site web sur «The contribution of TVET programmes to girls' **empowerment**». C'était un bon exemple d'un travail transversal autour du genre.
 - Educaid.be a également donné une contribution au workshop "Gender equality through digitalization. The power of digital literacy in the Global South" organisé par ARGO en octobre 2018.
 - Educaid.be a organisé 2 formations genre pour ses organisations membres, en 2015 et 2016, facilité par Le Monde selon les femmes. Après ces formations, les membres du groupe de travail «Genre et Enseignement» ont échangé sur les indicateurs de genre dans leurs programmes respectifs.
- > La dimension de genre a été présentée de façon très concrète à l'occasion de deux ateliers menés sous la houlette de l'association Le Monde selon les femmes et de ses partenaires Sud pendant un colloque organisé au Parlement belge en mars 2011 «Zonder grond geen toekomst» (Sans terre, pas d'avenir) sur la problématique de l'accapement des terres par 12 **ONG** belges. Un texte contenant des exigences et des recommandations relatives au genre a été rédigé.

PRÉVOIR UN BUDGET SUFFISANT

> Le World Wildlife Fund (WWF) préconise que les projets dont le budget excède 100 000€ consacrent au moins 1% des fonds au **gender empowerment**. Le WWF aide les organisations et leur fournit une checklist visant à mettre ce principe en pratique. Il se fonde sur les termes «gender equity» et «gender equality», en utilisant le «gender equity» (représentation équitable) comme moyen d'atteindre le «gender equality» (l'égalité).

Le WWF demande en outre que l'organisation financée présente, dans sa communication et sa collecte de fonds, des images et des histoires de femmes jouant un rôle actif.

Le WWF réserve lui-même un montant annuel fixe consacré à des formations internes sur le gender equity et gender equality organisées par l'équipe genre et aux possibilités d'intégrer une approche du genre dans tous les départements.

SE BASER SUR DES CADRES DE RÉFÉRENCE INTERNATIONAUX SUR LES DROITS ET OBJECTIFS

Dans un trajet pilote sur les Objectifs du développement durable, le VVSG (Vereniging van Vlaamse steden en Gemeenten – Association des villes et communes de Flandres) consacre une attention spécifique au genre. Les administrations flamandes locales acquièrent ainsi de bonnes pratiques en matière de politique du personnel, de toilettes publiques et d'espaces destinés aux mères qui allaitent par exemple.

Dans son programme sur 5 ans, le VVSG prévoit aussi une formation complémentaire sur les **ODD** destinée au groupe pilote **ODD** et, par extension, à toutes les villes et communes.

COLLABORER AVEC D'AUTRES ORGANISATIONS

> Chaque année, **Solidarité Socialiste** collabore avec les Femmes Prévoyantes Socialistes pour mener une analyse sur le genre et le développement.

En 2018, l'analyse portait sur l'exploitation minière au Katanga, et en 2017 sur l'impact de la coopération au développement sur les femmes. Solidarité Socialiste rédige en outre un article dans chaque édition du magazine trimestriel « Femmes Plurielles » de Femmes Prévoyantes Socialistes.

> La collaboration avec des organisations de femmes et des organisations féministes enrichit de travail du Comité Contre les Dettes illégitimes (CADTM). En même temps, ces organisations intègrent dans leur travail les conceptions du CADTM sur la charge de la dette.

- Le CADTM est un membre actif du réseau de la Marche Mondiale des Femmes, à tous les niveaux (international, régional et national). La charge de la dette et la suppression des dettes des pays en développement sont des thèmes importants pour la Marche.

- Le CADTM soutient les organisations qui mettent l'accent sur le genre dans leur travail éducatif en :

- dispensant des formations et en donnant des conférences pour ces organisations (par exemple intervention durant les journées de rencontre européennes pour la Marche Mondiale des Femmes en 2012),

- dispensant des formations et en donnant des conférences en collaboration avec ces organisations (par exemple l'Association Tunisienne des Femmes Démocrates/ AFTD, co-organisation de workshops et de séminaires avec ATTAC gender),

- collaborant avec ces organisations au plaidoyer et à la conception de matériel éducatif, par exemple collaboration avec Vie Féminine à l'action « Bezuinigen en schulden: de vrouwen moeien zich! » (Économies et dettes: les femmes s'impliquent!)



focus

LE GENDERMAINSTREAMING DANS LE PLAIDOYER D'OXFAM SOLIDARITÉ

En 2017, le comité de direction d'Oxfam-Solidarité a décidé d'investir dans le **gendermainstreaming** au sein du service programs and advocacy. L'organisation a désigné un conseiller ou une conseillère en matière de genre. Cette personne prend part aux réunions qui revêtent une importance institutionnelle et elle aide le personnel à intégrer le genre dans son plaidoyer. Le choix d'une approche du genre s'inscrit dans la culture d'Oxfam dans le monde entier.

Initialement, il s'agissait principalement d'un travail ad hoc, mais il est rapidement apparu qu'une politique de genre à part entière s'imposait. Cette politique visait à clarifier les ambitions de l'organisation sur la thématique du genre, au moyen d'une stratégie par **plan d'action**.

Oxfam Solidarité a fait appel à un·e **consultant·e externe** chargé de soutenir le plaidoyer. Les quatre équipes thématiques de l'organisation ont chacune organisé un groupe de travail interne dans le but de définir leurs ambitions et leur stratégie en matière de **gendermainstreaming**.

Pour l'analyse, l'organisation utilise le cadre d'analyse d'INTRAC, qui passe au crible tous les aspects du travail d'une organisation : Politique (vision, etc.) – Moyens (personnel, budget, etc.) – Culture de l'organisation – Programme –

Contexte. Suite à cet exercice de réflexion, Oxfam Solidarité a fait les choix suivants concernant le genre dans son plaidoyer :

> L'**approche des droits** (human rights based approach) occupe une place centrale. Un cadre de référence uniforme utilisé par Oxfam dans le monde entier oriente les collègues dans leurs choix liés au plaidoyer. La **justice de genre** (gender justice) est l'un des six objectifs de ce cadre de référence. Oxfam définit la justice de genre, selon l'approche basée sur les droits de la personne, de la façon suivante :

« les femmes sont autonomisées (empowered) et elles ont les moyens et les possibilités de faire valoir et d'améliorer leurs droits ». ("Women are empowered and have the necessary resources and opportunities to claim and advance their rights")

> Pour atteindre la justice de genre, le cadre de référence propose le concept de **Transformative Leadership for Women Rights**. Cette approche développe les compétences techniques des femmes et leurs capacités à pratiquer le lobbying, à négocier et à atteindre un consensus. Elle est également attentive aux rapports de force politiques. Le déséquilibre dans les rapports de force politiques qui porte préjudice aux femmes est exposé.

> Oxfam Solidarité a explicitement opté pour une approche **transversale** : elle formule un résultat lié au genre pour chaque action ou programme. Autrefois, Oxfam organisait des actions spécifiques sur le genre. En 2019, elle décidera si elle souhaite encore organiser ce type d'actions spécifiques à l'avenir.

> **Budgétisation de la dimension de genre** : Oxfam réserve 15 % des moyens consacrés à son action Sud - Nord à des activités relatives au genre.

> Dans chaque équipe, quelques personnes acquièrent les connaissances nécessaires au sujet du genre. Ce sont les « **points focaux genre** » de leur équipe. Le conseiller ou la conseillère genre d'Oxfam Solidarité est en contact permanent avec les équipes par le biais des points centraux. Ils se réunissent tous les mois et suivent un trajet de formation continue.

Oxfam Solidarité trouve des **alliés et de l'inspiration** dans des forums nationaux et internationaux :

> au sein du Conseil Consultatif Genre et Coopération au Développement, l'organisation collabore avec d'autres à des recommandations politiques et des études liées au genre : l'agriculture et la sécurité alimentaire, la RDC, la migration, etc.

> Oxfam Solidarité collabore avec des collègues d'Oxfam International au sein de groupes de travail sur le genre (« Women's Rights Capacity Development Group » et « Knowledge Hub on Women's Economic Empowerment »). Tous utilisent les outils et connaissances qui y sont développés dans leur propre organisation, par exemple le « conceptual framework on women's economic empowerment ».



3. L'ÉDUCATION SENSIBLE AU GENRE

À QUI EST DESTINÉ CE CHAPITRE ?

Au personnel éducatif,
chargé de l'animation, des formations,
accompagnement des séjours d'immersion, de la conception
d'outils pédagogiques, etc.

POURQUOI VEILLER AU GENRE DANS L'ÉDUCATION ?

Mieux faire comprendre à un large public ce qui est nécessaire pour réaliser une société juste, durable, inclusive et solidaire, tel est l'objectif des activités éducatives au sein d'une **ACNG**. Par leurs activités éducatives, les **ONG** et les **acteurs institutionnels** souhaitent stimuler les valeurs, les attitudes et les comportements nécessaires pour qu'une telle société soit possible.

Les activités éducatives peuvent adopter de nombreuses formes différentes: concevoir des outils pédagogiques, animer et accompagner des projets d'école, organiser des formations, des conférences, tenir des stands d'animation, organiser des expositions, accompagner des ateliers pédagogiques dans des écoles, former le personnel enseignant ou accompagner des voyages et stages d'immersion. Les activités éducatives s'adressent à toutes les tranches d'âge, des maternelles aux adultes. Si elles ne tiennent pas compte du genre, vous risquez de renforcer involontairement des stéréotypes de genre. En revanche, si elles sont attentives au genre, les activités éducatives offrent précisément de nombreuses opportunités de casser les modèles de représentations stéréotypées. Vos activités éducatives deviennent alors un instrument puissant de lutte contre les inégalités.

QUE CONTIENT CE CHAPITRE ?

Dans ce chapitre, nous abordons les choix que vous pouvez poser lors de la conception d'outils pédagogiques. Nous vous donnons aussi des astuces pour l'organisation de vos activités, nous examinons comment toucher un groupe-cible diversifié et nous abordons des questions que vous vous posez peut-être. Pour trouver de l'inspiration sur le travail avec des bénévoles et la conception de campagnes, veuillez consulter le chapitre «la mobilisation sensible au genre».

Considérez les conseils qui suivent comme
un outil qui vous aidera à vous poser les bonnes questions
pour rendre votre travail d'éducation vraiment sensible au genre.
Il ne s'agit pas de règles contraignantes que vous devez utiliser
dans toutes les situations.

COMMENT AVOIR UNE VISION COMMUNE SUR LE GENRE DANS L'ÉDUCATION ?

Avant de commencer, il est préférable que vous définissiez les principes et pratiques généraux que vous souhaitez appliquer dans vos activités éducatives.

Vous pouvez ainsi adapter votre approche du genre de manière cohérente.

FORMULEZ DES OBJECTIFS SPÉCIFIQUES SUR LE THÈME DU GENRE

> Avec votre organisation, définissez les objectifs de genre et d'éducation que vous souhaitez atteindre et de quelle façon.

Quelques questions qu'il est utile de se poser dans ce contexte :

– dans quelle mesure voulez-vous organiser des activités **spécifiques** sur le genre et / ou tenir **systématiquement compte** du genre dans vos activités éducatives ?

– Votre organisation adopte-t-elle des **directives** en faveur d'activités éducatives sensibles au genre, sur lesquelles le personnel peut s'appuyer dans sa pratique quotidienne ?

> Chaque activité éducative a des objectifs d'**apprentissage spécifiques**. Ils vous aident à vérifier ultérieurement si l'activité a atteint le résultat souhaité. Quand c'est possible, formulez des objectifs d'apprentissage spécifiquement axés sur le genre.

exemple

Lors d'un atelier consacré à l'accès aux terres, vous pouvez mesurer dans quelle proportion les personnes présentes comprennent la différence d'impact de l'accès à la terre pour les hommes et les femmes. Vous pouvez par exemple fixer comme objectif que x % des personnes présentes auront acquis de nouvelles connaissances au terme de l'atelier.



dans la pratique

Défi Belgique Afrique (DBA) organise des formations et des échanges pour les jeunes avec des partenaires africains. L'objectif de ces échanges est de faire prendre conscience aux jeunes des enjeux mondiaux et des inégalités. DBA intègre le genre dans ses activités éducatives sous une perspective transversale :

> l'organisation intègre systématiquement le genre dans le trajet de formation, dans les contacts formels et informels et durant les stages d'immersion, jusque dans l'organisation pratique des voyages.

