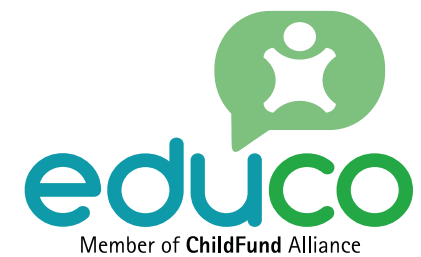




Politique d'Équité des Genres

Educo 2017



Direction responsable : Direction des Programmes

Approuvé par : Patronat

Date d'approbation : 21/02/2017

Date de la prochaine révision : 2020

Langues disponibles : Espagnol, anglais, français

Champ d'application : Global

Documents connexes :

- Plan Stratégique 2015-2018
- Charte Éthique
- Politique et Code Conduite pour la Bienveillance des Enfants et des Adolescents
- Protocole d'Intervention en cas de Violence
- Politique et Guide des Pratiques de Partenariat
- Politique de Collaboration avec les Entreprises Privées

Contact :

Commission d'équité des genres

grupoequidadgenero@educo.org

Sommaire

Introduction	5
Justification	6
Parcours préalable en faveur de l'équité des genres	6
Cadre de référence	7
Notre engagement	9
Champ d'application	10
Processus d'élaboration de la politique	11
Caractéristiques du processus et agents impliqués	11
Méthodologie utilisée	12
Mise en place, suivi et évaluation	14
Glossaire	16
Bibliographie	19
Annexe I plan d'action en faveur de l'équité des genres	20
Enjeu stratégique en faveur de l'équité des genres	20
Structure organisationnelle égalitaire	22
Renforcement des compétences de l'équipe en matière d'équité des genres	23
Culture organisationnelle d'équité des genres	24
Transversalisation de l'approche de genre	25



Travailler à partir d'une approche de genre pour pouvoir garantir la pertinence, la qualité, l'impact, l'efficacité, l'efficience et la durabilité de toutes nos actions



Introduction

À l'issue de la Déclaration et du programme d'action de Beijing en 1995, les Nations Unies ont adopté comme principe fondamental l'intégration de l'équité des genres dans toutes les politiques et les programmes. Sous le paradigme du Développement Humain Durable, au niveau international, il est convenu qu'il est impossible de promouvoir le développement sans tenir compte de la situation d'inégalité dans laquelle vivent les femmes partout dans le monde, y compris dans notre société.

Aussi, Educo, en tant qu'organisation de développement, assume le besoin d'intégrer une approche de genre dans tous les domaines de l'organisation, ainsi que dans ses programmes, ses projets et ses actions, pour que le genre soit au cœur de tout processus institutionnel.

La promotion de l'équité des genres et des droits des femmes et des filles est une question de justice sociale, mais il est toutefois indispensable de travailler à partir d'une approche de genre pour pouvoir garantir la pertinence, la qualité, l'impact, l'efficacité, l'efficience et la durabilité de toutes nos actions.

Par conséquent, l'équité des genres est inséparable de l'identité d'Educo car elle est intrinsèquement liée à nos fondements institutionnels (mission, vision, valeurs et principes), aux objectifs fixés et aux outils avec lesquels nous travaillons.

Justification

Parcours préalable en faveur de l'équité des genres

Tout au long du parcours d'Educo nous identifions plusieurs étapes importantes propices à l'équité des genres. En 2003, une femme occupe pour la première fois la Direction Générale de l'ONGD, promouvant ainsi le travail sous une perspective de genre pendant deux ans.

En 2008, un engagement est pris au niveau de la structure de la fondation et une unité de travail spécifique (Volet Genre) est créée ainsi que le poste correspondant de Responsable du volet Genre, occupé par une femme.

En 2009, dans cette ligne de progression, l'équité des genres fut l'un des axes clé pour l'élaboration du Plan Stratégique 2010-2014, en vigueur pendant lesdites cinq années. Cette même année, au niveau plus opératif, un outil fut conçu pour la transversalisation du genre dans les programmes et les projets.

Au niveau programmatique, en plus de la mise en place de projets spécifiques pour la prise en charge des femmes et des filles dans leurs besoins pratiques (éducation, santé, sécurité, etc.), en 2011-2012 certains bureaux pays d'Amérique Latine décident de travailler sur des projets plus axés sur la promotion des intérêts stratégiques de genre. C'est aussi en 2011 lorsque le Bureau Pays du Nicaragua, pionnier au niveau de l'organisation pour la promotion de l'équité des genres, approuve sa propre Politique en matière de Genre.

Au niveau organisationnel, en 2014, Educo décide de promouvoir la parité au sein de son Comité de Direction, tout en augmentant la présence des femmes dans le plus haut organe de gouvernance, notre Patronat.

Tous ces progrès accomplis ne sont pas des démarches isolées et dispersés dans le devenir de l'organisation, mais le prélude d'une démarche en faveur de l'équité qui marque le départ de ce processus à la fin de l'année 2015, et qui aujourd'hui se consolide avec cette Politique d'Équité des Genres et son Plan d'Action en faveur de l'Équité des Genres (voir Annexe 1), poursuivant ainsi cet enjeu politique, structurel et durable.

Cadre de référence

L'équité entre les genres est un principe inhérent de la *Déclaration Universelle des Droits de l'Homme*, en plus d'un enjeu stratégique pour la construction d'une société plus juste et cohérente.

Aussi, la promotion de l'équité entre les femmes et les hommes, la participation des femmes sur un pied d'égalité en tant qu'agent de changement dans les processus économiques, sociaux et politiques, sont des sine qua non pour briser le cycle de pauvreté et d'exclusion, ainsi qu'une condition indispensable pour pouvoir atteindre les Objectifs de Développement Durable (ODD). Cette approche est d'ailleurs recueillie dans le cinquième ODD : « Établir l'égalité entre les genres et autonomiser toutes les femmes et les filles ».

