



Politique de genre

© **Educo (2024)**

La reproduction complète ou partielle de ce document par quelque procédé que ce soit est autorisée, à condition d'en citer la source. L'utilisation de ce document à des fins commerciales est quant à elle interdite.

Les photographies utilisées dans ce document servent à illustrer le contenu mais n'en constituent en aucun cas le reflet.

Pour plus d'informations concernant les sujets traités dans ce document, veuillez contacter : educo@educo.org

Table des matières

Introduction	5
Objectif	6
Champ d'application	6
Justification	7
Cadre de référence	9
Objectifs et lignes d'action	11
Implémentation, suivi et évaluation	14
Glossaire	15



Introduction

La présente Politique de Genre réaffirme l'engagement indéfectible d'Educo en faveur de la justice de genre. Notre mission, qui consiste à promouvoir des sociétés justes, équitables et garantes des droits et du bien-être des enfants, nous amène nécessairement à faire progresser l'équité de genre et l'égalité des opportunités et des droits entre les femmes, les hommes et toutes les identités de genre, indépendamment de l'âge, de l'appartenance ethnique, de l'orientation sexuelle, de la classe, de la diversité fonctionnelle, de la religion ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.

La version actualisée de la Politique que nous présentons ici est le fruit de réflexions et de débats inspirants menés auprès de plusieurs organisations partenaires avec lesquelles nous travaillons et des alliances et réseaux dont nous faisons partie. Leurs contributions nous ont mis au défi et nous ont permis de tirer de précieux enseignements. Nous avons beaucoup appris dans les différents pays où notre organisation est présente depuis la création en 2008 d'une unité de travail spécifique sur le genre, et l'inclusion définitive l'année suivante de l'équité de genre dans le plan stratégique 2010-2014 d'Educo.

L'égalité entre les femmes et les hommes et l'éradication de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes font partie des droits humains fondamentaux. L'engagement en faveur de la justice de genre apparaît ainsi comme un impératif pour Educo, une organisation dont l'approche est fondée sur les droits et sur la Convention relative aux droits de l'enfant.

Cette politique globale, qui place les personnes au centre des préoccupations et lutte contre les discriminations et les inégalités, doit inspirer les autres politiques institutionnelles. Ensemble, elles définissent un cadre plus large dédié à la gestion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. L'objectif de ces

politiques est de renverser les normes et les valeurs sociales discriminatoires et de transformer les systèmes de pouvoir actuels.

Aujourd'hui encore, une grande part des obstacles que les personnes rencontrent dans le plein exercice et la jouissance de leurs droits sont déterminés par le genre et proviennent des sociétés patriarcales dans lesquelles nous vivons. S'attaquer aux inégalités entre les genres, c'est inévitablement s'interroger sur toutes les inégalités générées par un système patriarcal capitaliste, néolibéral, colonial et raciste, un système qui établit des relations de pouvoir hiérarchiques et inégales, caractérisées par la domination et le contrôle d'une ou de plusieurs personnes sur une ou plusieurs autres. L'ambition de la présente politique est donc de questionner, de remettre en cause et de transformer les systèmes de pouvoir qui génèrent, reproduisent et perpétuent les inégalités dans nos sociétés, et limitent le plein exercice des droits de millions de personnes.

Pour transformer ces relations inégales entre les genres, il faut commencer par développer des pratiques organisationnelles capables de générer des politiques, des mécanismes, des procédures, des structures et une culture de travail et de collaboration qui ne reproduisent pas l'inégalité, ne renforcent pas les valeurs traditionnellement attribuées à la féminité et à la masculinité, et ne maintiennent pas les rôles strictement différenciés entre les femmes et les hommes. Nous nous engageons en faveur du féminisme afin de produire ces processus de réflexion et de transformation indispensables, aussi bien au niveau des personnes que de l'organisation.

Enfin, compte tenu de la diversité des cultures, des religions et des codes en vigueur dans les pays où nous sommes présents, la Politique de Genre, en plus d'énoncer les engagements minimaux d'Educo en matière de genre au

niveau global, définit un cadre de référence général sur la base duquel les bureaux pays d'Educo élaborent leurs propres plans d'action en fonction des spécificités de leurs contextes.