> DBA encourage aussi les jeunes à réfléchir par eux-mêmes aux questions liées au genre. Lors de chaque activité, l'ONG pose la question « quid du genre » ? Grâce à des situations concrètes, les jeunes examinent l'impact du thème traité sur les femmes.

> DBA est attentif aux risques liés au genre durant le voyage d'échange : insécurité, agressions verbales ou physiques, sentiment d'exclusion et d'infériorité. Elle attire toutefois également l'attention sur des histoires positives : elle montre des exemples d'**empowerment**, contribue à découvrir des pratiques inclusives et émancipatrices dans le pays d'accueil, met en question les clichés sur ce pays et apprend aux participant·e·s à examiner la situation belge avec plus de distance.

– L'organisation veille aussi à inviter des femmes à aborder divers sujets (environnement, migration, politique).

DEMANDEZ L'AIDE DE SPÉCIALISTES

Recherchez des spécialistes du genre qui vous aideront à intégrer la dimension de genre dans vos activités éducatives. Vous trouverez ces spécialistes au sein des organisations, dans les universités, en Belgique et dans les

pays partenaires. Certain·e·s spécialistes sont plus à même de vous aider sur le contenu, tandis que d'autres sont spécialisé·e·s dans la communication ou vous aideront à mettre au point une méthodologie sensible au genre.

dans la pratique

VIA Don Bosco tient compte du genre dans tous ses jeux et dossiers éducatifs. Un spécialiste externe évalue le matériel. VIA Don Bosco a également conçu un dossier éducatif spécifiquement consacré au genre. Pour ce faire, l'organisation a fait appel à la plate-forme des pouvoirs publics flamands, egenderklik.be, qui lui a donné un feed-back sur le contenu et sur la forme.

COMMENT CONCEVOIR VOTRE MATÉRIEL ÉDUCATIF EN INTÉGRANT LE GENRE ?

En fonction de leurs activités éducatives, les **ACNG** conçoivent un grand nombre de matériels : méthodologies, expositions, vidéos, brochures, jeu pédagogique, .. etc. Vous pouvez être attentif·ves au genre dans la langue ou dans les images que vous utilisez.

SOYEZ ATTENTIF·VE AU GENRE DANS LA SÉLECTION DE VOTRE MATÉRIEL SOURCE

Vous pouvez veiller à accorder une attention suffisante au genre dès la préparation du contenu de votre matériel et la sélection de vos sources.

> Utilisez si possible des **statistiques et des données spécifiques au genre** pour illustrer la différence d'impact de certaines situations sur les hommes et les femmes.

exemple

Illustrez par des chiffres que l'inégalité croissante touche plus les femmes que les hommes.

> Recherchez résolument autant de textes écrits par des **auteur·e·s** masculins et féminins. Ne vous contentez pas de faire intervenir des femmes, essayez aussi de sélectionner des auteur·e·s et des témoignages sur des thèmes non stéréotypés en regard de leur genre.

exemple

Demandez à une ingénieure de s'exprimer sur un thème technique ou, a contrario, demandez à un instituteur maternel de parler de son travail avec les jeunes enfants.

> Pour ce faire, recherchez aussi des hommes et des femmes qui collaborent, qui dirigent conjointement une entreprise ou qui collaborent dans une relation non stéréotypée : une patronne et un employé administratif par exemple.

> Utilisez l'expertise, les analyses et le matériel des mouvements de femmes ou **LGTBQI+**, dans le Nord et dans le Sud.

dans la pratique

GALS (Gender Action Learning System) est une méthodologie mise au point en Ouganda, qui est utilisée dans ce pays par les organisations partenaires de **Broederlijk Delen**. Les hommes et les femmes analysent ensemble leurs rôles et positions, ils découvrent les pierres d'achoppement dans les relations entre hommes et femmes et examinent les possibilités d'amélioration. L'exercice peut être mené largement (sur la position des hommes et des femmes dans la société en général) ou être appliqué à des situations concrètes (par exemple sur le rôle et la charge de travail des hommes et des femmes dans la culture du café). Cette méthode n'est pas menaçante pour les hommes et elle se base sur l'expérience personnelle (« en tant qu'homme ou femme, quel est mon sentiment sur... »). Elle peut s'utiliser aisément chez nous pour apprendre à connaître les différentes visions, expériences et priorités des hommes et des femmes pour une activité, une position ou un matériel.

CHOISISSEZ DES IMAGES, DES HISTOIRES QUI BRISENT LES STÉRÉOTYPES ET FAITES ATTENTION AU LANGAGE

> Utilisez un **langage, des images et des histoires sensibles au genre**. Alternez les histoires et les personnages qui correspondent à des rôles plus traditionnels avec des images et des histoires d'hommes et de femmes qui cassent les rôles. Évitez les affirmations, le langage et les exemples **hétéronormatifs**, qui présentent un comportement déterminé comme « normalement » féminin ou masculin. Pour plus de conseils concrets, consultez notre chapitre consacré à la « communication sensible au genre ».

> Utilisez des **exemples positifs** : héros et héroïnes, personnages historiques, exemples de personnes et de groupes forts du Sud et du Nord. Vous présentez de la sorte à votre public un cadre de référence étendu, tout en lui montrant que c'est possible.

exemple

Les « Mères de la place de Mai » qui ont manifesté chaque semaine en Argentine pour demander justice pour les membres disparus de leur famille sont un exemple inspirant d'un groupe de femmes fort, engagé dans la lutte contre l'impunité et pour le respect des droits humains.

dans la pratique

Dans les « zones tampon » du célèbre parc national Yasuní, dans la forêt amazonienne équatoriale, les communautés de femmes indigènes sont à la tête de la sylviculture durable. Avec l'aide de **BOS+**, elles cultivent des variétés de cacao indigènes qui s'épanouissent le mieux à l'ombre des arbres. Elles créent des plantations à des endroits précédemment déboisés. Le chocolat Wao apporte à ces femmes des revenus durables et renforce leur position tout en prévenant la chasse excessive et de nouvelles déforestations. Dans ses projets éducatifs, **BOS+** présente cet exemple pour mettre en avant l'importance et la force des associations de femmes.

ÉLABOREZ UNE CHECKLIST

Pour tenir compte des divers aspects susceptibles d'influencer la sensibilité au genre de votre matériel, il peut s'avérer utile d'établir une checklist.

> Si vous utilisez une liste de critères pour élaborer votre matériel éducatif, n'oubliez pas d'y inclure des **critères liés au genre**.

> Si vous **externalisez** la conception de matériel éducatif à une personne externe, intégrez les critères liés au genre dans la description de la mission. Donnez à l'organe exécuteur les outils et les listes de critères que vous utilisez.

dans la pratique, un exemple français

Les questions de F3E, couple française d'**ACNG**, peuvent vous aider à examiner votre matériel éducatif et de campagne sous l'angle du genre.

Remarque: certaines questions ont été quelque peu adaptées.

1. Les femmes et les hommes sont-ils présents? Dans quelle proportion?
2. Les titres des chapitres ou des sujets sont-ils formulés dans une forme neutre?
3. Le matériel aborde-t-il le Nord et le Sud? Que disent et font les femmes et les hommes du Nord et du Sud?
4. Les personnes sont-elles présentées comme sujets ou plutôt comme des objets passifs? Sont-elles actives ou passives? Comment se comportent-elles?
5. Les femmes et les hommes sont-ils présentés comme un groupe homogène ou individuellement?
6. Les faits et événements décrits sont-ils «normaux» ou «exceptionnels»?
7. Quelles sont les qualités mentionnées et attribuées aux femmes et aux hommes?
8. Les personnages féminins sont-ils présentés dans des activités ou rôles stéréotypés? Les personnages masculins sont-ils présentés de façon stéréotypée?
9. Quand leurs rôles sont traditionnels, cette situation est-elle critiquée ou acceptée?
10. Les femmes sont-elles présentées comme un groupe homogène? Parle-t-on de «la femme» (de façon abstraite ou stéréotypée)?
11. Les hommes sont-ils présentés comme un groupe homogène? Évoque-t-on «l'homme» précédé du pronom «il»?
12. L'égalité entre hommes et femmes est-elle abordée? De quelle façon et quel intérêt lui accorde-t-on? Qui en parle?

COMMENT ORGANISER DES ACTIVITÉS ÉDUCATIVES SENSIBLES AU GENRE ?

Le genre est un point d'attention, tant dans la façon dont vous concevez votre action éducative que dans l'interaction avec vos participant·e·s.

RECHERCHEZ ACTIVEMENT LA DIVERSITÉ DANS VOTRE PUBLIC

> **Cherchez** activement la diversité au sein de votre public.

dans la pratique

Quand Wereldsolidariteit/Solidarité Mondiale (WSM) peut définir la composition du groupe, elle vise un équilibre homme/femme, notamment lors des échanges entre organisations du Nord et du Sud. En 2016 par exemple, des jeunes membres du mouvement de jeunesse KAJ et de la Jeunesse Ouvrière Chrétienne (JOC) se sont rendus au Pérou. En 2017, de jeunes péruviens sont venus en Belgique. Dans les deux cas, WSM a fait en sorte que les participant·es comptent autant de filles que de garçons.

> Pour toucher un public diversifié, vous devez connaître la communication et les sujets auxquels vos différents groupes-cibles sont sensibles. Cherchez des angles d'attaque qui vous permettront de toucher le ou les groupes-cibles visés et utilisez une communication qui leur **parle**.

> Ne pensez pas seulement au ton et au contenu de votre offre. Renseignez-vous également sur les **canaux d'information** par lesquels vous pouvez toucher votre groupe-cible. Ces personnes sont-elles fort présentes en ligne, sur les médias sociaux ? Si oui, lesquels ? Devez-vous plutôt mener une communication au porte-à-porte et afficher des brochures dans les environs ? Dans quels réseaux trouvez-vous votre groupe-cible ? Qui pouvez-vous activer ? etc. Demandez-vous aussi s'il existe des différences sur le plan du genre.

> Tout le monde ne sera pas aussi ouvert à un renforcement de l'égalité de genre. Tenez compte de cet élément et optez pour une **stratégie adéquate**. Vous pouvez procéder par étapes, faire appel à des « personnes clés » en qui votre groupe-cible a confiance, etc.

> Se sent-on **bienvenu-e** à votre activité ?
– Sur vos **formulaire d'inscription** (voir ci-dessous : Comment évaluer vos activités éducatives selon la perspective du genre ?), prévoyez aussi la catégorie « autre » en plus des options « homme » ou « femme ».
– Utilisez des **images non stéréotypées**, par exemple des images du quotidien de lesbiennes, d'homosexuels, de bisexuels, de personnes trans, de queers ou de personnes intersexuées (LGTBQI+), pour que chaque personne se sente interpellée. Le même raisonnement peut être utilisé pour l'origine ethnique, l'âge, la couleur de la peau, le handicap, etc.

dans la pratique

CNCD-11.11.11 montre des femmes et des hommes, mais aussi du public d'âge divers dans les photos et vidéos de ses activités éducatives. Un plus grand nombre de personnes se sentent ainsi interpellé. En même temps, cela permet à de plus nombreuses organisations, par exemple de jeunes ou de personnes âgées, d'utiliser le matériel pour promouvoir les activités auprès de leur base.

> Si vous menez des actions sur le genre auprès d'**enfants**, n'oubliez pas de tenir compte de leur développement psychopédagogique. Évitez les analyses théoriques générales et recherchez des points concordants avec leur environnement de vie.

exemple

Vous pouvez aborder le sujet du genre avec les jeunes lorsque vous abordez la recherche de son identité ou le respect de la diversité : dans quelle mesure votre identité de genre joue-t-elle un rôle dans la recherche de qui vous êtes ?

dans la pratique

> **Le Monde selon les femmes** a conçu une « Mallette Genre » spécifique contenant 18 outils pour aborder le sujet de **l'égalité de genre** avec un jeune public.

> En collaboration avec le **Forum for African Women Educationalists (FAWE)** le **VVOB** a développé un ensemble d'outils autour de l'enseignement sensible au genre destiné à l'école maternelle. Ces outils offrent des pistes et des propositions aux enseignant·e·s de maternelle pour éviter et lutter contre les stéréotypes de genre.