Sur un plan plus normatif, et en vue de défendre l'équité entre les femmes et les hommes en tant que droit et en tant que devoir, Educo définit sa Politique d'Équité des Genres tout en affirmant et en ratifiant son engagement à respecter les standards énoncés ci-dessous :

- La *Déclaration Universelle des Droits de l'Homme*, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies en 1948, stipule dans son premier article que « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ». Aussi, conformément à l'article 2, "chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamées dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ».
- La *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, approuvée par l'Assemblée Générale des Nations Unies en 1979, proclame le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. C'est le premier instrument international juridiquement contraignant qui interdit la discrimination contre les femmes et oblige les gouvernements à adopter des actions positives pour promouvoir l'équité des genres. Dans son article 2, ses membres s'engagent à « assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés, l'application effective dudit principe ».
- La *Convention relative aux Droits de l'Enfant*, approuvée par l'Assemblée Générale des Nations Unies en 1989, est le premier instrument international qui reconnaît que les enfants sont des titulaires actifs de leurs droits. L'un des principes de base sur lesquels repose la Convention est celui de la non-discrimination, en vertu duquel, et tel qu'il est stipulé dans l'article 2, « Les Etats parties s'engagent à respecter les droits qui sont énoncés dans la

présente Convention et à les garantir à tout enfant relevant de leur juridiction, sans distinction aucune, indépendamment de toute considération de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre de l'enfant ou de ses parents ou représentants légaux, de leur origine nationale, ethnique ou sociale, de leur situation de fortune, de leur incapacité, de leur naissance ou de toute autre situation ». Aussi, « Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour que l'enfant soit effectivement protégé contre toutes formes de discrimination ».

Dans le cas particulier d'Educo, il est indéniable que notre engagement vis-à-vis de la réalisation effective des Droits de l'Enfant est présent aussi bien dans nos fondements institutionnels (mission, vision, principes et valeurs) que dans la méthodologie que nous appliquons pour le développement et la mise en œuvre de nos programmes et de nos projets (approche des Droits de l'Enfant). Aussi, conformément à l'un des principes clé de ladite Convention, celui de la Non-Discrimination, l'équité des genres doit constituer un engagement de la part de l'organisation pour pouvoir garantir la cohérence avec nos fondements et l'approche des droits que nous préconisons.

- *Le Traité sur l'Union Européenne (Traité de Maastricht)*. Depuis son entrée en vigueur le 1^{er} mai 1999, l'égalité entre les femmes et les hommes est adoptée comme un principe fondamental de l'Union Européenne. Conformément à l'article 2 "L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes. »
- *La troisième Conférence Mondiale sur les Femmes des Nations Unies (Nairobi, 1985)*. Même s'il ne s'agit pas d'une initiative juridique en soi, cette conférence représente un grand pas pour les politiques d'égalité et instaure pour la première fois le concept de transversalité de genre. À partir de ce postulat, le principe d'égalité transcende les secteurs traditionnels qui font l'objet de débats (éducation, travail, etc.) et devient un objectif global, c'est-à-dire, un principe structurel.
- *La quatrième Conférence Mondiale sur les Femmes des Nations Unies (Beijing, 1995)*. De même que pour la conférence précédente, tous les États sont appelés à assumer l'engagement d'une répartition égalitaire du pouvoir, dans tous les domaines de la vie sociale, entre les femmes et les hommes.

Notre engagement

La propre mission d'Educo repose sur la promotion de sociétés justes et équitables qui garantissent les droits des personnes. Aussi, par le biais de cette politique, nous exprimons notre ferme engagement en faveur de la réalisation effective de l'équité des genres dans les activités de l'organisation, tant du point de vue programmatique qu'organisationnel, conformément aux trois principes de bases énoncés ci-dessous :

- Intégrer de manière cohérente cette politique dans tous les processus de prise de décisions et dans toutes les actions mises en œuvre par l'organisation.
- Travailler la sensibilisation en matière d'équité des genres, en nous appuyant sur la diffusion de cette Politique d'Équité des Genres, auprès de notre équipe et de nos partenaires, ainsi qu'auprès de toute autre partie prenante et du public en général.
- Continuer de soutenir au sein de l'organisation une réflexion continue en matière d'équité des genres.

Nous travaillons à partir d'une approche de genre et développement, et à travers l'application des stratégies de transversalisation de la perspective de genre, d'autonomisation des femmes et de changement organisationnel en faveur de l'équité de manière complémentaire pour :

- Une plus grande cohérence, renforcement et légitimité des autres discours de l'organisation : la justice sociale, les Droits de l'Enfant, etc.
- Renforcement de l'identification des femmes et des hommes faisant partie de l'organisation vis-à-vis de cette dernière, la rendant ainsi plus efficace et durable.
- Une plus grande reconnaissance et crédibilité parmi nos partenaires et les institutions qui soutiennent et financent des processus de développement.

Champ d'application

La présente politique s'applique à toute l'équipe d'Educo :

- a. Patronat
- b. Personnel embauché
- c. Personnel bénévole
- d. Personnel stagiaire

Aussi, les autres parties impliquées, telles que nos partenaires, le personnel des cabinets de conseil, le personnel de recherche ou les personnes en visite sur le terrain des programmes et des projets (les personnes collaboratrices, des médias de communication, etc.) devront adopter un comportement en accord avec cette politique au cours de la période de relation correspondante.

Dans le cas des organisations partenaires, Educo les encouragera à disposer de leur propre politique en faveur de l'équité des genres (si ce n'est pas encore le cas), en soutenant, dans la mesure du possible, son élaboration et sa mise en œuvre.



La participation des femmes sur un pied d'égalité en tant qu'agent de changement dans les processus économiques, sociaux et politiques est indispensable pour briser le cycle de la pauvreté

Processus d'élaboration de la politique

La politique qui conforme ce document est le fruit d'un processus d'élaboration participative et reflète aussi bien le positionnement d'Educo que les lignes d'action identifiées comme étant essentielles pour que l'organisation progresse en matière d'équité des genres.

