

## Note de politique générale « Genre »

### Table des matières

Petite introduction .....	3
I Au niveau stratégique .....	4
II Au niveau institutionnel .....	4
II.1 Instances de gestion et ressources humaines .....	4
II..1 Parité .....	4
II..2 Egalité salariale.....	4
II..3 Tension vie privée – vie professionnelle .....	5
II..4 Non-discrimination à l’embauche .....	5
II..5 Dynamiques d’équipes .....	5
II.2 Intégrité.....	6
II.3 Financements .....	6
III Au niveau opérationnel.....	6
III.1 La communication interne et externe.....	6
III.1.1 Usage des images et contenus promotionnels .....	6
III. 1.2 Rédaction non sexiste .....	7
III.2 Au niveau pédagogique.....	7
III.2.1 Les outils pédagogiques .....	7
III.2.2 Les ressources pédagogiques.....	8
III.2.3 Dynamiques de groupe .....	8
III.2.4 Contenus .....	8
III.2.5 Suivi-évaluation .....	9
III.2.6 Choix des intervenant.e.s externes .....	9
III.3 Au niveau de la mobilisation .....	9
III.3.1 Transversalement.....	9
III.3.2 Spécifiquement .....	9
III.4 Partenariats et collaborations.....	10
IV Suivi/Evaluation de la politique .....	12
V Ressources internes de mise en œuvre .....	14
V.1 Moyens humains.....	14
V.II Moyens financiers .....	15

VI	Annexe : le genre dans les formations .....	16
1.	Collaborations .....	16
2.	Outils et ressources .....	16
3.	Contenus de formation .....	16
4.	L'équipe de formation .....	16
5.	Dynamique de groupe .....	17

**Date de rédaction de la note :** 2013

**Date des mises à jour de la note :** 2014 - 2022

**Production de la note :** Coproduction équipe – CA

**Validé par :** CA (revalidée en 2022)

**Responsable Veille (suivi de la validité) et mise à jour :** Coordination

**Personne responsable de la mise en œuvre :** Coordination

**Lien avec les autres notes de politiques :** RH

## Petite introduction

Quinoa intègre une attention sur les inégalités entre les genres et particulièrement sur les inégalités entre les hommes et femmes et les relations de pouvoir liées au genre à tous les niveaux de son organisation, à savoir dans son **positionnement politique** (diagnostic, vision, etc.), dans sa **vie institutionnelle, dans ses pratiques pédagogiques**. Cette attention est donc tant transversale (gender mainstreaming) que spécifique (gender specific).

Cela répond à la volonté et correspond à la vision de Quinoa (cf charte) de ne pas reproduire les rapports de domination genré en interne, et plus largement au sein de la société à travers ses pratiques, et de contribuer à la lutte contre le patriarcat et pour l'égalité entre les genres.

Cette approche genre se traduit dans les 3 niveaux d'action de Quinoa, à savoir institutionnel, stratégique et opérationnel.

Par ailleurs **le secteur ACNG** (acteurs de la coopération non gouvernementale) a travaillé collectivement en 2017 et 2018 pour aboutir à une [charte commune](#) (Signée par Quinoa en octobre 2018) et [un manuel pour l'intégration du genre](#) dans les métiers de l'ECMS (publié en juin 2019).

Il est important de noter qu'entre 2012 et 2014, Quinoa a entamé un processus d'apprentissage continu sur le féminisme et que dès lors la majorité des pratiques ci-dessous s'envisagent sous le prisme des inégalités hommes-femmes. Depuis lors, Quinoa a approfondi une lecture intersectionnelle des rapports de domination et elle est désireuse d'élargir la réflexion afin d'y intégrer une perspective 'genre' comprenant les inégalités subies par les personnes **LGBTQIA+** et contribuer à la lutte contre le système cisgenre et hétéronormatif.

A ce stade, Quinoa n'est pas encore au clair sur les implications que cela aurait sur l'entièreté de ses pratiques, mais le positionnement est amené à évoluer et se clarifier au fur et à mesure des réflexions. Ex : quelle écriture non-binaire choisir ?