Ce **GRP4ECE toolkit** (« gender-responsive pedagogy for early childhood education ») est une première dans la lutte pour l'égalité parce qu'il s'occupe des stéréotypes chez les enfants en bas âge. Des études internationales nous montrent que les enfants internalisent déjà un âge très jeune des stéréotypes de genre. L'impact de l'environnement scolaire sur la création et la persistance des stéréotypes chez les enfants ne peut pas être sous-estimé. Dès la maternelle les garçons et les filles ne sont pas traité·e·s de la même manière. On donne plus souvent des remarques aux filles concernant leurs vêtements, leur apparence et leur caractères bienveillants. Les garçons reçoivent plus de compliments sur leur force physique et ont plus d'espace pour s'exprimer. Le jeu actif et rude est encouragé chez les garçons. Les filles jouent plutôt « sage » et « tranquille » avec les poupées. Aussi des propositions comme « je cherche deux garçons forts pour porter ce coffre » sont courantes.

Les enseignant·e·s veulent le mieux pour leurs élèves et font ceci de manière inconsciente. Les enseignant·e·s et les directions peuvent confirmer ces stéréotypes, mais peuvent aussi lutter contre. C'est justement pour cela que le **VVOB** et ses partenaires en Afrique se sont rassemblés pour créer le **GRP4ECE toolkit** avec l'aide de la Belgique. Un outil d'enseignement pratique, sympathique et gratuit pour les enseignant·e·s de maternelle. Développé pour un contexte africain, cet outil sera sans doute aussi très utile pour les enseignant·e·s en Belgique. Plus d'info :

<https://www.vvob.be/nl/nieuws/vvob-investeert-met-belgie-gendergelijkheid-voor-kleuters>

> **Djapo** propose du matériel pédagogique concret sur le thème du genre sous le titre « Spider(woman) » pour les 1^{er}, 2^e et 3^e degré de l'enseignement primaire :

– 1^{er} degré : <https://djapo.be/gender-eerste-grad/> : des enfants philosophent et recherchent des similitudes entre des héros féminins et masculins.

– Spider(woman) pour les 2^e et 3^e degrés : dans ces cours (adaptés au groupe d'âge), les enfants cherchent à savoir pourquoi, dans les films, les filles ont moins souvent des rôles de héros que les garçons et quelles sont les conséquences de cette différence.

<https://djapo.be/gender-derde-grad/>

<https://djapo.be/gender-tweede-grad/>



©ctockedeley@outlook.fr

L'intersectionnalité dans la pratique, être attentif·ve aux personnes défavorisées dans les activités éducatives, en étant sensible au genre dans la pratique

Dans la mesure où les **ACNG** luttent contre les inégalités dans le monde, il semble logique d'impliquer également dans les activités éducatives les Belges qui vivent dans la pauvreté. Ce n'est pourtant pas une évidence pour de nombreuses organisations.

Si vous travaillez avec ce groupe-cible, vous devez aussi être attentif·ve à l'**intersectionnalité** de l'inégalité de genre et de la pauvreté. Quelques possibilités concrètes pour l'aborder :

- > Développez des connaissances sur les personnes vivant dans la pauvreté. Quelles sont leurs attentes et leurs entraves ? Par quels canaux de communication pouvez-vous les joindre le plus aisément (en ligne, porte-à-porte, par l'intermédiaire d'associations) ? Comment les mobiliser ? Existe-t-il dans ce contexte des différences entre les hommes et les femmes ?
- > Demandez aux organisations de lutte contre la pauvreté avec lesquelles vous collaborez quelle est la meilleure façon de toucher les hommes et les femmes de leur groupe-cible. Si nécessaire, faites ensemble des expériences.
- > Rendez-vous dans les organisations et associations de personnes dans la pauvreté et donnez-leur la parole. Utilisez des moments de réunion de ces groupes pour échanger des idées avec eux sur les enjeux mondiaux et l'égalité entre hommes et femmes.
- > Faites en sorte que des réunions avec les partenaires du Sud soient possibles, de sorte que les personnes dans la pauvreté puissent découvrir par elles-mêmes les points d'achoppement de la solidarité internationale. Faites-leur découvrir les rapports entre les hommes et les femmes dans le Sud et permettez-leur d'établir des liens avec leur propre situation.

VEILLEZ AU GENRE DANS L'ORGANISATION PRATIQUE D'UNE ACTIVITÉ

Vous pouvez aussi exclure certains groupes dans la pratique. Il est bon de tenir compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes, pour que tous.toutes puissent combiner vos activités avec leur emploi, leurs temps libres ou leurs activités familiales.

> Vous pouvez par exemple rembourser les frais de **garderie** ou organiser vous-même une garderie pour les enfants des bénévoles qui participent à une de vos formations. Cela permet aux parents de ne pas devoir chercher une garderie pour pouvoir participer aux activités.

> Cherchez un **lieu** facilement accessible et confortable pour l'ensemble du public.

> Si vous connaissez bien votre public (élèves, personnes actives, etc.) et que vous savez quand il est disponible, vous pouvez choisir les **moments** les plus adéquats pour organiser vos activités. Cherchez les moments où tout le monde est libre ou qui n'excluent pas un groupe-cible spécifique.

dans la pratique

Parallèlement à chaque activité du week-end, le **CNCD-11.11.11** organise un atelier pour enfants. Les parents peuvent donc aisément participer aux activités.

CHOISISSEZ DES ORATEURS·TRICES DIVERSIFIÉ·E·S

Durant vos activités, soyez attentif·ve à l'équilibre entre hommes et femmes parmi les personnes chargées de la formation et les spécialistes. Vous proposez ainsi à votre public un éventail varié de modèles de rôles possibles.

> **Évitez les panels exclusivement composés d'hommes ou de femmes**, même pour les thèmes considérés comme « masculins » ou « féminins ». Cela vous demandera parfois un peu plus de recherches. Si nécessaire, envisagez de modifier quelque peu la composition de votre panel.

> Quand vous le pouvez, offrez aussi une plate-forme à des **personnes qui s'identifient comme « x »**, de préférence pas uniquement sur des thèmes liés au genre. Donnez-leur la parole sur des thèmes tels que la sylviculture, l'enseignement, le climat, la violence, etc. C'est une autre façon de casser les stéréotypes.

> N'oubliez pas de présenter l'expertise et la fonction des hommes, femmes et autres **de la même façon**. Les personnes qui occupent des fonctions non stéréotypées ont aussi souvent tendance à minimiser leur propre expertise. Soyez-y attentif et quand c'est nécessaire et possible, adaptez.

> Les organisations telles que RoSa vzw, ella vzw, l'institut pour l'égalité entre hommes et femmes (IEFH) ou le Vrouwenraad utilisent des **bases de données de spécialistes** attentif·ve·s au genre selon la perspective de **l'intersectionnalité**. Elles vous aideront à trouver des acteurs et actrices qui cassent les rôles.

> Donnez préalablement des **conseils** aux diverses personnes que vous invitez à donner une formation pour qu'elles accordent l'attention nécessaire au genre pendant la formation.

exemple

Donnez systématiquement aux intervenant-e-s un briefing sur les techniques de conversation permettant d'aborder tous les membres du groupe de la même façon.

> Quand vous concevez une activité éducative avec des partenaires du Sud, informez vos partenaires que le genre est un **point d'attention** important pour vous.

> N'oubliez pas l'équilibre au sein de votre équipe, donnez vous-mêmes le bon exemple !

dans la pratique

> Chaque année, **Service Civil International (SCI)** accueille des partenaires du Sud. Dans ce contexte, l'organisation est toujours attentive à encourager des femmes à se porter candidates. En 2018, 4 des 7 personnes de la délégation étaient des femmes. En 2015, à la demande du SCI, une femme de l'organisation **ASTOVOT (Togo)** est venue en Belgique pour un échange de plus longue durée.

Deux femmes et deux hommes travaillent au sein de l'équipe de formation de l'organisation. Dans la mesure du possible, le travail se fait en duo.

Les femmes bénévoles sont plus nombreuses que les hommes. SCI veille autant que possible à ce qu'aucun groupe ne soit exclusivement composé d'hommes ou de femmes. Cela encourage les femmes à participer aux ateliers consacrés au contenu, qui attirent traditionnellement plus les hommes.

> Le **Comité pour l'Abolition des Dettes illégitimes (CADTM)** a décidé de viser une représentation totalement paritaire des femmes et des hommes dans ses panels et publications. Son but est de donner la possibilité aux femmes de montrer leurs connaissances et leur savoir.

– Quand le CADTM constate qu'il est difficile d'atteindre l'équilibre dans un panel déterminé, l'organisation recherche des femmes, ce qui peut parfois modifier quelque peu l'angle de vue du panel. Au cours des dernières années, le CADTM a donc pu donner la parole, lors de divers événements, à plus d'oratrices que d'orateurs.

– Dans le cas des publications, la quête d'auteurs est un peu plus longue. Le CADTM a pourtant réussi à donner la parole à de nombreuses auteures dans ses récentes publications. La publication « Le tour de la dette en 80 questions/réponses » compte 9 auteures pour un total de 14. Le CADTM veille toujours à adopter un style inclusif.

UTILISEZ DES MÉTHODOLOGIES SENSIBLES AU GENRE

Cherchez des méthodologies qui poussent votre public à réfléchir au genre, ou qui l'encouragent à remettre les stéréotypes en question. En tant que modérateur ou modératrice dans des formations, vous pouvez aussi être attentif à la dynamique du genre dans le public.

> Invitez les participant·es à **examiner des problèmes** selon la perspective du genre.

exemple

Pendant une discussion sur le réchauffement climatique, demandez aux participant·e·s de réfléchir à la différence d'impact de cette problématique sur les hommes et les femmes.

> Distribuez des instruments et des schémas permettant aux participant·e·s d'analyser ce que leur organisation **pense du genre**. Comment maintiennent-ils l'inégalité entre hommes et femmes ou stimulent-ils,elles l'égalité ? Vous apportez de la sorte un angle de vue **intersectionnel** qui tient compte de la diversité de genre, d'origine ethnique, d'âge, etc.

> Utilisez des **méthodologies interactives** par lesquelles les hommes peuvent se mettre à la place des femmes et inversement.

exemple

Agenderstory.eu (anglais) vous fait vivre en ligne la vie d'un garçon ou d'une fille. Vous posez vos choix en fonction des rôles de genre et vous examinez leur impact sur la vie de votre personnage. Vous pouvez aussi jouer à ce « jeu » sur smartphone lors d'une session de groupe, après quoi vous évoquez ensemble les résultats.

> Utilisez des techniques d'entretien participatives et inclusives par lesquelles vous veillez ensemble à ce que tous·toutes les participant·e·s puissent toutefois donner leur **apport**.

> Définissez, dès le début de la formation, **des règles communes pour les temps de parole**. Expliquez qu'il est important que tout le monde puisse participer et qu'il y ait un équilibre de parole entre les hommes et les femmes.

dans la pratique

Le Monde selon les femmes a conçu plusieurs grilles que vous pouvez utiliser pour analyser les rapports entre les hommes et les femmes. La « théorie des 3 rôles » de Caroline Moser (*Les essentiels du genre – n° 2*) propose par exemple un modèle composé de plusieurs rôles susceptibles d'être adoptés par les personnes dans la société indépendamment de leur genre ou de leur sexe. Vous pouvez utiliser cette théorie pour examiner avec les participant·e·s la répartition des rôles entre les femmes et les hommes dans une situation déterminée.

– Un **tour de table** donne plus de chances à tous de participer qu'une session de questions ouvertes durant lesquelles les mêmes personnes prennent généralement la parole.

– Dans certains groupes mixtes, les hommes ont tendance à **interrompre** les femmes et, parfois, à expliquer des concepts que les femmes connaissent et maîtrisent. En tant que modérateur ou modératrice, vous devez rester attentif-ve à ces phénomènes de « man interrupting » et « mansplaining » et vous préparer à intervenir de façon diplomatique. Il en va de même dans l'autre sens : par exemple quand des hommes prennent la parole sur l'éducation des jeunes enfants et que les femmes les corrigent.

– Certain-e-s participant-e-s ont tendance à s'excuser de donner leur avis, ou à **relativiser** trop aisément leur apport (par exemple « si je peux me permettre de dire quelque chose... »). Soyez attentif-ve à ce phénomène et encouragez toutes les personnes présentes à s'exprimer et à laisser les autres s'exprimer.