Educo disposait déjà d'un document qui exposait son approche institutionnelle en matière d'équité des genres et esquissait quelques lignes d'action à cet égard. Toutefois, il s'est avéré nécessaire de concrétiser les objectifs, de définir des actions concrètes et d'être plus opérationnel. Pour ce faire, un processus organisationnel fut mis en place afin de :

- Créer un espace de réflexion interne sur la manière dont Educo perçoit son engagement en faveur de l'équité des genres.
- Examiner l'organisation en termes d'équité des genres, pour identifier les domaines d'action prioritaires, non seulement en ce qui concerne les programmes et les projets, mais aussi par rapport à son fonctionnement interne.
- Convenir des lignes de travail et les concrétiser dans un plan d'action en faveur de l'équité des genres, avec des objectifs, des résultats, des activités et des indicateurs permettant de mesurer les progrès accomplis et d'effectuer un suivi de sa mise en œuvre.

Caractéristiques du processus et agents impliqués

Le processus d'élaboration de nature participative mis en place pour définir cette politique demande certaines conditions préalables en vue de garantir sa faisabilité et sa durabilité. Dans ce sens, le processus de réflexion organisationnelle en faveur de l'équité d'Educo fut marqué par les caractéristiques mentionnées ci-dessous :

- e. Disposer de l'approbation de la part de la Direction de l'organisation : la volonté politique est une condition indispensable pour pouvoir entamer un processus de changement. Le soutien institutionnel est essentiel si nous voulons que toute l'organisation assume cet engagement en faveur de l'équité

et pour veiller à ce que les moyens soient déployés pour la mise en œuvre de cette politique.

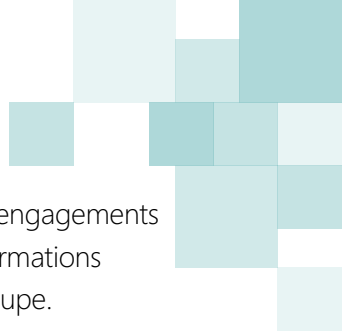
- f. Être conduit par un groupe moteur hétérogène. La pluralité de l'organisation s'est vue reflétée dans ce processus participatif. Pour ce faire, le groupe qui a conduit l'élaboration de la politique a été formé par des femmes et des hommes provenant de départements différents de l'organisation.
- g. Compter sur la figure d'une personne de référence légitimée par l'institution pour coordonner la dynamique du groupe moteur et la concertation des autres secteurs de l'organisation et des instances de décision.
- h. Recueillir les points de vue d'autres membres de l'organisation ne faisant pas partie du groupe moteur. Les premières réflexions et les débats furent tenus au sein du groupe moteur, toutefois, des entretiens individuels et en groupe nous ont permis d'incorporer les visions, les perceptions ainsi que les expériences des personnes ne faisant pas partie de ce groupe.

Méthodologie utilisée

Le processus d'élaboration de la Politique d'Équité des Genres d'Educo s'est déroulée de janvier à mai 2016. Il fut organisé en cinq sessions de travail du groupe moteur de Genre, en plus d'une série d'entretiens et de réunions complémentaires avec d'autres personnes et départements de l'organisation.

Ce processus a compté sur l'accompagnement d'un cabinet de conseil, mais fut conduit par l'équipe moteur et les sessions de travail furent, quant à elles, conçues comme des ateliers d'analyse, de réflexion et d'échange, en appliquant une méthodologie basée sur le retour :

- Au cours des sessions sur place, nous avons travaillé à partir de dynamiques de groupe, des questions aboutissant à des réflexions, des débats en plénière et des exercices d'analyse individuels et en groupes.
- D'une session à l'autre, le cabinet de conseil a proposé des tâches individuelles et en groupes à réaliser par des personnes faisant partie du groupe moteur.
- Au cours de la session suivante, les tâches réalisées furent partagées et de nouvelles dynamiques furent proposées pour travailler d'autres sujets.



Le but de cette méthodologie fut de découvrir, de manière participative, quelles sont les éléments clé d'Educo relatifs à l'équité des genres, quels engagements veulent être adoptés et la façon dont ces engagements pourraient être transmis et assumés. Ce travail a permis, non seulement d'obtenir des informations servant à identifier les éléments clé pour l'élaboration d'une politique, mais aussi pour créer des compétences en matière de genre au sein du groupe. Ainsi, les éléments ci-dessous furent travaillés :

- Intégration d'une approche en matière de genre dans les politiques et les documents clés de l'organisation
- Historique de l'organisation relatif au travail en faveur de l'équité des genres
- Vision d'équité des genres partagée
- Intégration d'une approche en matière de genre dans les programmes, les projets et les produits
- Structure, politique en matière de travail et de recrutement et mesures de conciliation
- Leaderships et valeurs organisationnelles

D'autre part, les entretiens individuels et en groupe visaient à connaître la sensibilité et la vision de l'équité des genres dans l'organisation de la part d'autres personnes ne faisant pas partie du groupe moteur. Le but fut aussi de recueillir les pétitions et les contributions concrètes afin de compléter les objectifs de la politique et du plan d'action en matière de genre.