Objectif

L'objectif principal de la politique est de réaffirmer l'engagement institutionnel en faveur de la justice de genre. Il s'agit notamment, dans le but d'éliminer les inégalités de genre qui se manifestent dans tous les domaines d'activité de l'organisation, de promouvoir la transformation des manières d'être, de faire et de penser existantes. Nous veillerons également à ce que nos actions soient toujours orientées vers la transformation et la répartition équitable du pouvoir, et qu'elles contribuent à la jouissance et à l'exercice des droits.

Champ d'application

La portée de la présente politique est globale. Elle s'applique aux entités, aux personnes et aux actions suivantes :

- Ensemble de l'équipe d'Educo (Conseil d'administration, Comité de Direction, personnel permanent, personnel bénévole, boursiers/ères), aussi bien au siège que dans les bureaux pays.
- Organisations partenaires locales, durant le développement d'activités incluses dans un programme ou un projet implémenté en collaboration avec Educo.
- Toute action interne, externe et relationnelle de l'organisation



l'ODD 3 et l'ODD 5, et que des mécanismes précis de quantification et de suivi aient été mis en place, l'égalité souhaitée est encore loin d'être une réalité. Aucun des pays n'a en effet respecté son engagement envers l'égalité entre les genres dans le cadre des Objectifs de développement durable.

Les progrès réalisés en matière de protection des droits des femmes et des filles sont encore trop lents, tout comme le sont les avancées dans la lutte contre la discrimination et toute forme de violence de genre. Les risques sont d'autant plus élevés que le contexte actuel se caractérise par une augmentation généralisée des inégalités, une nette régression des droits humains et des droits des femmes en particulier, une polarisation politique croissante et une prolifération des discours de haine.

Identifier et s'attaquer aux causes structurelles de la discrimination, des inégalités et des différentes formes de violence nous oblige à élargir notre regard. Nous devons considérer non seulement le patriarcat et l'hétéronormativité, mais aussi les systèmes qui génèrent discrimination et exclusion, tels que le capitalisme, le néolibéralisme, la colonisation, le racisme et l'adultocentrisme, entre autres. Tous ces systèmes de discrimination sont interconnectés et se nourrissent les uns des autres.

La présente politique vise à questionner, à remettre en cause et à lutter contre les systèmes qui génèrent et perpétuent des inégalités dont souffrent des millions de personnes. Nous croyons fermement que les principes féministes sont capables de transformer nos vies, nos communautés et nos sociétés. Nous nous engageons par conséquent à adopter une approche de genre transformatrice, fondée sur les droits humains, l'intersectionnalité, la diversité et l'inclusion, qui dévoile les héritages coloniaux, promeut l'antiracisme et encourage le dialogue et la résolution pacifique des conflits.



Cadre de référence

Depuis plus de 50 ans, la coopération au développement élabore différentes politiques et stratégies pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Dans les années 1970 et 1980, ces politiques visaient à répondre à certains besoins concrets des femmes du Sud et s'inscrivaient dans le cadre de l'approche appelée Femmes dans le développement (WID).

À partir des années 1990, l'approche Genre et Développement (GAD) s'attaque à la fois aux besoins pratiques des femmes et à leurs intérêts stratégiques. Elle se concentre moins sur la manière d'intégrer les femmes dans des processus de développement spécifiques que sur les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes, et permet ainsi d'aborder la question de la subordination des femmes par rapport aux hommes et pas seulement celle de l'amélioration de leurs conditions de vie matérielles. Des progrès ont par ailleurs été réalisés dans la reconnaissance du fait que les inégalités entre les hommes et les femmes existent dans les sociétés du sud comme du nord, et que leur cause principale réside dans un système de domination patriarcale dont les expressions varient en fonction du contexte.

La quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui a donné lieu à la Déclaration de Pékin en 1995, a marqué une étape importante dans la lutte pour les droits des filles et des femmes. Elle a notamment consolidé cinq décennies d'avancées juridiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en droit et en pratique. À partir de cette conférence, l'approche fondée sur le genre a été adoptée, et deux stratégies spécifiques visant à atteindre l'égalité de genre dans le développement ont été largement diffusées dans le domaine de la coopération : il s'agit de la transversalisation

de la perspective de genre et de l'autonomisation des femmes. L'approche qui promeut le changement organisationnel en faveur de l'égalité de genre a également gagné en importance.