> Basez-vous sur l'environnement de vie de votre public, pour qu'il puisse utiliser ses connaissances de la vie pour analyser un problème mondial. Les personnes moins à l'aise pour s'exprimer ou timides peuvent ainsi plus facilement participer à la conversation.

exemple

Créez par exemple un arbre généalogique dans lequel vous examinez les possibilités d'étudier qu'ont eu les hommes et les femmes de la famille de chaque personne présente.

Demandez, dès le début de l'activité, aux personnes présentes de réfléchir à une occasion où elles ont eu le sentiment d'être traitées injustement.

> Soyez attentif-ve à la langue que vous utilisez pour désigner certaines personnes ou fonctions. Vous pouvez utiliser des descriptions de fonction neutres, utiliser « il ou elle » quand c'est nécessaire, etc.

dans la pratique

Pour la campagne BANG!, FOS a travaillé main dans la main avec l'organisation de femmes zij-kant et avec l'asbl Zijn. Vous trouverez sur le site web horenzienenpraten.be des témoignages, des informations et des conseils en matière de violence intraconjugale chez nous en Belgique. Pour ce faire, les organisations sont parties de la question : de quoi avez-vous peur ? Sur son site web, FOS fait le lien vers la violence intraconjugale dans le Sud et présente des témoignages ainsi qu'un contexte mondial.

UN POINT D'ATTENTION: LE GENRE DANS UNE RÉALITÉ INTERCULTURELLE ?

Les différences culturelles sont encore trop souvent utilisées comme prétexte pour maintenir les personnes dans une position déterminée et ne pas se pencher sur des droits égaux dans le monde entier. Nous désignons ce phénomène par le terme « relativisme culturel ». Il est important de tenir compte des différences culturelles et religieuses en matière de genre, mais il est tout aussi important de s'en tenir à l'objectif d'égalité de genre dans les droits et dans la pratique. La discrimination est présente dans toutes les sociétés et les sociétés occidentales ne font pas exception à la règle. Des conseils suffisamment concrets peuvent vous aider :

- > Si vous travaillez avec un public diversifié sur le plan culturel, **impliquez toujours le groupe-cible** quand vous élaborez des actions. Vos nouvelles initiatives seront soutenues et de ce fait plus réussies.
- > Donnez aux formateurs.trices les **outils nécessaires pour réagir**²⁷ aux stéréotypes, aux remarques discriminatoires ou racistes.

- > Si vous sentez que le **relativisme culturel** apparaît dans la discussion, vous pouvez poser des limites en évoquant les droits humains neutres et universels et le principe de l'intégrité morale et physique des personnes.

exemple

L'excision est un usage culturel qui porte toutefois gravement atteinte à l'intégrité des femmes. Il est donc justifié de l'exclure de la tolérance pour certains usages culturels.

- > Quand vous expliquez une autre réalité culturelle, il est préférable de ne pas augmenter les différences interculturelles. En tant que personne chargée de la formation, recherchez autant que possible des **valeurs communes**, et si nécessaire, remettez vos propres préjugés en question.
- > Si vous travaillez avec un public diversifié, recherchez préalablement des **exemples positifs** qui parlent à votre groupe-cible ou qu'il est à même de reconnaître.



dans la pratique

Quinoa organise des voyages d'immersion d'un mois environ chez des partenaires dans le Sud. Chaque groupe est composé d'une dizaine de jeunes, dont deux responsables. L'ONG constate que les femmes et les hommes vivent toujours ces voyages différemment. Durant les préparations, Quinoa veille à ce que l'ensemble du groupe en soit conscient. L'organisation explique le fonctionnement des rapports de force entre femmes et hommes, mais en évitant les stéréotypes culturels (par exemple «Au Bénin, les femmes doivent effectuer tout le travail domestique», ou «au Sénégal, les hommes harcèlent les femmes qui visitent leur pays»). Quinoa prévoit dès lors la préparation suivante pour les participant·e·s :

- > Participation à un atelier sur le thème de l'égalité entre hommes et femmes dispensé par Le Monde selon les femmes. L'inégalité y est abordée, ainsi que les progrès enregistrés, les défis actuels de la lutte féministe et l'**intersectionnalité** dans les rapports de force.
- > Ce sujet est à nouveau abordé dans la formation des responsables du groupe (avec une attention accrue à la dynamique du groupe).
- > Enfin, une formation à l'interculturalité est attentive à l'équilibre entre l'ouverture aux autres cultures et ses propres limites. Les participant·e·s apprennent d'une part à ne pas juger trop rapidement et à être attentif·e·s à la position et à la situation de «l'autre», et d'autre part, qu'ils peuvent et doivent toujours indiquer leurs limites, en tant que personne et en tant que groupe. Lorsqu'une organisation partenaire s'adresse par exemple exclusivement aux hommes du groupe, comment réagissez-vous sans vous montrer irrespectueux à l'égard du partenaire ?

²⁷ Le Monde selon les femmes, *Déclis : Genre et croyances : Démarche participative pour la recherche d'un positionnement*, Bruxelles, rééd. 2016

COMMENT ÉVALUER VOS ACTIVITÉS ÉDUCATIVES SOUS L'ANGLE DU GENRE ?

En menant une analyse et une évaluation attentives de la dynamique de genre pendant votre activité, vous pouvez apprendre et vous adapter en permanence.

En menant une analyse et une évaluation attentives de la dynamique de genre pendant votre activité, vous pouvez apprendre et vous adapter en permanence.

> Désignez une personne qui **observera** l'activité. Elle pourra ensuite vérifier, au moyen d'une liste de critères, ce qui s'est déroulé dans la conscience du genre et de façon inclusive. Vous pouvez par la suite tirer les leçons de ces observations pour l'avenir. Cette méthode vous permet par ailleurs d'échanger de bonnes pratiques avec d'autres organisations et d'apprendre les unes des autres.

> Une autre façon d'observer une activité consiste à en faire un **enregistrement vidéo**. Vous pouvez ensuite mener une analyse de groupe à l'aide d'une liste de critères ou en collaboration avec un·e spécialiste. Vous pouvez aussi confier l'analyse à des organisations spécialisées.

dans la pratique

Chez **Service Civil International (SCI)**, pendant les activités éducatives et de formation, les accompagnateurs et accompagnatrices pratiquent une observation orientée sur le genre. Ces observations sont ensuite résumées et analysées afin de comparer la communication, la répartition des temps de parole et d'autres aspects.

> Demandez aux participant-e-s d'indiquer dans les **formulaire d'évaluation** s'ils, elles s'identifient comme h, f ou x. Vous pouvez alors vérifier si les hommes, les femmes et les personnes **LGBTQI+** apprécient vos activités de la même façon et si elles tirent les mêmes enseignements de la formation.

> Mesurez le progrès et l'impact que vous créez. Mettez au point des indicateurs qualitatifs pour évaluer dans quelle mesure, grâce à votre activité, les perceptions du genre ont évolué au sein de votre public.

dans la pratique

Pour la plupart de ses activités, Wereldsolidariteit/Solidarité Mondiale (WSM) enregistre le nombre d'hommes et de femmes présents.

Si l'un des groupes est surreprésenté, WSM tente de déterminer comment corriger le tir lors de sa prochaine activité.



© Quinoa

INSPIRONS-NOUS DE PRATIQUES EXISTANTES

UNE VISION DES ACTIVITÉS ÉDUCATIVES SENSIBLES AU GENRE

Quinoa a suivi un trajet interne visant à clarifier sa vision du genre et à confirmer son identité féministe. Pour ce faire, elle s'est penchée sur sa culture institutionnelle, sa relation avec ses partenaires et ses processus pédagogiques. L'organisation préfère intégrer le genre de façon transversale dans l'ensemble de son matériel éducatif plutôt que de concevoir du matériel spécifique sur ce thème. Elle expose systématiquement les rapports de force entre les hommes et les femmes et elle illustre des thèmes mondiaux à l'aide de statistiques sensibles au genre. Dans la mesure du possible, Quinoa utilise des images sensibles au genre et elle pratique une langue écrite et parlée inclusive.

MATÉRIEL ÉDUCATIF SENSIBLE AU GENRE

> Le dossier pédagogique «Brandweervrouwen en Onthaalvaders» (femmes pompiers et accueillants d'enfants) de VIA Don Bosco attire l'attention des jeunes et du corps enseignant sur les stéréotypes de genre et montre comment ils entravent le développement des hommes et des femmes, souvent de façon invisible. Le matériel didactique examine plus en détail les stéréotypes de genre souvent présents dans un contexte scolaire. Ce matériel offre une position pour mieux comprendre le genre à l'école et il formule des recommandations à l'attention du corps enseignant.

> La Croix-Rouge francophone de Belgique a conçu un outil pédagogique pour les écoles primaires intitulé «Alec et Clea sur le chemin de la guerre». Les personnages principaux sont des jumeaux hétérozygotes, un garçon et une fille. Ce choix est volontaire, car il permet aux élèves de s'identifier sans devoir choisir un personnage masculin ou féminin. À un moment dans le «jeu éducatif», les enfants rêvent d'un avenir meilleur : «elle imagine devenir médecin et il rêve de devenir enseignant».



focus

ESPERANZAH : UN FESTIVAL ENTIÈREMENT PLACÉ SOUS LE SIGNE DU GENRE

Le festival Esperanzah organisé à Namur en 2018, en collaboration avec le CNCD-11.11.11, avait le genre pour thème central. Le genre était présent dans le programme de quatre façons différentes :

> **LE PROJET «LEILA»** : un groupe d'élèves en technique audiovisuelle (4^e secondaire) a bénéficié d'une formation sur le genre en divers lieux dans le monde. Il leur a ensuite été demandé de concevoir un film sur un personnage féminin fictif, en collaboration avec le Festival International du Film Francophone (FIFF). Le résultat a été présenté pendant le festival Esperanzah et pendant le FIFF.



focus

- > De nombreux groupes et organisations engagés sont présents au festival. Tous et toutes les bénévoles de ces organisations ont reçu, préalablement au festival, une après-midi de formation avec plusieurs ateliers: sur le lien entre l'agriculture, l'approvisionnement alimentaire et le genre, et sur le genre dans les relations personnelles. Ce dernier workshop a d'abord été proposé à des groupes distincts (h/f), puis à des groupes mixtes.
- > La campagne « Je suis Sacha » (Safe Attitude Contre le Harcèlement et les Agressions) prévoyait des points de rencontre durant le festival, ainsi qu'un numéro de téléphone auquel toute personne pouvait adresser ses questions, raconter son histoire et déposer une plainte pour harcèlement sexuel. L'ensemble du personnel et des bénévoles du festival a été formé à cette problématique, de sorte que ce thème a pris une place à part entière durant le festival. Enfin, les bénévoles du festival ont reçu un cours d'autodéfense pendant les événements.
- > Le programme de débats et de rencontres du festival était entièrement consacré au genre. Les thèmes abordés étaient : l'autodéfense verbale et physique, le féminisme dans l'Islam et en Afrique, le féminisme et le capitalisme et l'identité transgenre. Le festival a accueilli un one-womanshow d'une cabaretière et une rencontre sur les femmes dans la culture (plus particulièrement le hip-hop) a été organisée.



© Arnaud Ghys

4. LA MOBILISATION SENSIBLE AU GENRE

À QUI EST DESTINÉ CE CHAPITRE ?

- Aux personnes chargées de mobilisation
- Aux responsables des campagnes
- Aux personnes qui coordonnent les bénévoles

POURQUOI VEILLER À INTÉGRER LE GENRE DANS LES ACTIONS DE MOBILISATION ?

À travers les actions de mobilisation, les **ACNG** souhaitent inciter à la fois les sympathisant·e·s et un public aussi vaste que possible à mettre en cause les rapports de force inégaux. Ils souhaitent ainsi contribuer à un monde plus équitable et plus durable. La mobilisation peut prendre la forme de débats publics, de campagnes de communication, d'actions publiques, de manifestations et de pétitions, etc. Elle va de pair avec des collaborations et des réseaux, et des actions/expériences concrètes (par exemple les initiatives Fair Trade). La mobilisation est étroitement liée au plaidoyer. Elle a pour but d'influencer les médias, l'opinion publique et par conséquent aussi les responsables politiques.

Pour atteindre une société égalitaire, il nous faut modifier notre mode de réflexion et notre comportement, tout en luttant contre toutes les formes de discrimination. Le genre est un point d'attention important de ce contexte.

QUE CONTIENT CE CHAPITRE ?