Toutes ces contributions ont permis au groupe moteur d'identifier les cinq lignes d'action clé en faveur de l'équité des genres au sein de l'organisation recueilli dans le plan d'action de la politique :

1. Enjeu stratégique en faveur de l'équité des genres
2. Structure organisationnelle égalitaire
3. Renforcement des compétences de l'équipe en matière d'équité des genres
4. Culture organisationnelle d'équité des genres
5. Transversalisation de l'approche de genre dans tous les domaines de l'organisation

Mise en place, suivi et évaluation

Comme nous pouvons le voir dans le présent document, parvenir à l'équité des genres est une responsabilité partagée que nous devons toutes et tous assumer en tant que membres de l'organisation. Cependant, certains acteurs sont considérés comme étant indispensables à sa réussite :

- Une personne est désignée comme Référence en matière de Genre au niveau de l'institution. Elle assume le rôle majeur de mettre en œuvre la présente politique et de travailler en faveur de l'équité des genres. Il s'agit d'une personne nommée par les instances de décisions pertinentes, et qui dispose d'un crédit de temps à cet effet pour éviter une surcharge de travail.
- Aussi, la Commission de Genre est créée et constituée par plusieurs membres représentatifs de toute l'organisation qui travaillent en coordination directe avec la personne de Référence en Genre, en lui apportant un soutien direct.

Les fonctions de cette équipe spécialisée, formée par la personne de Référence en Genre en plus de la Commission de Genre, reposent sur cinq axes principaux :

- a. Diffusion : la présente politique sera diffusée auprès du personnel d'Educo dès son approbation et fera partie du livret d'accueil et de formation du personnel nouvellement recruté. L'équipe sera aussi informée des actualisations résultant de la révision du document, qui se feront tous les trois ans.





L'équité des genres demande une transformation de la part des organisations qui agissent comme agents de développement

- b. De manière générale, cette politique sera diffusée auprès de toutes les parties prenantes d'Educo à travers plusieurs voies, principalement à travers le site web de l'organisation.
- c. Mise en œuvre : mise en pratique de la présente politique et du plan d'action correspondant, en garantissant le respect et l'application des principes énoncés dans ces derniers.
- d. Suivi : suivi et évaluation régulière de la situation et des progrès accomplis, notamment en ce qui concerne l'application du plan d'action, à travers l'analyse des indicateurs définis dans ce dernier.
- e. Capitalisation : systématisation et diffusion des bonnes pratiques et des leçons apprises.
- f. Révision : cette politique sera révisée et actualisée tous les trois ans à compter de sa date d'approbation. Ces révisions seront coordonnées par la Commission de Genre, qui fournira les mécanismes et les circuits pour que tout le personnel de l'organisation puisse faire parvenir des suggestions d'amélioration pertinentes. Les éventuelles modifications seront présentées au Comité de Direction et ensuite au Patronat pour leur approbation.

Glossaire

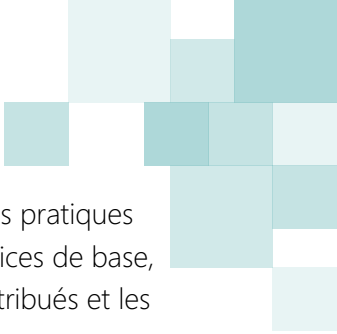
Genre : le “genre” est un concept sociologique. Il s’agit du sexe social, construit socialement par la socialisation. Le genre est une notion qui fait référence à une construction politique et sociale de la différence des sexes, et à la classification sociale et culturelle entre masculin et féminin. Le genre décrit des rôles socialement construits, assimilés et inculqués culturellement et concerne aussi bien les hommes que les femmes.

Rôles de genre : ensemble des normes sociales et des comportements généralement considérés par chaque culture comme étant appropriés à un sexe donné, au sein d’un groupe ou d’un système social, et qui attribuent aux hommes et aux femmes les responsabilités et les tâches qui leur correspondent historiquement. Les rapports de pouvoir et les statuts sociaux dépendent aussi des rôles traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes. Par conséquent, pour pouvoir éliminer les déséquilibres en termes de pouvoir il faut remettre en question cette répartition dans notre promotion du développement humain.

Égalité des genres : égalité en droits, en responsabilités et en opportunités des femmes, des hommes, des filles et des garçons. L’égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes sont semblables, mais plutôt que les droits, les responsabilités et les opportunités des femmes et des hommes ne dépendent pas du fait qu’ils soient nés femme ou homme. L’égalité des genres implique que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes sont pris en considération, en reconnaissant toutefois la diversité des différents groupes de femmes et hommes.

Équité des genres : l’équité des genres signifie qu’un traitement impartial doit être accordé aux femmes et aux hommes, en fonction de leurs besoins spécifiques. Ce traitement peut être identique ou différent, mais il doit être équivalent en termes de droits, d’avantages, d’obligations et de possibilités. Dans le domaine du développement, il est souvent nécessaire d’adopter des mesures visant à compenser les désavantages historiques et sociaux qui empêchent les femmes et les hommes d’agir d’égal à égal.

Approche genre et Développement : stratégie qui, dans le cadre de la Coopération pour le Développement, consiste à analyser les rapports de pouvoir inégaux entre les femmes et les hommes. Selon cette approche, les relations de domination et de subordination entre les genres constituent un obstacle à l’égalité. C’est pourquoi, les politiques de développement doivent faire face à ces asymétries de pouvoir en soutenant des processus d’autonomisation, d’organisation et d’autonomie des femmes.



Besoins pratiques des femmes : ce sont les besoins immédiats et matériels liés aux activités courantes des femmes. La satisfaction des besoins pratiques rend la vie des femmes plus facile dans l'immédiat. Ces besoins pratiques sont différents en fonction des femmes (alimentation, logement, services de base, prestations sociales, etc.). On peut y répondre rapidement par des solutions concrètes sans modifier pour autant les rôles traditionnellement attribués et les relations inégales de pouvoir entre hommes et femmes.

Intérêts stratégiques des femmes : les actions portant sur les intérêts stratégiques des femmes leur permettent de changer leur vie dans le futur. Ces intérêts sont communs à presque toutes les femmes, ils ne sont pas facilement identifiables et ils sont liés à une position de désavantage sociale (subordination, discrimination, manque de pouvoir, vulnérabilité, pauvreté, violence, etc.). Ces derniers permettent aux femmes d'agir comme des participantes actives. Ils ne peuvent être obtenus qu'à long terme et à partir de la sensibilisation, la confiance en soi, l'éducation et la mobilisation politique. Ils modifient, d'autre part, les rôles et les relations de genre traditionnels et peuvent permettre aux femmes d'acquérir du pouvoir.