La quatrième Conférence mondiale sur les femmes a aussi été l'occasion de réfléchir au rôle joué par les hommes dans la lutte contre l'inégalité de genre. La participation des garçons et des hommes aux programmes axés sur l'égalité de genre est désormais plus souvent sollicitée, et ce dans divers domaines tels que la prévention de la violence fondée sur le genre, la promotion de la santé et des droits sexuels et reproductifs, ou encore le partage des responsabilités en matière de soins. En effet, pour aborder les questions d'égalité de manière inclusive, il est important de proposer de nouvelles conceptions de la masculinité et des relations entre les hommes et les femmes. L'autonomisation conjointe des filles, des femmes, des garçons et des hommes génère une nouvelle configuration de la "masculinité traditionnelle" qui transforme à son tour les normes, les attitudes et les comportements à l'origine de la perpétuation de relations inégales entre les genres. L'implication des hommes est un élément essentiel de l'Agenda 2030 pour le Développement durable. Cette participation contribue à maintenir l'élan de la lutte contre les inégalités de genre, à renforcer les droits humains et à promouvoir l'autonomisation des femmes. Les hommes peuvent et doivent faire partie de la solution. C'est une évidence.

Au cours des dernières années, la coopération féministe propose une vision des questions de genre à la fois critique, holistique et intégrale. Contrairement à l'approche binaire et à l'approche GAD qui considèrent les hommes et les femmes comme des groupes homogènes, cette vision met l'accent sur

l'intersection du genre avec d'autres inégalités fondées sur la classe sociale, l'ethnicité et la sexualité. L'analyse critique féministe met à jour, parmi d'autres discriminations, l'interconnexion du sexisme et du racisme, de l'homophobie ou du classisme. Elle entend aller plus loin que l'approche GAD qui poursuit l'égalité des opportunités et des droits, et se donne pour but de lutter contre les systèmes d'oppression et de transformer nos sociétés.

L'approche féministe a le potentiel de changer aussi bien la vie des femmes que celle de toutes les personnes qui cherchent les clés pour la transformer. Ce potentiel de transformation entend faire évoluer le monde vers l'égalité. La vision du monde avancée par le féminisme n'est pas uniquement destinée aux femmes, mais vaut pour l'ensemble de la société.



Objectifs et lignes d'action

Une politique institutionnelle ne peut à elle seule garantir l'égalité entre les genres dans le travail d'une organisation. Elle doit être accompagnée d'une culture organisationnelle capable d'identifier et de transformer les dynamiques internes susceptibles de renforcer et de perpétuer l'inégalité entre les hommes et les femmes.

La prise en considération de la perspective de genre interpelle directement notre culture organisationnelle. Elle remet en question l'ensemble des valeurs, des croyances et des attitudes que nous partageons en tant qu'organisation, qui définissent notre identité en tant qu'organisation et qui conditionnent les comportements individuels et collectifs au sein d'Educo. La culture organisationnelle est déterminée par les relations que nous entretenons les uns avec les autres, les mécanismes de communication formels et informels dont nous disposons, la manière dont nous exerçons notre influence, notre pouvoir et notre leadership, et dont nous travaillons avec les personnes et les organisations partenaires. Tous ces facteurs ont trait, en réalité, à la façon dont nous prenons des décisions et dont nous résolvons les conflits.

Les objectifs et les lignes d'action présentées ci-dessous seront intégrées par les bureaux pays dans leurs outils de planification. Ils contribueront sans nul doute à la transformation de notre culture organisationnelle, une culture qui nous permettra de devenir une organisation plus cohérente, plus juste et plus égalitaire.

Objectif 1

Définir un positionnement solide et ferme en faveur de l'égalité entre les genres pour tous les membres de l'équipe d'Educo, au moyen de processus soutenus de sensibilisation, de formation, d'analyse et d'apprentissage organisationnel.

Lignes d'action proposées :

- Faciliter l'instauration d'espaces individuels et collectifs de réflexion et de révision de nos pratiques individuelles.
- Faciliter l'instauration d'espaces collectifs de réflexion et de révision de nos pratiques institutionnelles.
- Développer des actions de sensibilisation/formation qui produisent des débats, des discussions, et favorisent l'apprentissage collectif.
- Dispenser aux équipes de travail une formation spécifique en matière de genre, directement liée à leur domaine de travail.
- Communiquer au moins une fois par an les informations relatives aux questions d'égalité de genre lors des réunions du Comité de Direction élargi et des réunions avec le Conseil d'administration.

Objectif 2

Intégrer de manière transversale et cohérente la dimension de genre dans tous les documents stratégiques institutionnels et les positionnements définis, ainsi que dans les programmes et les projets développés.