Vous trouverez dans ce chapitre des outils pour une interaction sensible au genre avec les bénévoles indispensables à la mobilisation. Il vous aidera aussi à examiner les activités de mobilisation selon la perspective du genre et à être attentif au genre dans les partenariats que vous concluez.



Les conseils qui suivent ne sont pas des règles contraignantes que vous devez utiliser dans toutes les situations. Considérez-les comme un outil qui vous aidera à vous poser les bonnes questions pour rendre vos activités de mobilisation vraiment sensibles au genre.

COMMENT AIDER LES BÉNÉVOLES À SE MONTRER ATTENTIF·VE·S AU GENRE ?

Viser l'équilibre parmi vos bénévoles, avoir une attention au genre pendant les réunions et activités, aider les bénévoles à se montrer attentif·ve·s au genre, etc. Le travail sensible au genre avec des bénévoles a de nombreuses facettes. Nous vous présentons les principales d'entre elles dans la suite de ce chapitre.

CITEZ LE GENRE LORS DE L'ACCUEIL DE BÉNÉVOLES

Les nouveaux bénévoles reçoivent des informations au sujet de votre organisation et de la manière dont vous les encadrerez. Profitez de cette occasion pour mentionner les valeurs de votre organisation en relation notamment avec la diversité de genre et

sexuelle et la volonté de l'organisation de casser les stéréotypes.

Donnez à vos bénévoles des informations sur les codes de conduite et les chartes relatifs au genre auxquels votre organisation souscrit.

ORGANISEZ DES FORMATIONS ET ACTIVITÉS DE GROUPE SELON LA PERSPECTIVE DU GENRE

Les bénévoles des **ACNG** bénéficient de nombreuses formes de soutien, qui sont autant de possibilités d'appliquer une approche sensible au genre :

> Dispensez à vos bénévoles les formations nécessaires en matière de genre. L'objectif des

différentes formations est de créer une culture partagée de **l'égalité de genre**.

– Ces formations peuvent apporter des instruments et principes **pratiques** pour utiliser des méthodologies de réunion et d'entretien sensibles au genre : écouter

activement, traiter les abus de pouvoir, tenir compte de l'interculturalité.

– Elles peuvent aussi aborder plus largement le **contenu** et traiter de thèmes tels que la violence domestique ou les conséquences économiques des économies sur les droits des hommes, des femmes et autres.

> proposez des **modèles d'action** qui contribuent à détecter les inégalités de genre et à éviter qu'elles soient confirmées ou renforcées.

exemple

Demandez à un observateur ou une observatrice de mesurer le temps de parole des hommes et des femmes pendant une réunion et discutez des résultats au terme de la formation. Il existe pour ce faire des apps et outils en ligne, par exemple <http://arementalkingtoomuch.com/>

> proposez un choix de **moyens** et de **matériels** (films, théâtre, matériel éducatif, etc.) grâce auxquels des bénévoles peuvent organiser des activités sur le thème de l'inégalité de genre.

> donnez la possibilité à vos bénévoles de **participer** à des événements locaux ou nationaux en faveur d'une plus grande égalité de genre.

exemple

Donnez la possibilité à vos bénévoles de participer aux actions mondiales organisées dans le contexte de la Marche Mondiale des Femmes.

> Permettez-leur d'**échanger** et d'**élaborer** de bonnes pratiques en matière de genre. Cet exercice est une façon très enrichissante d'apprendre des choses sur le thème du genre, pour vos bénévoles comme pour vous.

dans la pratique

En 2013, un groupe de 4 filles belges issues d'AMO ont bénéficié de l'appui de l'organisation **Le Monde selon les femmes** pour retravailler une mallette pédagogique destinée au secteur de la jeunesse. Ce fut pour elles une véritable expérience d'**empowerment**. Depuis, elles sont devenues les porte-parole et les avocates du message d'égalité auprès des jeunes de leur âge.

JOIGNEZ L'ACTE À LA PAROLE

L'aide aux bénévoles s'accompagne de multiples réunions, moments de contacts et debriefings. Faites en sorte de donner le bon exemple en matière de genre.

> Soyez attentif·ve à la diversité des personnes qui dispensent les formations, qui prennent

la parole et des spécialistes que vous invitez. Vous donnerez ainsi un exemple inspirant aux bénévoles.

> Veillez aussi à ce que l'équipe qui soutient vos bénévoles soit composée d'un mélange équilibré d'hommes et de femmes.

ÉQUILIBREZ LA REPRÉSENTATION DES BÉNÉVOLES DANS L'ENSEMBLE DE L'ORGANISATION

Sans vouloir généraliser, on peut affirmer que la composition des groupes de bénévoles des **ACNG** n'est pas toujours équilibrée. Les femmes bénévoles assument moins souvent des fonctions dirigeantes par exemple, tandis que les hommes sont moins représentés dans les groupes locaux.

Plusieurs facteurs interviennent dans cette situation. Les activités peuvent avoir lieu à des heures qui ne conviennent pas à certains groupes. Les bénévoles ne sont pas toujours suffisamment accompagnés pour assumer certaines tâches.

D'autres aspects tels que l'âge, la position sociale et l'origine interviennent également. La perspective du genre que vous adoptez doit par conséquent aussi être attentive à l'**intersectionnalité**. Il ne suffit pas de se demander « Avons-nous touché des **hommes, des femmes ou autres ?** », la bonne question est : « Quels hommes, femmes et autres avons-nous touchés ? »

Atteindre l'équilibre dans un groupe de bénévoles : comment lever les obstacles ?

La constitution d'un groupe de bénévoles équilibré ne va pas toujours de soi.

Vous pouvez agir à de nombreux niveaux pour augmenter la diversité :

> rassemblez des **statistiques** sur le rapport entre les hommes et les femmes parmi vos bénévoles et examinez-les régulièrement. Si possible, partagez ces informations avec d'autres organisations. Cela vous apportera une connaissance plus étendue des personnes qui souhaitent devenir bénévoles dans une organisation de coopération au développement.

> Certains bénévoles disposent d'une **expertise ou d'une sensibilité spécifique** au genre de par leur contexte professionnel ou personnel. Dressez-en l'inventaire et utilisez-les dans des groupes locaux ou dans votre propre organisation.

> Utilisez des images et un langage non stéréotypés dans les annonces de **recrutement de bénévoles** et autres matériels destinés à la recherche de bénévoles (voir également le chapitre « Communication sensible au genre »).

> Proposez **plusieurs formes** d'engagement sur les différents thèmes afin d'attirer des personnes offrant des possibilités et ayant des intérêts variés. Examinez les préférences des hommes et des femmes, des personnes d'âge et de profil socio-économique différents, etc. Donnez aussi la possibilité aux bénévoles de s'investir pour une brève durée.

> Si vous remarquez que certains groupes sont sous-représentés, **interrogez-les** pour savoir pourquoi. Vous pouvez corriger votre action afin de mieux les atteindre.

exemple

Vous constatez que les bénévoles masculins décrochent, parfois dès la première session d'information ?

> Vous organisez une consultation.

Pourquoi ont-ils décroché ? Qu'est-ce qui les inciterait à vous rejoindre ou à revenir ?

> Le résultat de la consultation montre que les hommes n'ont pas le sentiment que le bénévolat est fait pour eux, parce qu'ils perçoivent surtout ce rôle pour les femmes.

> En réponse à cela, proposez-leur des « modèles de rôles » : montrez-leur de jeunes hommes actifs en tant que bénévoles, mettez-les en avant sur les médias sociaux, etc.

dans la pratique

Vétérinaires Sans Frontières vise l'équilibre de genre dans ses différents groupes-cibles : étudiant et étudiantes, éleveurs et éleveuses de bétail, professionnels de la santé pour les animaux. Pour ce faire, l'association recherche parfois résolument les candidat-e-s ad hoc. Il n'est pas évident de faire venir en Belgique des femmes membres d'organisations partenaires et il est tout aussi difficile de trouver en Belgique des hommes disposés à partir dans le Sud.

Pour définir ses objectifs, Vétérinaires Sans Frontières examine également la situation dans le groupe-cible. Dans les facultés belges, les femmes sont plus nombreuses à étudier la médecine vétérinaire, ce qui se traduit automatiquement dans la composition des groupes de Vétérinaires Sans Frontières. L'équilibre ne signifie pas toujours une composition égalitaire.

Si une année, un groupe n'est pas équilibré, Vétérinaires Sans Frontières y remédie l'année suivante.

Encouragez les femmes à assumer des mandats politiques

Des bénévoles siègent dans les organes stratégiques de nombreuses ONG. Actuellement, les femmes y sont souvent sous-représentées. Les conseils suivants vous aideront à atteindre un meilleur équilibre de genre.

> Mettez la **représentation paritaire des femmes et des hommes** au sein de vos organes stratégiques à l'ordre du jour et convenez d'un plan par étapes pour augmenter l'égalité.

> Évaluez la **valeur** des femmes bénévoles et donnez-leur la confiance et l'envie nécessaires pour assumer plus de responsabilités administratives. Prévoyez un coaching et du réseautage.

> Par la désignation de **mentors** pour les nouveaux administrateurs et administratrices ou en donnant la possibilité d'exercer une fonction en duo, vous pouvez réduire les blocages à l'égard des fonctions administratives. La stimulation entre hommes et femme contribue à casser les modes de réflexion stéréotypés des deux côtés.

> **Les modèles de rôle** peuvent inciter les femmes à franchir le pas : montrez des femmes occupant des fonctions dirigeantes dans vos médias sociaux, dans les photos que vous utilisez, invitez-les comme oratrices, etc.

> Veillez à ce que dans la **pratique**, les mandats stratégiques soient accessibles pour tout le monde. Attention au lieu, aux heures et autres aspects pratiques susceptibles de former un obstacle.

dans la pratique

Le conseil d'administration du CNCD-11.11.11 est composé pour 2/3 de personnes représentant des organisations membres et pour 1/3 de bénévoles. Pendant des années, le conseil d'administration a été en grande partie masculin. La situation a évolué depuis que la Région wallonne a obligé les organisations à garantir l'équilibre entre hommes et femmes. Aujourd'hui, les 2/3 des administrateurs sont... des administratrices. Les bénévoles qui y siègent sont pourtant encore majoritairement des hommes.

L'organisation a l'intention d'y remédier après la signature de la charte en matière de genre (voir p. 15). Les femmes sont-elles moins intéressées par les fonctions administratives ? Préfèrent-elles assumer d'autres rôles, par exemple la collecte de fonds ? Les heures sont-elles difficilement conciliables avec l'entretien de leur famille ?

Le CNCD-11.11.11 a d'ores et déjà adopté les mesures suivantes :

- Les descriptions de fonction des membres du conseil d'administration sont rédigées au masculin et au féminin.

- L'équilibre entre hommes et femmes est contrôlé lors de la sélection.

- Les membres du conseil d'administration peuvent aussi assumer des fonctions en duo.

Cette mesure vise les personnes estimant qu'un tel mandat est trop lourd ou qui souhaitent prendre le temps d'apprendre.

- Une formation à l'intention des bénévoles explique le contexte institutionnel : quelles sont les tâches des membres du conseil d'administration et quel est le fonctionnement de la coupole.

- Après la signature de la charte en matière de genre, le CNCD-11.11.11 imposera aussi l'équilibre entre administrateurs et administratrices bénévoles.

COMMENT ÉLABORER DES CAMPAGNES DE MOBILISATION SENSIBLES AU GENRE ?

Vous pouvez aussi être attentif au genre dans la conception de vos campagnes et activités.

> Assurez une **représentation paritaire** ou la présence **des intervenant·e·s qui cassent les rôles** dans les conférences de presse et les allocutions, les formations et les débats.

> Il n'est pas rare que l'action de mobilisation ait recours à des **personnes connues** pour soutenir leurs campagnes. Assurez une diversité suffisante. Recherchez activement des personnes qui s'identifient comme « x », ou qui font partie de la communauté **LGBTQI+**. Dans ce cas aussi, ne perdez pas de vue l'**intersectionnalité** (âge, origine ethnique, etc.).

dans la pratique

Pour sa campagne **#vetementspropres**, **Wereldsolidariteit/Solidarité Mondiale** a autant fait appel à des sportives qu'à des sportifs (Philippe Gilbert, Tia Hellebaut, les Red Flames,...). Bien que les fabricants du secteur textile emploient principalement des femmes, la campagne a montré, autant que possible, des images et des témoignages d'hommes et de femmes. La discrimination spécifique dont sont victimes les femmes a également été mise en avant (violation des droits des travailleuses enceintes, violence sexuelle, etc.).