Transversalisation de l'approche de genre ou mainstreaming : stratégie qui prétend aborder l'équité des genres non seulement de manière sectorielle mais aussi en l'intégrant dans le courant dominant des organisations. Elle se traduit par des mesures spécifiques visant à aborder les inégalités de genre dans tous les domaines d'action et/ou départements de l'organisation.

Autonomisation des femmes : stratégie fondamentale afin de créer et de consolider des processus d'émancipation, de développement et de croissance personnelle et collective. L'autonomisation des femmes signifie renforcer leurs capacités et leur donner un rôle dans le groupe social, ce qui suppose un changement aussi bien individuel (plus de confiance en elle, capacité de décision) que collectif (plus de participation et de capacité d'organisation). L'autonomisation des femmes les situe comme des actrices de changement, ce qui leur permet d'agir pour changer leur situation et de s'organiser pour modifier la position qu'elles occupent par rapport aux hommes dans le domaine social, politique et personnel.

Changement organisationnel en faveur de l'Équité des Genres (CofEG) : approche qui consiste à considérer que l'équité des genres demande une transformation de la part des organisations qui agissent comme agents de développement. La méthodologie CofEG permet d'identifier quels sont les dynamiques, les routines et les manières de fonctionner donnant lieu à des inégalités de genre au sein des organisations pour pouvoir apporter des mesures concrètes visant à les prévenir et à les éliminer. Elle répond à une vision d'ensemble, car tous les domaines de l'organisation sont analysés, y compris les valeurs et la culture de cette dernière.

Culture organisationnelle avec une approche de genre : systèmes de normes, croyances et valeurs qui déterminent le fonctionnement et le comportement des personnes faisant partie de l'organisation. Ces normes, croyances et valeurs peuvent être établies de manière non formelle, à travers des pactes tacites et une attribution implicite des rôles, ou bien apparaître dans un système règlementé, explicite et en connaissance de cause de tous les membres de l'organisation. La culture de l'organisation dépend très fortement des valeurs en vigueur au sein de la société, des structures de pouvoir existantes et du système d'inégalité auquel les femmes sont soumises. Par conséquent, une culture organisationnelle avec une approche de genre demande une révision des inerties qui marquent les valeurs hégémoniques et qui perpétuent les inégalités, ainsi que le passage à une dynamique de fonctionnement qui mette en valeur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Analyse des Sexospécificités/Genres : Outil servant à analyser les réalités et les problématiques sociales en tenant compte des différentes situations et expériences des femmes et des hommes. L'analyse des genres permet de mettre en évidence les problématiques et les besoins spécifiques des femmes et des hommes, dans le but d'identifier les inégalités et les désavantages. Il s'agit d'un point de départ obligatoire pour pouvoir planifier une intervention sociale en tenant compte de la situation désavantageuse des femmes et répondre ainsi aux besoins et aux intérêts de toute la population.

Intégration d'une approche de genre dans les programmes et les projets : intégrer une approche de genre dans tous les programmes et les projets de Coopération Internationale et d'Action Sociale implique:

- Faire un diagnostic de la réalité avec des outils d'analyse des sexospécificités/genres.
- Mettre en évidence comment les problématiques que le programme ou le projet prétend aborder touchent de manière différenciée les femmes et les hommes.
- Proposer des objectifs qui répondent aux besoins et pétitions aussi bien de la part des hommes que des femmes au sein de la population participante.
- Proposer des objectifs qui répondent aux intérêts stratégiques des femmes, et non pas uniquement à leurs besoins pratiques.
- Planifier des actions, avec des ressources allouées, qui contribuent à atteindre les objectifs visant les intérêts stratégiques des femmes.

Bibliographie

Intervida Nicaragua (2011). *Política de Género*.

Natalia Navarro (2012). *Mainstreaming de género y cambio organizacional pro equidad de género*.

Carmen Castro (2003). *Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género*.

Educo (2014). *Política de Género*.

Educo (2014). *Herramienta para la transversalización de género en Educo*.

Educo (2015). *Hacia una nueva cultura organizacional*.

INGO Accountability Charter (2014). *Reporting Guidelines*.

Educo (2015). *Plan Estratégico 2015-2018. La infancia, una oportunidad para transformar el mundo*.

Educo (2015). *Protocolo de actuación en casos de violencia*.

EMAKUNDE (1988). *Guía de comunicación no sexista*.

MUGARIK GABE (2011). *Guía para una comunicación con equidad de género*.