Lignes d'action proposées :

- Veiller à ce que la perspective de genre figure dans les révisions des documents stratégiques et des positionnements d'Educo.
- Disposer d'outils qui permettent l'intégration de l'approche GAD et de l'approche intersectionnelle dans les programmes et les projets.
- Développer et implémenter une matrice d'indicateurs spécifiques qui peut être adaptée lors de la préparation d'une proposition de programme ou de projet.
- Développer et évaluer en continu des outils opérationnels permettant l'intégration effective de l'approche de genre.

Objectif 3

Veiller à ce que la communication d'Educo, tant interne qu'externe, intègre une perspective de genre.

Lignes d'action proposées :

- Définir un code de communication non sexiste pour la diffusion de contenus. Il devra promouvoir l'utilisation d'un langage inclusif sous toutes ses formes (écrit, images, etc.,) et refléter la diversité.
- Développer des actions de communication spécifiques et transformatrices qui montrent la situation des femmes et promeuvent l'égalité.
- S'assurer que l'image, le langage et le discours proposent d'autres formes de masculinité et s'éloignent des stéréotypes de la masculinité hégémonique.
- Promouvoir un processus d'éducation transformatrice.

Objectif 4

Veiller à ce que la structure organisationnelle d'Educo soit égalitaire et inclusive, et qu'elle reflète la diversité des personnes qui composent les sociétés dont elle fait partie.

Lignes d'action proposées :

- S'assurer que la composition de l'équipe d'Educo est équilibrée et représentative au sein de l'organisation, aussi bien dans les fonctions que dans les postes de responsabilité.
- Veiller à ce que les processus de P&C (sélection, promotion, rémunération, etc.) soient égalitaires.
- Promouvoir des politiques et des mesures de conciliation et de coresponsabilité pour les hommes et les femmes.
- Créer des environnements de travail sûrs pour toutes et tous, par l'implémentation effective de plans de travail de sauvegarde dans tous les bureaux pays d'Educo.
- Veiller à ce que l'équipe d'Educo assimile le cadre de Diversité, d'Équité et d'Inclusion.

Objectif 5

Promouvoir des politiques et des approches de genre transformatrices, développées dans le cadre d'alliances et de réseaux de collaboration.

Lignes d'action proposées :

- Participer à des réseaux et à des alliances aux côtés du mouvement féministe et des organisations qui travaillent en faveur de l'équité de genre et qui nous accompagnent et nous inspirent dans le processus de transformation organisationnelle.
- Encourager l'adoption d'approches de genre transformatrices dans les alliances, les espaces et les réseaux auxquels Educo participe.

Implémentation, suivi et évaluation

Les membres du Conseil d'administration, du Comité de Direction et l'ensemble du personnel d'Educo partagent la responsabilité d'œuvrer en faveur de l'égalité entre les genres. Il incombe à tous les domaines et départements de l'organisation d'implémenter de manière effective la Politique de Genre et de promouvoir des actions d'amélioration continue destinées à progresser en la matière.

Bien que l'application de la politique relève de la responsabilité de tous les départements, la Commission de Genre est l'organe spécifique chargé des tâches suivantes :

- Coordonner l'implémentation de la politique.
- L'implémentation sera toujours adaptée aux contextes. Elle répondra à la situation et aux besoins spécifiques de chaque territoire, tant au niveau du siège que des bureaux pays.
- Réaliser un suivi et une évaluation périodiques de la politique.
- Diriger et coordonner la révision de la politique.
- La Politique de Genre sera révisée tous les quatre ans. En cas de modifications éventuelles, le document mis à jour est soumis au Comité de Direction, puis au Conseil d'administration, pour validation.



Changement organisationnel en faveur de l'Équité de Genre

Approche selon laquelle l'équité des genres ne peut être atteinte qu'à la condition d'une transformation des organisations qui agissent en qualité d'agents de développement. La méthodologie du CofEG permet d'identifier, au sein même des organisations, les dynamiques, les routines et les modes de fonctionnement qui donnent lieu à des inégalités de genre, pour mieux concevoir des mesures concrètes à même de les prévenir et de les éliminer. Il s'agit d'une approche intégrale, car tous les domaines institutionnels sont analysés, y compris les valeurs et la culture de l'organisation.

