

# Politique de genre

## 1. Portée et responsabilités

### 1.1. Portée

Ce document de politique définit les engagements et efforts qu'ITECO veut mettre en œuvre en tant qu'ASBL tant au niveau de son fonctionnement interne qu'au niveau de ses activités dans tout ce qui traite de l'égalité hommes/femmes. Le thème des inégalités étant au cœur de l'objet social d'ITECO, et les discriminations faites aux femmes étant importantes dans le monde du travail en Belgique, ITECO porte une attention toute particulière aux femmes dans cette note afin que ses actions internes et externes soient en adéquation avec cette valeur centrale de l'organisation qu'est l'égalité.






Promouvoir l'égalité femmes/hommes n'est pas une tâche simple. Il s'agit de faire bouger des lignes qui impliquent des stéréotypes dans lesquels nous sommes solidement (et même confortablement) installé-e-s afin de rendre explicites les discriminations et ainsi pouvoir les éliminer.

La notion d'égalité et le concept de genre<sup>1</sup> ont ceci de particulier qu'ils touchent à l'identité-même des personnes. Traiter du genre (et donc indirectement questionner l'identité) dans le cadre du travail est un exercice délicat qu'il convient de faire évoluer au fur et à mesure de la réflexion interne.



### 1.2. Responsabilités

La responsabilité et redevabilité de la mise en pratique de cette politique est prise en charge par une personne mandatée pour les thèmes transversaux. La conformité des actions avec cette politique est cependant de la responsabilité de l'ensemble de l'équipe d'ITECO.

Le genre étant un thème transversal, il est intégré à :

-  La politique Ressources humaines
-  Le plan de formation
-  La politique communication
-  La note de gouvernance d'ITECO
-  Aux autres documents stratégiques qui sont produits par ITECO

Les responsabilités sont réparties comme suit :

-  Chaque membre du personnel est responsable d'appliquer les éléments de cette politique.
-  La coordination du suivi, la revue et la mise à jour générale de cette politique et du plan d'action qui l'accompagne est de la responsabilité de la personne en charge des thèmes transversaux.





---

<sup>1</sup> La notion de genre ajoute à la notion de sexe ce qui a été acquis par la culture, la famille, la société, la religion, etc. et qui a trait à l'identité en tant que femme ou homme. En ce sens, les différences biologiques entre les hommes et les femmes ne changent pas mais les rôles sociaux, acquis et non innés, évoluent dans le temps et varient d'une société à l'autre.




 Pour le suivi et révisions :

- o Date de création : Aout 2015
- o Cette politique a été discutée et approuvée par l'équipe en date du 29 juillet 2015 et présentée au Conseil d'Administration de juillet 2015.
- o Personne responsable : Personne en charge des thèmes transversaux.
- o Date de la dernière révision : Septembre 2015

## **2. ITECO s'engage à promouvoir l'égalité femmes/hommes au sein de l'ASBL**





-  En rendant visible l'approche genre et la tension acceptable entre celle-ci et « garder une approche globale de la domination » qui est fondatrice d'ITECO.
-  En encourageant une participation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances décisionnelles.
-  En rémunérant son personnel, femmes et hommes, de façon identique.
-  En permettant aux membres du personnel de pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée.

### **2.1. L'AG et le CA**

-  La liste des personnes à consulter pour les candidatures à la présidence est générée (alterne le nom d'une femme et d'un homme).
-  Le thème du genre et de la mixité et leur importance sont explicités lors de la constitution du CA. Les candidatures féminines pour participer au CA et à la présidence sont encouragées.
-  L'équipe rédige une proposition qui sera faite à l'AG pour instaurer un minimum d'1/3 de personnes du même sexe au sein de l'AG et du CA.

### **2.2. L'équipe permanente**

Le règlement d'ordre intérieur informe le personnel sur :

-  La flexibilité des horaires (temps plein et temps partiel)
-  Les dispositions pour les crédits-temps
-  Les possibilités de faire du télétravail
-  Le contact en cas de harcèlement

Dans l'organisation de la vie quotidienne, ITECO consulte toutes les personnes lorsque le temps de travail pourrait empiéter sur la vie privée (mises au vert, travail le WE ou en soirée).

Les fonctions sont rémunérées selon des barèmes définis dans le ROI et ont des avantages identiques. Les différences de rémunération proviennent donc uniquement de l'ancienneté et du temps de travail.

Les mandats de coordination et tâches socialement valorisées sont accessibles aux hommes et aux femmes sans distinction et attribués selon l'expérience et les compétences en prenant soin dans la mesure du possible d'équilibrer leur répartition en matière de genre.

Le plan de formation interne favorise la formation sur les compétences sensibles au genre.

### **2.3. Les documents stratégiques**

ITECO s'engage à intégrer le respect des valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes, dans les documents officiels : statuts, vision-mission, note stratégique, règlement d'ordre intérieur,... lors de leur mise à jour.



ITECO mène une réflexion pour ne pas présenter les femmes et les hommes de l'équipe dans des rôles stéréotypés lors des réunions et formations (femmes à l'accueil, hommes pour régler l'ordinateur, etc.).

ITECO se préoccupe d'avoir un nombre égal d'intervenantes et intervenants lors de conférences et réunions.