ANNEXE I PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉQUITÉ DES GENRES

Enjeu stratégique en faveur de l'équité des genres

Objectif 1. Élaborer et mettre en marche une stratégie opérationnelle dans le cadre d'un enjeu institutionnel en faveur de l'équité des genres				
Résultats	Indicateurs	Activités	Délais	Responsables
<p>Résultat 1.1</p> <p>L'enjeu stratégique d'Educo incorpore l'engagement en faveur de l'équité des genres de l'organisation.</p>	<p>IOV 1.1.1 À la fin du mois de mars 2018 une déclaration institutionnelle d'engagement en matière d'équité des genres a été approuvée.</p> <p>IOV 1.1.2 En décembre 2018, au moins 50 % des documents institutionnels fondamentaux incluent des contenus sur l'équité des genres.</p>	<p>1.1.1 Élaboration d'un position paper qui inclut l'engagement de respecter l'Objectif de Développement Durable 5.</p> <p>1.1.2 Incorporation de références sur l'engagement en faveur de l'équité des genres d'Educo dans les documents institutionnels fondamentaux.</p>	<p>1.1.1 1^{er} trimestre 2018</p> <p>1.1.2 4^{ème} trimestre 2018</p>	<p>1.1.1 Direction d'Éducation et Action Sociale (Unité de Campagnes et Plaidoyer) et Direction de Communication et Marketing</p> <p>1.1.2 Direction de Stratégie, Planification et Développement</p>
<p>Résultat 1.2</p> <p>Educo a convenu des lignes stratégiques organisationnelles en matière de genre qui guident le travail de Coopération Internationale et l'Éducation pour le Développement.</p>	<p>IOV 1.2.1 Le prochain plan stratégique institutionnel inclut une ligne stratégique en matière d'équité des genres axée sur le travail de Coopération Internationale et d'Éducation et Action Sociale.</p> <p>IOV 1.2.2 En juin 2018, l'approche de genre a été techniquement incorporée dans les programmes de base institutionnels.</p> <p>IOV 1.2.3 À partir de décembre 2018, au moins 50 % des campagnes de plaidoyer mises en place incorporent l'approche de genre.</p> <p>IOV 1.2.4 À partir de décembre 2018, les études d'investigation sociale effectuées incorporent l'approche genre.</p>	<p>1.2.1 Incorporation de la ligne stratégique d'équité des genres dans le plan stratégique institutionnel.</p> <p>1.2.2 Incorporation de l'approche de genre dans les programmes de base institutionnels (programmes que l'organisation mène à bien dans tous les pays où elle intervient).</p> <p>1.2.3 Intégration de l'approche genre dans les campagnes de plaidoyer politique.</p> <p>1.2.4 Intégration de l'approche genre dans les études d'investigation sociale.</p>	<p>1.2.1 4^o trimestre 2019</p> <p>1.2.2 4^o trimestre 2018</p> <p>1.2.3 4^o trimestre 2018</p> <p>1.2.4 4^o trimestre 2018</p>	<p>1.2.1 Direction de Stratégie, Planification et Développement</p> <p>1.2.2 Direction des Programmes</p> <p>1.2.3 Direction d'Éducation et Action Sociale (Unité de Campagnes et Plaidoyer)</p> <p>1.2.4 Direction des Programmes</p>



<p>Résultat 1.3</p> <p>Educo compte sur une politique d'alliances avec des organisations engagées en faveur de l'équité des genres.</p>	<p>IOV 1.3.1 En juin 2019, Educo a incorporé au moins deux nouvelles alliances avec des organisations qui ont comme ligne d'action l'équité des genres.</p> <p>IOV 1.3.2 En juin 2019, Educo a incorporé au moins deux nouvelles entreprises collaboratrices qui prennent des mesures actives en faveur de l'équité entre femmes et hommes.</p>	<p>1.3.1 Révision de la Politique et du Guide des Pratiques de Partenariat pour inclure une section relative aux alliances avec des organisations qui misent sur l'approche d'équité des genres.</p> <p>1.3.2 Révision de la Politique de Collaboration avec des Entreprises Privées pour inclure une section relative à la collaboration avec des entreprises engagées en faveur de l'équité des genres.</p>	<p>1.3.1 4^{ème} trimestre 2018</p> <p>1.3.2 4^{ème} trimestre 2018</p>	<p>1.3.1 Direction des Programmes</p> <p>1.3.2 Direction de Communication et Marketing (Département des Relations avec les Entreprises privées).</p>
--	---	---	---	--

Structure organisationnelle égalitaire

Objectif 2. Miser sur une structure organisationnelle égalitaire				
Résultats	Indicateurs	Activités	Délais	Responsables
<p>Résultat 2.1</p> <p>Educo applique une politique en matière de travail et de salaire égalitaire, sans inégalités de conditions pour les femmes et les hommes, et avec des mesures de conciliation valables pour les deux sexes.</p>	<p>IOV 2.1.1 À la fin du mois de mars 2018, un rapport relatif à la situation des salaires en fonction du genre, qui fixe les mesures à prendre en cas d'anomalies détectées, a été élaboré.</p> <p>IOV 2.1.2 À la fin du mois de mars 2018, un rapport est élaboré sur la situation d'adoption de mesures de conciliation en fonction du genre.</p> <p>IOV 2.1.3 À la fin de l'année 2018, des actions de sensibilisation sont effectuées pour promouvoir la conciliation conjointe dirigée à l'ensemble du personnel.</p>	<p>2.1.1 Elaboration d'un rapport sur la situation des salaires en fonction du genre qui fixe les mesures à prendre en cas d'anomalies détectées.</p> <p>2.1.2 Elaboration d'un rapport sur la situation d'adoption de mesures de conciliation en fonction du genre.</p> <p>2.1.3 Réalisation d'actions de sensibilisation pour promouvoir la conciliation conjointe.</p>	<p>2.1.1 1^{er} trimestre 2018</p> <p>2.1.2 1^{er} trimestre 2018</p> <p>2.1.3 4^{ème} trimestre 2018</p>	<p>2.1.1 Direction des Ressources Humaines et Services</p> <p>2.1.2 Direction des Ressources Humaines et Services</p> <p>2.1.3 Direction des Ressources Humaines et Services</p>
<p>Résultat 2.2</p> <p>Educo a des protocoles définis et en fonctionnement pour le recrutement et la promotion interne qui garantissent la non-discrimination pour des raisons de sexe.</p>	<p>IOV 2.2.1 En septembre 2017, la Direction des RH dispose d'outils spécifiques pour la non-discrimination dans les processus de sélection.</p> <p>IOV 2.2.2 À la fin du mois de mars 2018, la procédure de sélection d'Educo inclut des mesures concrètes pour garantir des processus de sélection non discriminatoires (tableau de barème objectif, non allusions aux situations personnelles au cours des entretiens, etc.)</p>	<p>2.2.1 Analyses et étude des ressources disponibles sur les processus de sélection non discriminatoires (Guide Emakunde).</p> <p>2.2.2 Révision et adaptation de la procédure de sélection d'Educo à partir d'une approche d'équité des genres.</p>	<p>2.2.1 3^{ème} trimestre 2017</p> <p>2.2.2 1^{er} trimestre 2018</p>	<p>2.2.1 Direction des Ressources Humaines et Services</p> <p>2.2.2 Direction des Ressources Humaines et Services</p>
<p>Résultat 2.3</p> <p>Educo a défini des cibles concrètes de présence des femmes et des hommes dans les différents niveaux de l'organisation pour obtenir une représentation appropriée.</p>	<p>IOV 2.3.1 À la fin du mois de mars 2018, Educo dispose de données spécifiques sur la représentation des femmes et des hommes dans les différents départements et hiérarchies de l'organisation.</p> <p>IOV 2.3.2 À la fin du mois de juin 2018, un système de cibles de présence minimum pour une représentation appropriée des femmes et des hommes dans chaque catégorie professionnelle est établi.</p>	<p>2.3.1 Analyse de la représentation des femmes et des hommes par catégories professionnelles (pour toute l'organisation à échelle globale).</p> <p>2.3.2 Mise en place de cibles minimums de présence des femmes et des hommes pour chaque catégorie professionnelle.</p>	<p>2.3.1 1^{er} trimestre 2018</p> <p>2.3.2 2^{ème} trimestre 2018</p>	<p>2.3.1 Direction des Ressources Humaines et Services</p> <p>2.3.2 Direction des Ressources Humaines et Services</p>