## I Au niveau stratégique

**Diagnostic :** Le diagnostic de Quinoa identifie la domination et l'exploitation des êtres humains notamment basées sur le « sexe », comme un mécanisme inhérent à un système dominant (système capitaliste néolibéral, raciste et patriarcal) ayant comme conséquence l'augmentation des inégalités et injustices.

**Vision :** L'égalité sous toutes ses formes (hommes-femmes, de genre, entre les origines géographiques et culturelles, entre les origines socio-économiques, entre les personnes valides et non-valides) est au centre de la vision de Quinoa.

**Mission :** la charte du secteur demande que l'égalité H/F soit présente dans la vision et mission.

Quinoa intègre stratégiquement une **réflexion intersectionnelle des rapports de domination** qui structurent le système-monde actuel, et ce à travers trois rapports majeurs : la race, la classe et le genre. L'intersectionnalité est entendue comme l'appréhension de la complexité des identités et de la pluralité des inégalités qu'une seule et même personne puisse subir, étant sujette à plusieurs formes de discriminations, portant sur certaines facettes de son identité (genre, race, classe, âge, handicap, etc). On parle d'imbrications des différents systèmes de domination puisque les différentes oppressions sont vécues simultanément et ne sont pas dissociables les unes des autres.

Les réflexions de genre ne peuvent donc pas être pensées sans considérer les autres forces en puissance.

## II Au niveau institutionnel

Au-delà des enjeux stratégiques, Quinoa a un positionnement institutionnel fort car elle se définit comme une organisation féministe. Cela se reflète au travers de différents fonctionnements institutionnels :

### II.1 Instances de gestion et ressources humaines

Au-delà d'une politique générale de non-discrimination, différentes orientations sont prises par l'asbl :

#### II.1 Parité

La Charte du secteur demande qu'au minimum 1/3 du même sexe soit représenté dans les organes de gestion.

Notre constat va à l'encontre de celui du secteur pour lequel la représentativité des femmes vient à manquer dans les organes décisionnels : ce n'est pas le cas chez Quinoa.

Néanmoins, un regard attentif est donné afin d'avoir une représentativité masculine. A ce stade, l'association n'a pas souhaité se donner de quota mais rend compte à son AG de la parité de ses organes et équipes. La parité est davantage pensée comme un 'garde-fou' pour ne pas tomber dans des mécanismes discriminatoires, mais ce n'est pas une exigence en soi, au vu constat dressé.

#### II.2 Egalité salariale

Quinoa va au-delà de l'exigence légale « à travail égal – salaire égal » en mettant en place plusieurs mesures structurelles :

- Prenant en compte le constat que les hommes négocient avec plus d'aisance leur ancienneté, le calcul de l'ancienneté est cadré (voir procédure de recrutement) ;
- Prenant en compte le constat que les femmes travaillent plus à temps partiel et/ou bénévolement, le travail à temps partiel est valorisable dans l'ancienneté comme un temps plein et le travail bénévole est valorisé dans les conditions prévues dans la procédure de recrutement ;
- Prenant en compte le constat que les femmes travaillent de façon rémunérée dans l'ensemble moins que les hommes pour prendre en charge leur famille, et qu'elles gagnent donc moins d'argent que les hommes, Quinoa veille à faciliter ce type de choix aussi pour les hommes. En effet, les temps partiels, congés parentaux et congés d'autre type sont accordés et valorisés pour tou.te.s les employé.e.s dans les politiques RH comme une approche anticapitaliste (travailler moins pour vivre mieux). La quasi-totalité des postes chez Quinoa sont des temps partiels (dans la mesure du possible).