> **Dans la formulation** des textes et des revendications de vos campagnes, soyez attentif·ve aux inégalités de genre et à la différence d'impact de la politique sur les femmes et les hommes. Utilisez pour ce faire des analyses d'organisations ayant une expertise en matière de genre.

exemple

Contrairement à l'image qui vit dans l'opinion publique, la migration est à 49 % féminine²⁵.

Les migrantes sont plus aisément victimes de violences sexuelles. Une campagne sur ce thème montre donc des hommes, mais aussi des femmes et les problèmes spécifiques auxquels elles sont confrontées en tant que migrantes.

> Soyez attentif·ve au genre dans vos **choix d'histoires et d'illustrations**, ainsi que dans le langage que vous utilisez. Vous trouverez des conseils concrets en la matière dans le chapitre consacré à la communication.

> **Impliquez** dans votre activité des mouvements de femmes ou d'autres organisations sensibles au genre qui travaillent sur votre thème. Elles vous aideront à trouver rapidement le ton adéquat.

> Faites en sorte que vos **modèles d'actions** ne confirment pas des stéréotypes.

exemple

Si vous organisez une action de distribution de soupe, placez aussi des hommes derrière les casseroles, également dans vos images.

> Pendant les **manifestations et les actions**, donnez autant la parole aux hommes qu'aux femmes, sur le podium et avec les médias.

> Dans la **répartition des tâches** d'une activité, ne confirmez pas les stéréotypes. Partez du principe que tout le monde peut conduire une camionnette, ranger et faire la vaisselle.

²⁵ <https://rosavzw.be/site/kwesties/migratie/migratie-in-cijfers>



© Arnaud Ghys

COMMENT ÉVALUER VOTRE ACTION DE MOBILISATION SOUS L'ANGLE DU GENRE ?

Pour vérifier dans quelle mesure le genre est intégré à tous les niveaux de votre action de mobilisation, vous pouvez adopter les mesures suivantes :

- Désignez pour chaque activité un **observateur** ou une **observatrice** qui contrôle l'égalité de temps de parole des participant·e·s.
- Évaluez chaque année dans quelle mesure vous avez atteint l'équilibre parmi les **intervenant·e·s** des panels et les **porte-paroles** dans les médias à l'occasion de vos activités.
- Comptez toujours le nombre de femmes et d'hommes que vous touchez, tant chez les **bénévoles** que dans le **public**. Dans les **formulaire·s d'évaluation**, demandez aux personnes d'indiquer si elles s'identifient comme h, f ou x.
- Calculez le nombre de **revendications** avancées qui tiennent compte de l'impact spécifique de certaines situations sur les hommes et les femmes.
- Pour évaluer l'équilibre dans les **décisions**, notez le nombre d'hommes, de femmes et de personnes qui s'identifient comme « x » qui ont adopté la décision dans le groupe.
- Menez aussi chaque année une évaluation visant à savoir si votre **matériel de campagne** était suffisamment sensible au genre.

focus

LA CAMPAGNE POUR LA JUSTICE MIGRATOIRE DU CNCD-11.11.11

Dans sa campagne sur migration, le CNCD-11.11.11 défendait la justice migratoire, avec une coalition de 20 organisations partageant les mêmes valeurs.

La campagne, qui a duré un an, mettait les revendications suivantes en avant :

- > Des voies sûres et légales de migration vers l'Europe et la fin des violences aux frontières européennes.
- > Des droits égaux pour toute personne qui se trouve en Europe, afin d'éviter le dumping social.

Du matériel de sensibilisation et de communication a été créé pour la campagne. Elle a ensuite mobilisé les citoyens de 3 façons différentes :

- > Des Assises migratoires ont été organisées dans chaque province francophone (plus de 2000 participant-e-s).
- > Au niveau local, des citoyen-ne-s ont demandé à leurs conseils communaux locaux de se déclarer « communes hospitalières ».
- > Un contre-sommet au sommet européen de décembre 2017 a rassemblé plus de 200 personnes, parallèlement à des actions dans plusieurs villes africaines²⁵.



focus

LA PLACE ACCORDÉE AU GENRE DANS CETTE CAMPAGNE

> Une attention accrue grâce aux partenaires de la coalition très sensibles au genre.

La coalition pour une politique migratoire équitable regroupait aussi des organisations telles que Vie Féminine, qui mène une action très spécifique sur le thème du genre dans la migration. Elle a fait en sorte que le genre soit abordé dans les revendications et le matériel de communication.

L'une des revendications était par exemple qu'aucun ordre d'expulsion ne soit émis à l'égard des femmes sans papier ayant déposé plainte pour des violences intraconjugales.

> Équilibre entre orateurs et oratrices et porte-paroles durant le contre-sommet

Les associations organisatrices ont systématiquement cherché à atteindre l'équilibre entre femmes et hommes. Elles ont également été attentives à d'autres formes de diversité qui ne se limitent pas aux identités sexuelles. C'est pourquoi dans les panels, une attention spécifique a été portée pour avoir des partenaires du Sud qui expriment un point de vue qui ne soient pas issus d'un pays occidental. Dans ce cas, ont été invité des partenaires du Sud (Mali et Sénégal) à prendre la parole.

Des débats sur certains thèmes étaient pourtant encore trop masculins (par exemple un atelier sur le dumping social).

> Équilibre entre hommes et femmes dans les illustrations et le langage

Une grande attention au genre, à l'âge, à l'origine et à la langue a été accordée dans la vidéo de la campagne²⁶.

Dans la mesure du possible, les affiches et les brochures contenaient des images sans hommes ni femmes, mais qui illustraient la symbolique de la campagne sous un angle neutre.

Il va de soi que ce n'était pas toujours aisé. L'affiche sur le dumping social par exemple illustre principalement le travail des hommes, tant dans sa formulation que par ses illustrations.

²⁵ <https://www.cncd.be/portfolio-justicemigratoire-decembre2017>

²⁶ Voici la vidéo: <https://www.facebook.com/118510721519982/videos/vb.118510721519982/1538968789474161/?type=2&theater>



5. BOURSES ET PROGRAMMES D'ÉCHANGES ATTENTIFS AU GENRE

À QUI EST DESTINÉ CE CHAPITRE ?

À toutes les personnes qui sont impliquées dans l'organisation de programmes d'échanges et de bourses pour les étudiant·e·s issus des pays du Sud.

POURQUOI ÊTRE ATTENTIF·VE AU GENRE LORS DE L'OCTROI DE BOURSES ?

Grâce à des bourses, divers établissements de formation belges souhaitent renforcer les institutions partenaires du Sud au niveau académique et professionnel. Ils offrent aux élèves de leurs pays partenaires la possibilité de suivre des formations en Belgique. Il s'agit toujours de formations qui offrent une valeur ajoutée évidente par rapport aux cours organisés localement.

Chaque année, des étudiant·es des pays partenaires viennent se former aux côtés d'étudiant·es belges. Ces titulaires d'une bourse apportent des connaissances et de l'expérience et ils nouent les relations. Ils apportent leurs propres perspectives à la recherche et aux cours qu'ils fréquentent et les enrichissent de diverses façons. Les titulaires d'une bourse sont également amené·e·s à participer à des rencontres, conférences et autres événements organisés par les **ACNG** à l'occasion de leur séjour.

Les bourses sont diverses. Elles financent des spécialisations, des doctorats, des post-doctorats, des stages, etc. Il est important d'accorder une attention particulière au genre à chaque phase de l'échange.

En effet, les femmes sont toujours minoritaires dans les candidatures et les élèves sélectionnés. De plus, la représentation féminine diminue avec le grade académique.

QUE CONTIENT CE CHAPITRE ?

Des obstacles liés au genre peuvent déjà surgir dès l'appel à candidatures et à la sélection. Il est également possible de filtrer la formation elle-même en fonction du genre. Vous trouverez ci-dessous des conseils pour chacune de ces phases.

Considérez les conseils qui suivent comme un outil qui vous aidera à vous poser les bonnes questions pour atteindre un programme de bourses sensible au genre. Il ne s'agit en aucun cas de règles contraignantes que vous devez utiliser dans toutes les situations.

Les mesures proposées profiteront non seulement aux femmes, mais aussi aux hommes. Il est donc préférable de ne pas les limiter aux femmes. Cependant, il est important d'accorder une attention particulière à la sous-représentation des femmes dans l'enseignement universitaire et dans la recherche dans de nombreux pays, cela induit de chercher la parité lors de leur application pour des bourses à l'étranger.

COMMENT PEUT-ON ORGANISER UNE PROCÉDURE DE SÉLECTION SENSIBLE AU GENRE DES TITULAIRES D'UNE BOURSE ?

RECHERCHEZ ACTIVEMENT UN ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES PARMIS LES CANDIDATURES

> Ajoutez à l'appel à candidatures des témoignages de femmes et de personnes **LGBTQI+** qui ont réussi. De cette façon, **tout le monde peut se reconnaître dans l'appel**. Les candidat·e·s qui pensent que la formation n'est pas pour eux,elles sur la base des stéréotypes de genre qui prévalent, pourront néanmoins être encouragé·e·s par ces expériences vécues.

> Précisez dans chaque appel, qu'en cas d'égalité des candidatures, la préférence sera donnée aux candidatures issues de groupes sous représentés, afin d'atteindre une parité.

> Assurez-vous qu'il n'y a aucun élément dans le formulaire de candidature ou dans la procédure qui **empêche** les femmes ou les personnes **LGBTQI+** de se présenter. Par exemple, les lettres de recommandations sont plus difficiles à obtenir dans certains contextes pour les femmes que pour les hommes. Une solution consiste à demander ces lettres après la procédure de sélection seulement.

> Donnez des détails sur le séjour et l'**encadrement** pour rassurer les élèves sur tous les aspects qui pourraient les retenir de proposer leur candidature. Cela peut, par exemple, se faire en ajoutant une liste de questions fréquemment posées, dans laquelle vous fournissez une réponse à des préoccupations récurrentes (par exemple sur le congé de maternité, paternité et parental, sur des garanties liées à la vie des familles).

> Référez les personnes intéressées vers des sites web où elles peuvent trouver des **informations** sur toutes les bourses disponibles en Belgique. Assurez-vous que ces sites soient à jour et que les informations qu'ils contiennent soient présentées de manière sensible au genre.

ORGANISEZ DES FORMATIONS RÉALISABLES ET INTÉRESSANTES POUR TOUT LE MONDE

> Créez une offre de bourses d'études spécifiques pour les études de master en **sciences du genre**. Veillez à ce que ces cours comportent également une dimension de « genre et développement ».

> Encouragez l'**intégration** du thème du genre dans les formations. Lors de la sélection des formations, interrogez les enseignant·e·s sur la manière dont ils sont attentif·ve·s au genre. Demandez au comité qui sélectionne et évalue les formations de prêter attention à l'intégration du genre dans les modules de formation.

SÉLECTIONNEZ LES CANDIDATURES EN TENANT COMPTE DU GENRE

> En cas d'égalité de qualité, donnez la **priorité** aux groupes qui sont structurellement sous-représentés, dont les femmes. Dans chaque comité de sélection, nommez une personne chargée de veiller au respect de cette règle.

> Certaines femmes renoncent à leur bourse parce qu'elles sont enceintes. Donnez-leur la possibilité d'utiliser leur bourse l'année suivante ou **même plus tard**, sans avoir à participer à nouveau à la sélection. Cette mesure peut également s'appliquer aux hommes qui veulent reporter leur bourse parce qu'ils attendent un enfant.

COMMENT PEUT-ON ACCOMPAGNER ET ENCADRER LES TITULAIRES D'UNE BOURSE EN TENANT COMPTE DU GENRE ?

VEILLEZ À UN ENCADREMENT PRATIQUE ATTENTIF AUX BESOINS DE TOUS LES TITULAIRES DE BOURSES

> Veillez à ce que les conditions dans les logements étudiants soient **bonnes et sécurisées** pour tout le monde, ce qui donne à tous les titulaires de bourses, y compris aux femmes, les meilleures opportunités. Évitez l'isolement social et physique des femmes titulaires d'une bourse.

> Rendez vos bourses accessibles aux personnes ayant des **enfants** :

- Facilitez l'accès aux **crèches ou écoles** pour les titulaires d'une bourse qui ont des enfants.
- Offrez la possibilité d'**étendre** une bourse ou un doctorat sur 4 à 6 ans pour des raisons familiales ou autres. Offrez aussi la possibilité de prolonger la bourse de 15 semaines pour un éventuel congé de maternité pour les étudiant·e·s en doctorat.