Renforcement des compétences de l'équipe en matière d'équité des genres

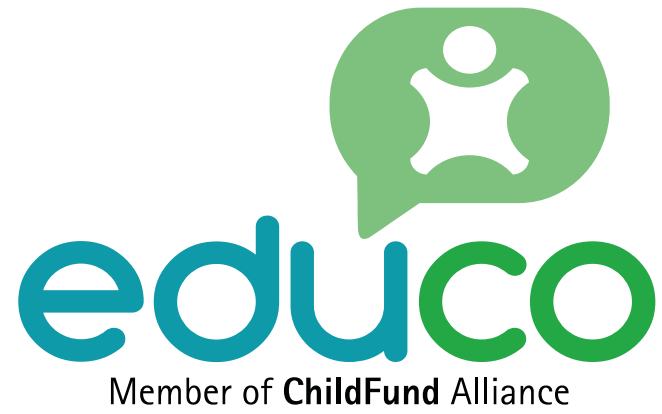
Objectif 3. Renforcer les capacités de l'équipe d'Educo en matière d'équité des genres				
Résultats	Indicateurs	Activités	Délais	Responsables
<p>Résultat 3.1</p> <p>Les équipes techniques de Programmes et Éducation et Action Sociale disposent et appliquent des outils pour l'incorporation de l'approche de genre dans leur travail.</p>	<p>IOV 3.1.1 À la fin de l'année 2018, les équipes techniques de Programmes et d'Éducation et Action Sociale ont reçu une formation spécifique sur la planification et la formulation de projets avec une approche de genre.</p> <p>IOV 3.1.2 À la fin de l'année 2018, les équipes de Programmes et d'Éducation et Action Sociale utilisent des outils de planification et de formulation avec une approche de genre dans leur travail.</p>	<p>3.1.1 Réalisation de modules de formation pour les équipes techniques de Programmes et d'Éducation et Action Sociale.</p> <p>3.1.2 Identification et élaboration d'une boîte à outils à utiliser de la part de l'équipe technique de Programmes.</p> <p>3.1.3 Identification des besoins pour l'intégration de l'approche genre dans le travail de la Direction d'Éducation et d'Action Sociale.</p> <p>3.1.4 Accompagnement pour l'intégration du genre dans le travail de la Direction d'Éducation et d'Action Sociale.</p> <p>3.1.5 Réalisation de modules de formation spécifique pour l'incorporation de l'approche genre dans les actions de l'Unité de Campagnes et Plaidoyer.</p>	<p>3.1.1 4^{ème} trimestre 2018</p> <p>3.1.2 4^{ème} trimestre 2018</p> <p>3.1.3 2^{ème} trimestre 2018</p> <p>3.1.4 En continu</p> <p>3.1.5 4^{ème} trimestre 2018</p>	<p>3.1.1 Direction des Ressources Humaines et Services</p> <p>3.1.2 Direction des Programmes</p> <p>3.1.3 Direction d'Éducation et Action Sociale</p> <p>3.1.4 Commission de Genre</p> <p>3.1.5 Direction des Ressources Humaines et Services</p>
<p>Résultat 3.2</p> <p>La Direction de Communication et Marketing suit des critères établis pour une communication inclusive</p>	<p>IOV 3.2.1 En juin 2017, l'équipe de Communication et Marketing a reçu une formation spécifique sur la communication inclusive.</p> <p>IOV 3.2.3 En juin 2018, la Stratégie Globale de Communication institutionnelle incorpore une approche genre.</p>	<p>3.2.1 Réalisation de modules de formation à l'équipe de Communication et Marketing.</p> <p>3.2.2 Incorporation de l'approche genre dans la Stratégie Globale de Communication institutionnelle.</p>	<p>3.2.1 2^{ème} trimestre 2017</p> <p>3.2.2 2^{ème} trimestre 2018</p>	<p>3.2.1 Direction des Ressources Humaines et Services</p> <p>3.2.2 Direction de Communication et Marketing</p>
<p>Résultat 3.3</p> <p>La Direction de l'organisation s'engage à mettre en place un processus de sensibilisation et de renforcement des capacités en matière de genre pour toute l'équipe.</p>	<p>IOV 3.3.1 Chaque année, au moins 15 % du budget institutionnel de formation est dirigé à la sensibilisation et le renforcement des capacités en matière de genre.</p>	<p>3.3.1 Élaboration, budgétisation et mise en œuvre des plans annuels de sensibilisation et de renforcement des capacités en matière de genre.</p>	<p>3.3.1 Annuel</p>	<p>3.3.1 Direction des Ressources Humaines et Services</p>