Autonomisation des femmes

Stratégie fondamentale visant à créer et à consolider des processus d'émancipation, de développement et de croissance personnelle et collective. Autonomiser des femmes signifie renforcer leurs capacités et leur donner un rôle dans le groupe social. Ce processus requiert un changement à la fois individuel (davantage de confiance en soi et de capacité de décision) et collectif (davantage de participation et de capacité d'organisation). Les femmes ainsi autonomisées sont des agentes de changement. Elles agissent pour changer leur situation et s'organisent pour modifier la position qu'elles occupent par rapport aux hommes au niveau social, politique et personnel.

Approche fondée sur le genre

Point de vue qui cherche à montrer que les différences entre les femmes et les hommes ne résultent pas uniquement des déterminations biologiques, mais sont également dues aux caractéristiques et aux fonctions que la culture assigne aux personnes. Cette approche questionne les stéréotypes avec lesquels nous sommes éduqués et ouvre la possibilité de développer de nouveaux contenus pour les relations sociales entre les personnes.

Approches transformatrices de genre

Les approches transformatrices de genre entendent remédier au déséquilibre qui caractérise les dynamiques et les relations de pouvoir, à la rigidité des règles et des fonctions assignées aux hommes et aux femmes, aux pratiques préjudiciables et aux normes formelles et informelles inégales, ainsi qu'aux cadres législatifs et politiques discriminatoires ou sexistes qui perpétuent l'inégalité de genre, afin que l'égalité entre les genres soit effective. Pour ce faire, elles s'attachent à éradiquer les formes systémiques de discrimination fondée sur le genre, en créant ou en renforçant des normes, des dynamiques et des systèmes équitables qui soutiennent l'égalité entre les genres.

Toute approche transformatrice de genre remet en cause les relations inégales entre les genres, et vise à modifier les normes et les pratiques discriminatoires qui favorisent souvent les hommes, mais aussi celles qui discriminent les hommes.

Approche féministe

Approche critique qui démontre et explique de manière fondée et factuelle la subordination des femmes. Cette approche définit et conceptualise les relations de pouvoir entre les genres, construit un projet politique critique, libérateur et émancipateur de nature antisexiste, génère une conscience critique au sein du genre dominé afin de transformer le système, et élabore des stratégies d'action politique collective.

L'approche féministe sur laquelle nous misons consiste à analyser les inégalités d'un point de vue multidimensionnel et intersectionnel, de dépasser la seule analyse de genre et de s'attaquer aux causes structurelles des inégalités de manière plus intégrale.

Approche Genre et Développement (GAD)

Approche basée sur la reconnaissance des rapports de pouvoir et des conflits qui existent entre les femmes et les hommes, afin de remédier à la situation de subordination des femmes. Les obstacles qu'elles rencontrent, selon cette approche, ne proviennent pas seulement d'elles-mêmes, mais sont le produit de relations sociales inégalitaires entre les hommes et les femmes, au sein desquelles les femmes se voient désavantagées en matière d'accès et de contrôle des ressources et des bénéfices du développement. Ce concept est issu de l'approche Femmes dans le développement (WID).

Approche intersectionnelle

L'intersectionnalité est une catégorie d'analyse qui désigne les composantes de discrimination qui convergent dans une même expérience et multiplient les désavantages et les préjudices. Cette approche permet d'aborder les problèmes dans une perspective intégrale, et d'éviter de simplifier les conclusions et, par conséquent, l'analyse des discriminations.

Du point de vue de l'intersectionnalité, par exemple, une personne susceptible d'être victime de discrimination parce qu'elle est un enfant, une femme, un membre d'un groupe ethnique autochtone, souffre d'un handicap ou vit dans une situation de pauvreté, peut subir simultanément plusieurs de ces facteurs d'inégalité et se voir exposée à un risque accru de vulnérabilité. C'est ce que l'on appelle la discrimination multiple.

Approche Femmes dans le développement (WID)

Approche apparue dans les années 1970 et donc l'objectif est d'intégrer les femmes de manière fonctionnelle dans une stratégie de développement, en partant du principe que leur participation est nécessaire dans ce domaine. Cette approche s'attaque à la position de subordination que les femmes occupent et les place au centre de la question du développement, sachant que leur exclusion signifie que la moitié des ressources humaines n'entrent pas dans les processus de production. Cette approche rencontre néanmoins certaines limites. En ne cherchant que le développement des femmes, leur charge de travail est bien souvent augmentée sans que le soit leur accès aux ressources, ce qui laisse intacts les mécanismes qui structurent l'inégalité.