> Prévoyez les services d'une **personne de confiance** ou ombudsman pendant toute la durée du séjour.

dans la pratique

Le MRAC accorde une attention particulière au séjour des femmes. Parfois, il préfère ne pas les héberger avec des titulaires d'une bourse masculins de leur propre pays dans un seul et même logement. Dans certains cas, il a été constaté que l'étudiante boursière s'occupait du ménage pour toute la maison. Toutefois, en les hébergeant séparément, les femmes peuvent aussi se retrouver isolées. Autant que possible, les femmes boursières peuvent être logées entre elles sous le même toit.

ORGANISEZ DES POSSIBILITÉS DE NETWORKING

> Encouragez les contacts entre les titulaires d'une bourse et les **professionnel·le·s** de leur domaine d'expertise en étant particulièrement attentif à la participation des femmes pour qu'elles puissent aussi construire leur carrière ultérieure.

> Stimulez l'organisation d'excursions et d'événements **en dehors des cours** pour les titulaires d'une bourse, afin d'éviter l'isolement.

> Maintenez le contact avec les ancien·ne·s titulaires d'une bourse par le biais de réseaux d'alumni. De cette façon, ils-elles peuvent être informé·e·s des nouvelles ou des offres d'emploi dans leur domaine d'expertise.

TENEZ COMPTE DU GENRE DANS LE SUIVI DES TITULAIRES D'UNE BOURSE

> Dans le cadre de la formation, utilisez des **méthodes** sensibles au genre qui donnent à tout le monde la même chance de s'exprimer.

> Améliorez l'encadrement des **doctorats**. Organisez des sessions de formation pour les promoteurs et promotrices des étudiant·e·s doctorant·e·s. Organisez une rencontre entre les doctorant·e·s et leurs superviseurs·euses pour s'entendre sur la collaboration (qui assume quelle responsabilité, à qui appartiennent les

résultats de la recherche, etc.). Dans ce cadre aussi, soyez attentif aux aspects du genre qui peuvent avoir un impact sur la relation entre doctorant·e et promoteur ou promotrice.

> Donnez aux étudiantes boursières la possibilité de poursuivre une **carrière académique en levant leurs doutes et questionnements**. Encouragez les étudiant·e·s les plus performant·e·s à entreprendre des études doctorales.

dans la pratique

L'IMT organise des sessions de formation pour les directeurs et directrices de thèses. Au cours de ces formations, les aspects relationnels de l'accompagnement sont abordés, au même titre que les aspects méthodologiques. En particulier, les façons dont le genre et l'âge peuvent avoir un impact sur la relation entre les doctorant·e·s et les directeurs·trices de thèses seront discutées. Au début de chaque doctorat, une rencontre entre directeur ou directrice de thèse et doctorant·e détermine les accords entre les deux.

COMMENT PEUT-ON ÉVALUER L'APPROCHE DE GENRE DANS UN PROGRAMME DE BOURSE ?

En revoyant régulièrement votre programme de bourses, vous pouvez continuer à apprendre et atteindre de plus en plus d'égalité entre les genres.

> Mettez en place dans chaque institution un point focal pour l'égalité des genres qui contrôle l'équilibre entre les genres dans tous les programmes et propose des améliorations.

> **Renseignez**-vous auprès des titulaires d'une bourse sur les améliorations possibles. Demandez quels éléments dans les différentes phases du programme de bourses ont donné

un coup de pouce aux titulaires d'une bourse ou l'ont bloqué. Pour interroger les titulaires d'une bourse, vous pouvez utiliser des évaluations écrites ou des groupes de discussion. Aborder la question de l'équilibre de genre (y compris, la présence de la communauté **LGTBQI+**) avec les titulaires d'une bourse fait partie de la solution pour améliorer la participation des femmes au programme. Une fois sensibilisés, les étudiants sont attentifs aux conditions de leurs condisciples féminines et **LGTBQI+** et pourront éventuellement encourager la participation de futures candidates et/ou **LGTBQI+**.

dans la pratique

Le thème du genre a été choisi comme fil rouge de la journée annuelle de rencontre de l'ensemble des titulaires d'une bourse de l'Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur (ARES). Des focus groups abordant la question du déséquilibre de genre parmi les titulaires d'une bourse ont été organisés afin de dégager des pistes de solution à partir de l'expérience des personnes ayant participé au processus de sélection.

© Michel Dubois



ANNEXES

LEXIQUE DES TERMES UTILISÉS DANS CE GUIDE

TERMES LIÉS AU GENRE

GENRE ET SEXE

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. Le plus souvent, une appréciation négative est associée aux rôles féminins. Les rapports varient dans le temps et dans l'espace. Ils sont déterminés par les normes sociales, politiques, historiques, culturelles et religieuses d'un contexte donné. En dissociant intellectuellement le culturel et le biologique, le concept de genre interroge les clichés liés au sexe.

*Voir également l'introduction p. 10:
Qu'est-ce que le genre ?*

L'ÉGALITÉ DE GENRE

L'égalité de genre est le principe selon lequel les femmes et les hommes doivent recevoir un traitement égal et ne devraient pas être victimes de discriminations sur base de leur appartenance à l'un ou l'autre sexe. Cela signifie que les droits, les responsabilités et les chances des individus ne dépendent pas de leur sexe. L'égalité de genre ne veut pas dire pour autant que les femmes et les hommes sont identiques. Les intérêts, possibilités, besoins et expériences des femmes et des hommes peuvent être extrêmement différents du fait de leurs différences biologiques (par exemple en matière de santé sexuelle et reproductive) mais aussi des rôles et responsabilités que la société leur attribue. Dans une situation d'égalité de genre, les femmes et les hommes participent à égalité dans toutes les sphères sociales.

VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE ET HARCÈLEMENT SEXUEL

Violences basées sur le genre, elles concernent toutes les violences à l'encontre d'une personne en raison de son sexe, son identité de genre ou l'expression de genre. En font partie la violence sexuelle (par exemple le viol, l'agression et le harcèlement sexuel), la violence intraconjugale, la traite des êtres humains et l'esclavage, les mariages forcés, les mutilations génitales et la violence transphobe et homophobe.

On pense souvent que seules les femmes sont victimes de ce type de violence, mais ce n'est pas le cas. En effet, le fait de ne pas correspondre aux modèles masculins attendus – ainsi, en cas d'homosexualité – peut être l'un des moteurs de comportements violents. Des hommes peuvent aussi être victimes de viol, de violence intraconjugale ou de mutilations génitales même si les chiffres démontrent qu'ils le sont dans une moindre mesure.

Harcèlement sexuel: ce terme est défini en Belgique par la loi du 4 août 1996. Il s'agit de toute forme non désirée de comportement verbal, non verbal et physique à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet la violation de la dignité ou la création d'un environnement hostile, dégradant, humiliant et offensant. Il est interdit en Belgique. Il peut être verbal (sifflements, injures sexistes, remarques désagréables au sujet de l'apparence, etc.), non verbal (regards intrusifs, cracher sur quelqu'un, suivre une personne, l'exhibitionnisme, etc.), physique (attouchements indésirables, frottements suggestifs, agression, viol) ou symbolique (illustrations sexistes).

ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES OU JUSTICE DE GENRE

La United Nations Girls Education Initiative (UNGEI) définit l'égalité entre les hommes et les femmes comme suit: « L'égalité entre les hommes et les femmes élimine les inégalités entre hommes et femmes produites et reproduites au sein de la famille, de la communauté, du marché et de l'État. Elle présume également que les principaux organismes (de la justice à la politique économique) assument leurs responsabilités en matière de lutte contre l'inégalité et la discrimination qui plongent trop de femmes dans la pauvreté et l'exclusion. » (Traduction libre). L'égalité entre les hommes et les femmes porte donc sur l'égalité, l'émancipation et des droits et devoirs pour les femmes et les hommes.

GENDERMAINSTREAMING – POLITIQUE DE GENRE TRANSVERSALE

La 4^e conférence sur les droits des femmes qui se tient à Beijing en 1995 annonce clairement que toute action doit être guidée par les mesures prises pour protéger et promouvoir les droits des filles et des femmes. Tous les programmes et projets doivent promouvoir et intégrer l'égalité des sexes. Le principe d'intégration systématique du genre dans la conception et l'exécution d'un projet y est ainsi consacré (Beijing 1995).

Ce que l'on dénomme une « politique de genre transversale » est un synonyme de « gendermainstreaming » (intégration des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes). Cela implique la réforme, l'amélioration, le développement et le contrôle du processus par l'ensemble des responsables, afin de garantir l'égalité entre hommes et

femmes dans toutes mesures, dans tous programmes et tous projets, à tous les niveaux et à tous les stades.

Au sein d'une organisation, le *gendermainstreaming* implique que vous évaluez, à tout moment et lors de chacune de vos actions, l'impact sur l'égalité entre hommes et femmes et que vous adoptiez des mesures afin de la garantir.

PARITÉ EN MATIÈRE DE GENRE

La parité en matière de genre porte sur les rapports en nombres entre hommes et femmes. Elle désigne donc l'aspect « numérique » de l'égalité de genre. La parité en matière de genre vise une répartition équilibrée du pouvoir entre les sexes par la représentation égale des femmes et des hommes au sein de tous les organes et processus décisionnels de la vie publique.

EMPOWERMENT

Ce concept a été développé par les mouvements de femmes en Amérique latine. Cela signifie « prendre le pouvoir », « acquérir de la confiance en soi », « accroître l'estime de soi ». Ce terme évoque le pouvoir que les femmes (et par extension tous les groupes de la société) peuvent avoir sur leur propre vie, mais aussi au sein d'un groupe social ou dans la politique. L'empowerment connaît plusieurs niveaux :

1. Développer sa force intérieure : l'estime de soi. Cela peut se faire individuellement (travailler l'image que l'on a de soi) ou en groupe (travailler l'image que le groupe a de lui). Vous vous interrogez sur votre place dans la société et examinez votre contexte d'un œil critique : valeurs, stéréotypes, etc.

2. Développer ses forces : vous avez conscience de vos possibilités et compétences et vous estimez que vous pouvez encore les développer en apprenant.

3. Vous augmentez votre force : vous vous organisez en un groupe qui vise un objectif commun. Vous augmentez votre confiance en vous par la création d'un groupe et le partage de valeurs. La collaboration à un projet positif et politique renforce le lien qui unit les membres d'un groupe. Vous vous rendez compte que vous avez du pouvoir sur certaines choses et que vous avez le pouvoir de créer le changement avec d'autres personnes.

Ces 3 phases font partie d'un processus de renforcement.

Pour plus d'informations voir la collection des Essentiels du Genre – N° 10 Genre et Empoderamiento du Monde selon les femmes

HÉTÉRONORMATIVITÉ

Cette notion désigne une norme sociale concernant ce qui est considéré comme un comportement hétérosexuel normal. Tout individu qui n'adopte pas ce comportement social et culturel est désavantagé au regard du reste de la société. L'hétéronormativité n'impose pas seulement un modèle de rôles traditionnels aux hommes et aux femmes, il constitue aussi le fondement d'un discours et de préjugés discriminatoires à l'égard des personnes LGBTQI+. Elle est très présente dans la constitution de familles et la manière dont les couples doivent se comporter en public.

INTERSECTIONNALITÉ

Cette notion porte sur des analyses qui tiennent compte du fait que différentes catégories sociales impliquent diverses formes d'oppressions qui ont chacune un impact sur les personnes concernées : origine géographique, ethnie, religion, orientation sexuelle, classe sociale, âge, état de santé, aspect ou sexe.

LGBTQI+

Ce terme évoque le mouvement des organisations et des groupes qui militent en faveur de leur orientation sexuelle et affective (lesbiennes, homosexuels, bisexuels), pour l'acceptation de leur façon d'exprimer leur identité de genre (transsexuels) et pour l'inclusion des personnes (biologiquement) intersexuelles. Le mouvement Queer remet quant à lui en question l'hétéronormativité sur plusieurs niveaux : philosophique, activiste et politique.

Les perceptions des identités sexuelles et de genre évoluent sans cesse et les lettres «LGBTQI» ne suffisent pas à décrire l'identité propre de chacun ou chacune. L'ajout du «+» au terme permet d'attirer l'attention sur cette diversité encore plus grande.