Culture organisationnelle d'équité des genres

Objectif 4. Elaborer une culture organisationnelle d'équité des genres				
Résultats	Indicateurs	Activités	Délais	Responsables
<p>Résultat 4.1</p> <p>L'équipe d'Educo est sensibilisée sur les rôles de genre et les relations égalitaires au sein de l'organisation.</p>	<p>IOV 4.1.1 En décembre 2018, toute l'équipe d'Educo du Siège et des Délégations en Espagne a reçu au moins un atelier de sensibilisation sur les rôles de genre, l'équité de genre et/ou genre et culture organisationnelle.</p> <p>IOV 4.1.2 À partir de septembre 2018, la section relative au Genre est opérationnelle dans la plateforme Development Room.</p>	<p>4.1.1 Réalisation d'actions de sensibilisation sur l'équité des genres pour toute l'équipe.</p> <p>4.1.2 Développement de contenus pour la section de Genre dans la plateforme de Development Room.</p>	<p>4.1.1 4^{ème} trimestre 2018</p> <p>4.1.2 3^{ème} trimestre 2018</p>	<p>4.1.1 Commission de Genre</p> <p>4.1.2 Commission de Genre</p>
<p>Résultat 4.2</p> <p>Un modèle de leadership égalitaire est exercé au sein d'Educo.</p>	<p>IOV 4.2.1 En octobre 2018, tout le personnel est apte à appliquer le modèle de leadership égalitaire défini par le groupe de travail GT 10 Leadership, du processus de la théorie du changement.</p>	<p>4.2.1 Incorporation de l'approche d'équité des genres dans le processus de définition du modèle de leadership.</p> <p>4.2.2 Réalisation de sessions de coaching et ateliers de formation pour la mise en œuvre du modèle de leadership égalitaire défini.</p>	<p>4.2.1 4^{ème} trimestre 2018</p> <p>4.2.2 1^{ère} trimestre 2019</p>	<p>4.2.1 Groupe de Travail GT 10 Leadership</p> <p>4.2.2 Groupe de Travail GT 10 Leadership</p>
<p>Résultat 4.3</p> <p>Un suivi est fait sur les aspects relatifs au genre présents dans la culture organisationnelle.</p>	<p>IOV 4.3.1 À partir de juin 2018, l'outil de mesure de la culture organisationnelle intègre l'approche en matière de genre.</p>	<p>4.3.1 Révision de l'enquête de mesure de la culture organisationnelle et incorporation des questions spécifiques relatives aux aspects d'équité des genres.</p>	<p>4.3.1 2^{ème} trimestre 2018</p>	<p>4.3.1 Direction des Ressources Humaines et Services</p>

Transversalisation de l'approche de genre

Objectif 5. Transversalisation de la perspective de genre dans tous les domaines de l'organisation				
Résultats	Indicateurs	Activités	Délais	Responsables
<p>Résultat 5.1</p> <p>Le processus de changement organisationnel en faveur de l'équité de genre a été intégré dans le processus de la théorie du changement.</p>	<p>IOV 5.1.1 Les produits du processus de la théorie du changement incorporent la perspective de genre.</p> <p>IOV 5.1.2 En juin 2018, une analyse des possibilités d'entrecroiser le plan d'action en faveur de l'équité des genres dans le processus de la théorie du changement a été effectuée.</p>	<p>5.1.1 Participation, directe ou indirecte, de la Commission de Genre dans tous les groupes de travail du processus de la théorie du changement.</p> <p>5.1.2 Analyse des possibilités d'entrecroisement du plan d'action en faveur de l'équité des genres dans le processus de la théorie du changement.</p>	<p>5.1.1 1^{er} trimestre 2018</p> <p>5.1.2 1^{er} trimestre 2018</p>	<p>5.1.1 Direction de Stratégie, Planification et Développement</p> <p>5.1.2 Direction de Stratégie, Planification et Développement</p>
<p>Résultat 5.2</p> <p>Des plans d'action en faveur de l'équité des genres ont été élaborés dans les différents bureaux pays d'Educo.</p>	<p>IOV 5.2.1 À la fin de l'année 2019, au moins les Bureaux Pays qui implémentent le programme de base comptent sur des diagnostics sur l'équité des genres.</p> <p>IOV 5.2.2 En mars 2019, au moins les Bureaux Pays qui implémentent le programme de base ont élaboré des plans spécifiques en faveur de l'équité des genres.</p>	<p>5.2.1 Réalisation de diagnostics sur la situation d'équité des genres dans les Bureaux Pays qui implémentent le programme de base.</p> <p>5.2.2 Mise en place du plan d'action en faveur de l'équité des genres dans les Bureaux Pays qui implémentent le programme de base.</p>	<p>5.2.1 2^{ème} trimestre 2018-4^{ème} trimestre 2018</p> <p>5.2.2 3^{ème} trimestre 2018-1^{ème} trimestre 2019</p>	<p>5.2.1 Direction des Programmes</p> <p>5.2.2 Direction des Programmes</p>
<p>Résultat 5.3</p> <p>Educo désigne institutionnellement une équipe spécialisée pour travailler dans le domaine de l'équité des genres au sein de l'organisation.</p>	<p>IOV 5.3.1 À la fin de l'année 2018, Educo a créé un poste fixe dans sa structure avec des fonctions de Spécialiste en Genre.</p>	<p>5.3.1 Instauration de la figure de Spécialiste en Genre dans la structure formelle de l'organisation.</p>	<p>5.3.1 4^{ème} trimestre 2018</p>	<p>5.3.1 Direction de Programmes et Direction Générale</p>



 @educoONG
 @educo_ONG

 900 535 238
 www.educo.org