## **3. ITECO s'engage à promouvoir l'égalité hommes/femmes dans ses activités**

### **3.1. Les formations**

Dans la construction du programme de formation :

-  Intégrer des formations spécifiques sur le genre dans son programme de formations.
-  Intégrer la thématique du genre dans ses formations de seconde ligne

Dans l'organisation des formations :

-  Prévoir dans la mesure du possible chaque binôme de formateurs avec un homme et une femme dans des rôles non discriminants (homme en posture d'animateur, femme préparant les pauses café,...)
-  Choisir les intervenants extérieurs et préparer leur intervention
  - o En équilibrant le nombre d'intervenants hommes et femmes
  - o En équilibrant le temps de parole entre hommes et femmes
  - o En prenant soin de ne pas renforcer les stéréotypes de genre (hommes pour les projets techniques ou humanitaires, femme pour les projets de santé, directeurs/personnel exécutant,...)
-  Lors du Cycle d'Orientation, la journée projet sera modérée par des femmes accompagnatrices afin de mettre en avant le rôle des femmes dans le développement
-  Organiser les activités de la formation de façon à ne pas perpétuer des stéréotypes et des discriminations liées au genre et en permettant à tous et à toutes de participer.
-  Se donner des balises pour une communication genrée.

- ✚ Se doter d'outils de formation délibérément sensibles au genre.
- ✚ Un suivi est instauré pour connaître le nombre de participants et de participantes aux formations.

Dans l'animation de la formation elle-même

- ✚ Les journées de formation se passent dans la mesure du possible durant le temps de travail dans des horaires accessibles et les formations sont rarement mises dans des périodes de congés scolaires, vacances ou mercredis. Les mercredis sont des jours à éviter.
- ✚ Lorsqu'un phénomène social est au centre des débats : faire le lien avec les concepts clés de l'approche de genre : empowerment, domination patriarcale, égalité de droits, actions positives,...
- ✚ Lier les questions de genre aux autres dimensions (intersectionnalité) de la domination : diversité culturelle, de classe sociale, d'âge ...
- ✚ Expliciter le socle indispensable de valeurs et comportements attendus au cours des formations et comme effets de formation. Par exemple : décoder les attitudes sexistes dans les groupes et proposer des techniques permettant d'acquérir des « réflexes genre ».

### 3.2. Les accompagnements

Les accompagnements réalisés par ITECO tiendront compte dans la mesure du possible d'une approche genrée:

- ✚ Equipe de formateurs composée d'un binôme homme femme dans des rôles non discriminants (homme en posture d'animateur, femme préparant les pauses café)
- ✚ Choix des intervenants extérieurs et de leur intervention
  - o En équilibrant le nombre d'intervenants hommes et femmes
  - o En équilibrant le temps de parole entre hommes et femmes
  - o En prenant soin de ne pas renforcer les stéréotypes de genre (hommes pour les projets techniques ou humanitaires, femme pour les projets de santé,...)

### 3.3. Le plaidoyer

ITECO s'efforce d'intégrer l'approche genre dans les différents plaidoyers qu'il entreprend tant au niveau de l'éducation au développement que de l'approche interculturelle.

## 4. La communication

Dans la production de documents internes et externes, les personnes responsables font attention aux éléments suivants<sup>2</sup> :

- ✚ Valoriser les expériences, analyses et l'expertise de femmes autant que celles produites par des hommes (ou plus pour favoriser le « rattrapage »).
- ✚ Mener une approche langagière épiciène et inclusive :
  - o Féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre.
  - o Ne pas placer systématiquement les formes masculines en premier lieu.
  - o Emploi de termes génériques (la direction, le monde de la recherche, etc.), d'infinififs ou de tournures neutres.
  - o Reformulation des phrases privilégiées par rapport à la féminisation systématique qui alourdit la lecture.
  - o Les expressions sexistes sont évitées (le panier de la ménagère, gérer en bon père de famille, mademoiselle, etc.).

Lorsque des termes de références sont rédigés, que ce soit pour des accompagnements, de la consultance ou des évaluations, ces termes de référence devront être sensibles à l'approche genre.

Dans le choix des images pour les publications ou le site web, les personnes responsables font attention à :

- ✚ Illustrer la diversité ;
- ✚ Ne pas reprendre des images ou postures stéréotypées ou dégradantes ;
- ✚ Éviter les couleurs stéréotypées.

---

<sup>2</sup> **SONT ANTISEXISTES** les documents qui ne reconduisent pas la répartition traditionnelle des rôles masculins et féminins ou qui illustrent les luttes pour changer l'actuelle situation des choses.

(Inspiré du manifeste des cinéastes antisexistes.)

- a) En ce qui concerne les femmes : est antisexiste la dénonciation de leur oppression particulière sur le plan professionnel (salaires inférieurs à ceux des hommes, temps partiels à 85% féminins, etc.) et la dénonciation de leur aliénation spécifique (terrorisme de la mode et de la beauté, hantise du vieillissement, passivité sexuelle, viols et violences physiques, tâches ménagères et éducatives menées par les femmes seules et profondément méprisées, autodénigrement et parfois haine d'elles-mêmes, mythologie du dévouement et de l'abnégation).
- b) En ce qui concerne les hommes : est antisexiste la critique de la virilité réduite à la force physique et ou sexuelle et engendrant le goût du pouvoir. En effet les hommes, eux aussi, sont opprimés par le sexisme: par exemple il est évident que l'on castré systématiquement la sensibilité des petits garçons. Le temps et l'énergie de la plupart des hommes adultes sont dévorés par la nécessité de faire carrière et de nourrir leur famille. Certes, leur oppression leur confère des privilèges, mais sur le plan moral le sexisme les mutile aussi.