H/F/X

Dans ce texte, nous utilisons de temps à autre les lettres h/f/x comme alternative à «femmes et hommes». Nous indiquons ainsi que les différentes situations, discriminations et mesures n'ont pas seulement un impact sur les hommes et les femmes, mais aussi sur des personnes qui ne s'identifient ni comme un homme, ni comme une femme.

SEXE

Voir genre et sexe.

SEXISME

Le sexisme c'est :

- un ensemble de convictions sur les sexes et sur la relation entre eux. Cette conviction considère qu'il existe un rapport hiérarchique objectif et souhaitable entre les sexes.
- Une pratique basée sur une distinction injustifiée entre les sexes entraînant des conséquences négatives pour un ou plusieurs membres de l'un des deux sexes.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE – ODD

Les Objectifs de développement durable (Sustainable Development Goals) (ODD) ont formellement été adoptés en septembre 2015 par l'assemblée générale des Nations Unies, simultanément au Programme de développement durable à l'horizon 2030. Dans les 15 prochaines années, 17 ODD, associés à 169 cibles (buts), doivent former un plan d'action visant à libérer l'humanité de la pauvreté et à remettre la planète sur la voie de la durabilité. Ces objectifs, qui forment un tout indivisible, comprennent les trois dimensions du développement durable : la dimension économique, sociale et écologique. Ils sont le résultat d'une fusion unique de deux agendas mondiaux : le développement durable et la coopération au développement. Ce programme met l'accent sur l'«universalité», ce qui signifie que la mise en œuvre ne doit pas uniquement avoir lieu dans le Sud, mais aussi sur l'ensemble de la planète. En effet, 14 des 17 ODD contiennent des objectifs spécifiques d'élimination des conditions économiques, sociales et culturelles qui maintiennent les inégalités de genre. L'égalité forme la base du principe fondamental «No one left behind» (n'abandonner personne). L'égalité de genre est par ailleurs inscrite dans un ODD très précis (ODD 5).

APPROCHE DU GENRE TRANSVERSALE

Voir gendermainstreaming.

TERMES LIÉS À LA COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT

ACNG

Les Acteurs de la coopération non gouvernementale sont les ONG, mais aussi les acteurs institutionnels actifs dans le domaine de la coopération au développement financés par la DGD. C'est le terme le plus correct pour désigner l'ensemble des organisations susceptibles d'utiliser ce guide.

DGD

Le service public fédéral belge de la coopération au développement (Direction générale de la Coopération au Développement et de l'Aide humanitaire).

FÉDÉRATIONS

Voir coupoles et fédérations.

ACTEURS INSTITUTIONNELS

Outre les organisations Nord - Sud, 9 acteurs institutionnels sont impliqués dans la coopération au développement, en collaboration avec les autorités belges. Elles ont une origine académique ou culturelle ou sont une initiative des pouvoirs publics locaux. Les 9 acteurs institutionnels sont regroupés au sein de la fédération FIABEL. Ce sont: Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES), Africalia, Association pour la Promotion de l'Education et de la Formation à l'Etranger (APEFE), Instituut voor Tropische Geneeskunde (ITG), Union des Villes et Communes de Wallonie (UVCW), Vereniging Stad en Gemeenten van Brussel (BRULOCALIS), Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG), Vlaamse Interuniversitaire Raad – Universitaire Ontwikkelingssamenwerking (VLIR-UOS) et Vlaamse Vereniging voor Ontwikkelingssamenwerking en Technische Bijstand (VOB).

COUPOLES ET FÉDÉRATIONS

En Belgique, les ONG sont regroupées au sein d'une coupole francophone (CNCD-11.11.11) et d'une coupole néerlandophone (11.11.11). Les fédérations ACODEV (francophone) et ngo-federatie (néerlandophone) défendent leurs intérêts auprès des autorités subsidiantes (par exemple dans le contexte des cadres politiques et de la réglementation) et favorisent la professionnalisation du secteur. Pour plus d'informations, veuillez consulter leurs sites web respectifs.

ONG

Une ONG est une « organisation non gouvernementale ». Cela signifie qu'elle est indépendante des pouvoirs publics, même si elle reçoit des subsides de ces autorités.

Les ONG poursuivent un objet social. La majorité des ONG belges possèdent une « accréditation comme organisation de la société civile » donnée par l'État belge. Elles sont alors qualifiées d'OSC (Organisation de la société civile). Cette reconnaissance permet à l'organisation d'introduire des demandes de subsides au gouvernement fédéral, communautaire et régional ou à des institutions internationales.

Comme leur nom l'indique, les OSC sont issues de la société civile et constituées en ASBL. Elles nouent des liens de partenariat avec des ONG dans les pays du Sud. Ce sont donc des liens directs de la société civile belge avec la société civile d'autres pays. Par ailleurs, elles mènent une action en Belgique et au niveau international (travail d'ECMS/Nord).

ACTION NORD ET ACTION SUD

Les ACNG collaborent avec des partenaires dans le Sud. Elles mènent également une action dans le « Nord »/ECMS : activités éducatives, mobilisation, plaidoyer sur les enjeux mondiaux.

« ÉDUCATION SOLIDAIRE À LA CITOYENNETÉ MONDIALE ET SOLIDAIRE – ECMS »

C'est le terme que les ACNG utilisent à l'heure actuelle pour désigner ce que l'on appelait autrefois l'« Éducation au développement ». Ce terme correspond mieux à la terminologie internationale en vigueur. Elle reflète en outre mieux la dimension de solidarité mondiale. L'ECMS poursuit trois missions : éduquer à la citoyenneté mondiale et solidaire ; mobiliser, faire du plaidoyer. Pour plus de détails, voir le Référentiel ECMS adopté par les membres d'Acodev en 2016 : <https://www.acodev.be/sites/default/files/resources/ref-ecms2016-hd.pdf>

L'UNESCO définit l'ECM comme suit : « l'éducation à la citoyenneté mondiale est un cadre conceptuel qui comprend les connaissances, les compétences, les valeurs et les comportements dont les apprenants ont besoin pour assurer l'émergence d'un monde plus juste, plus pacifique, plus tolérant, plus inclusif, plus sûr et plus durable. »

CONTACTS ET RÉFÉRENCES UTILES

CONSEIL CONSULTATIF GENRE ET DÉVELOPPEMENT (CCGD)

Le Conseil Consultatif Genre et Développement a pour objectif de conseiller le gouvernement et, plus particulièrement, le/la ministre de la Coopération au développement, pour une meilleure prise en compte du genre dans la politique belge de coopération au développement. Le CCGD rend des avis sur: la digitalisation, la violence au travail, l'agriculture, l'Agenda 2030, les différentes sessions de la Commission sur la condition de la femme des Nations-Unies (CSW).

Les membres qui souhaitent mettre leur expertise au service des événements et aux avis du CCGD peuvent prendre part à divers groupes de travail. Si vous êtes intéressé, prenez contact avec les référent-es genre de CNCD-11.11.11 ou 11.11.11. ou via info@argo-ccgd.be.

ELLA vzw

Ella vzw est un centre de connaissance sur le genre et l'ethnicité. Vous y trouverez des publications, méthodologies et autre matériel éducatif (en néerlandais).

www.ellavzw.be

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est l'institution publique fédérale qui a pour mission de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité fondée sur le sexe.

L'Institut est subdivisé en plusieurs cellules actives dans divers domaines d'action, par exemple le gendermainstreaming, le travail, la lutte contre la violence conjugale, la recherche, etc.

<https://igvm-iefh.belgium.be/fr>

LE MONDE SELON LES FEMMES

Le Monde selon les femmes est une ONG spécialisée dans le thème du genre et du développement. Elle a publié un grand nombre d'outils pratiques visant à intégrer le genre dans le plaidoyer, par exemple:

- Plaidoyer pour le genre dans le développement durable.
- Plaidoyer pour le genre dans l'agriculture et la souveraineté alimentaire.
- Plaidoyer pour le genre dans les négociations climat-environnement.

Le Monde selon les femmes organise de nombreuses formations sur le genre.

<http://www.mondefemmes.org>

ROSA vzw

RoSa vzw est un centre de connaissances qui informe sur le genre et le féminisme (en néerlandais). Il documente des faits et des chiffres et sensibilise par des avis et des formations sur mesure. RoSa jouit de l'expérience de partenaire structurel du VVOB, de collaborations avec Plan, Broederlijk Delen et 11.11.11. et il collabore avec ngo-federatie.

<https://rosavzw.be/site/>

LISTE DES ACNG SIGNATAIRES DE LA CHARTE GENRE

- > Le Monde selon les femmes
- > Handicap International
- > FIAN Belgium
- > WWF Belgium
- > çavaria
- > Globelink vzw
- > Plan International Belgium
- > FOS vzw
- > FUCID
- > Dynamo International
- > UNICEF België
- > Vétérinaires Sans Frontières Belgium
- > VVOB vzw
- > ngo-federatie
- > Federatie van Institutionele Actoren België (Fiabel)
- > Iles de Paix
- > BOS+
- > Adviesraad Gender en Ontwikkeling (ARGO)
- > Oxfam-Solidariteit / Oxfam Solidarité
- > KIYO NGO voor Kinderrechten
- > Louvain Coopération
- > Fairtrade Belgium
- > Palestina Solidariteit vzw
- > VLIR-UOS
- > Pax Christi Vlaanderen
- > Koninklijk Museum voor Midden-Afrika
- > ACODEV
- > Commission Justice et Paix
- > Sensorial Handicap Cooperation
- > RCN Justice & Démocratie
- > Quinoa
- > Union des Villes et Communes de Wallonie
- > Oxfam-Magasins du monde
- > Viva Salud
- > GEOMOUN
- > Memisa Belgique
- > Défi Belgique Afrique
- > VIA Don Bosco
- > Frères des Hommes
- > Africalia
- > Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG vzw)
- > CETRI – Centre tricontinental
- > Croix-Rouge de Belgique
- > Oxfam-Wereldwinkels vzw

- > Auto-Développement Afrique (ADA)
- > CNCD-11.11.11
- > AlterBrussels asbl
- > APEFE asbl
- > Société de Saint-Vincent-de-Paul
- > Chaîne de l'Espoir Belgique
- Keten van Hoop België
- > Light for the World
- > Académie de Recherche et d'Enseignement Supérieur (ARES)
- > Globe
- > Artsen Zonder Vakantie
- > SOS Faim
- > ULB-Coopération
- > Solidarité Protestante
- > Laïcité et Humanisme en Afrique Centrale
- > 11.11.11
- > Action Damien / Damiaanactie
- > SCI Projets Internationaux ASBL
- > Solidarité Socialiste
- > Chirojeugd Vlaanderen
- > Brulocalis
- > SOS Villages d'Enfants Belgique
- > Wereldmediahuis vzw
- > Autre Terre ASBL
- > IFSI Asbl / ISVI vzw
- > CADTM
- > Djapo
- > YOUCA vzw
- > Médecins du Monde Belgique
- > BIS-MSI
- > Wereldsolidariteit-Solidarité Mondiale (WSM)
- > Instituut voor Internationale Arbeidersvorming (IIAV-
- > Broederlijk Delen
- > Coopération Education Culture (CEC)
- > Instituut voor Tropische Geneeskunde
- > Mouvement Ouvrier Chrétien
- > FONCABA Formation de cadres Africains
- > KBA Kadervorming voor Afrikanen
- > Miel Maya Honing asbl
- > Eclasio
- > Universitair Centrum voor Ontwikkelingssamenwerking (UCOS)

© Frédéric Lévêque



REMERCIEMENTS

L'idée de ce guide d'inspiration a vu le jour pour regrouper les leçons tirées dans notre secteur.

Ce guide n'aurait pu voir le jour sans l'énergie et la motivation des collaborateurs et collaboratrices du comité de pilotage des cinq structures fédératives mais aussi de toutes les personnes des OSC et AI qui ont partagé leur expérience et mené une réflexion au sein de différents groupes de travail des couples et fédérations. Qu'elles en soient ici remerciées. Puisse ce guide être une source d'inspiration pour rendre l'action des OSC et AI en faveur du genre encore plus solide et inspirante.

Édition finale

Sabine Craenen

Traduction

Pascale Pay et Lieve De Meyer

Mise en page

Dominique Hambye

**Réalisé avec l'appui
du Monde selon les femmes
et RoSa vzw**