Équité de genre

Justice et impartialité dans le traitement des femmes et des hommes, en fonction de leurs besoins respectifs, de leurs différences culturelles, ethniques, sociales, de classe ou autres. L'équité est un moyen de parvenir à l'égalité. Le traitement peut être identique ou différent, mais il doit être équivalent en termes de droits, d'avantages, d'obligations et d'opportunités. L'adoption de mesures visant à compenser les désavantages historiques et sociaux des femmes est par conséquent nécessaire.

Féminisme

Le féminisme est un mouvement politique, social, académique, économique et culturel. Il lutte contre le sexisme et agit en faveur de l'élargissement des droits et de l'autonomie des femmes en tant que personnes. Son objectif est d'éveiller les consciences et de créer les conditions d'une transformation des relations sociales, en vue d'atteindre l'égalité entre les personnes et d'éliminer toute forme de discrimination ou de violence à l'égard des femmes.

Le féminisme ne cherche pas la supériorité des femmes sur les hommes. Il défend au contraire l'égalité entre les deux genres dans tous les domaines de la vie, y compris le domaine social, politique, culturel, économique, entre autres.

Égalité de genre

Égalité des droits, des responsabilités et des opportunités entre les femmes, les hommes, les filles et les garçons. L'égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes sont identiques, mais bien que les droits, les responsabilités et les opportunités ne dépendent pas du fait qu'ils soient nés femme ou homme. L'égalité de genre, qui est le contraire de l'inégalité de genre et non de la différence de genre, vise à promouvoir la pleine participation des femmes et des hommes à la société. L'égalité entre les hommes et les femmes requiert que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes soient pris en compte et que la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes soit reconnue.

Justice de genre

Désigne l'égalité totale entre toutes les personnes, et ce dans tous les domaines de la vie. La justice de genre se donne pour but d'éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes au sein de la famille, de la communauté, du marché et de l'état. Son avènement passe par la juste répartition des ressources et du pouvoir social dans la société, un traitement équitable des hommes et des femmes en fonction de leurs besoins respectifs et l'implémentation de mesures spécifiques conçues pour compenser les désavantages dont souffrent les femmes.

Patriarcat

Système d'organisation sociale caractérisé par la suprématie masculine, au sein duquel les postes clés du pouvoir dans les domaines politique, économique, social, religieux, entre autres, sont généralement occupés par des hommes. Le patriarcat se définit au sens large comme la manifestation de la domination des hommes sur les femmes et les enfants dans l'environnement familiale, et comme l'extension de cette domination sur les femmes dans la société en général. Les usages, les coutumes, les traditions, les normes familiales, les habitudes sociales, les préjugés, la symbolique et même les lois assurent la transmission et la perpétuation de ce système de domination entre les générations.

Rôles de genre

Ensemble de normes sociales et comportementales généralement perçues comme appropriées pour les hommes et les femmes dans un groupe ou un système social donné, et qui déterminent les responsabilités et les tâches qui leur sont historiquement assignées. Les rôles traditionnellement attribués aux femmes et aux hommes ont placé chacun des genres dans des positions de pouvoir différentes et leur ont assigné une valeur sociale particulière. Le travail en faveur du développement humain se doit ainsi de remettre en question cette répartition afin d'éliminer les déséquilibres de pouvoir.

Hétéropatriarcat

Système d'organisation sociale et de relations sociales caractérisé par la suprématie du masculin et de l'hétérosexualité. Le système est fondé sur un modèle familial unique et universel, traditionnellement composé d'un couple hétérosexuel et de ses éventuels enfants, ainsi que sur la perpétuation, la distribution et la légitimation sociale d'une série de rôles attribués aux hommes et aux femmes que nos sociétés actuelles continuent de reproduire.

Transversalisation du genre

Stratégie qui se propose 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.



Symbole de notre amour et de notre engagement pour le pays, nos amonitions ont été, par leur bravoure, autant que les hommes, défendre le patrie. Toutes nos amonitions, la femme béni.

8M
Le machisme tue.
L'éducation sauve des vies

8M
L'éducation autonomise les femmes

8M
Le machisme se soigne par l'éducation

8M
L'éducation protège les femmes

8M
Bonne Journée de la Femme



 educoco.org

 [educoco_ong](https://www.instagram.com/educoco_ong)

 [educocoONG](https://www.facebook.com/educocoONG)

 [Educo_ONG](https://twitter.com/Educo_ONG)