### **II.3 Tension vie privée – vie professionnelle**

Cette tension est importante chez Quinoa puisque les employé.e.s, et certaines fonctions en particulier, travaillent beaucoup les soirs et/ou les week-ends. Cette prise en compte est bien entendu réfléchi plus globalement que sur les questions de genre et de politique RH. Néanmoins, vu la dimension particulière que prend cette tension dans un contexte de parentalité, et vu le contexte social qui influe de façon inégalitaire sur la répartition des rôles liés à la parentalité entre les femmes et les hommes, une attention est portée à cet enjeu, notamment en :

- Prenant en compte les contraintes familiales des employé.e.s pour le temps de travail collectif (réunion, ateliers, etc.)
- Prenant en compte les contraintes familiales des employé.e.s dans la politique de formation
- Ayant une politique ambitieuse sur les possibilités d'aménagement du temps de travail en termes d'horaires et de temps de travail pour les hommes et les femmes (formalisée dans le RT). La politique RH de Quinoa repose sur la flexibilité et la responsabilité des employé.e.s pour répondre à ces enjeux.
- Favorisant les temps partiels pour tou.te.s afin d'accorder un temps suffisant à la vie privée
- Mettant en place un environnement de travail qui permette le télétravail et que la structure le soutienne de façon structurelle.

### **II.4 Non-discrimination à l'embauche**

(Ceci est repris dans la procédure « recrutement ») : A ce stade, pour tous les recrutements équipe/OA/responsables de projet, Quinoa intègre :

- Une communication non discriminatoire des offres d'emploi ("disclaimer" sur la non-discrimination, termes et images utilisés, « genderisation » des profils et noms de fonction)
- L'équipe de sélection est informée sur les principes de non-discrimination à l'embauche
- Quand c'est possible (en fonction des autres contraintes liées au recrutement), veiller à avoir une équipe mixte homme-femme pour les recrutements.

### **II.5 Dynamiques d'équipes**

La question des relations de pouvoir entre les femmes et les hommes (en ce compris le harcèlement et autres comportements sexistes) au sein des équipes de Quinoa (OA - équipe permanente- équipes bénévoles) est identifiée.

Jusqu'à ce jour :

- Elle est verbalisée et toute personne est invitée à le faire
- Elle fait l'objet d'un point d'attention dans la politique RH et dans le Règlement d'Ordre Intérieur
- Elle est explicitement indiquée dans le code de conduite intégrité

## II.2 Intégrité

La question des relations de pouvoir entre les genres et entre les femmes et les hommes (en ce compris le harcèlement et autres comportements sexistes) vis-à-vis de tiers (membres des publics cibles, partenaires, communautés d'accueil, etc.) est identifiée.

- Elle fait l'objet d'un point d'attention de la note de politique « intégrité »
- Quinoa est munie d'un "code de conduite intégrité" qui est signé par :
  - o Tou.te.s les employé.e.s, en même temps que le contrat
  - o Tou.te.s les membres de l'O.A, en début de mandat
  - o Tou.te.s les volontaires, car intégré dans la charte des volontaires
  - o Tou.te.s les partenaires via les conventions partenariales
  - o Les Brigadistes (BAP) via un opt-in dans les conditions générales sur le site

Ce code réaffirme les valeurs d'égalité entre les genres, de respect des personnes, de l'importance de la diversité et de non-discrimination que l'organisation défend. Tout signataire y adhère en s'engageant dans l'asbl et le promeut par son comportement personnel et professionnel.

## II.3 Financements

Quinoa intègre l'ensemble de ces considérations lorsqu'elle rédige des demandes de financement auprès de bailleurs de fonds.

- La demande est rédigée en écriture inclusive avec une annotation explicative qui précède
- Certains indicateurs spécifiques genre sont intégrés dans la demande de financement
- Une attention particulière pour chaque demande de projet est portée à un équilibre homme-femme dans la répartition des tâches et rôles.

## III Au niveau opérationnel

### III.1 La communication interne et externe

La communication de Quinoa intègre des principes liés à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces principes sont présentés ci-après, et sont développés davantage dans le manuel du processus « communication ».

#### **III.1.1 Usage des images et contenus promotionnels**

Les images et les mots construisent la norme. A ce titre, la communication a un rôle essentiel dans la construction de l'égalité hommes-femmes.

Quinoa suit les principes du [Code de Conduite des Images et Messages de CONCORD](#) qui insiste sur l'importance de la communication consciente afin de ne pas être un autre vecteur de reproduction des stéréotypes et inégalités (genrés/rerelations internationales etc).

Quinoa veille à ce que les représentations ne reproduisent pas les stéréotypes sexistes ou hétéronormés (notamment par une représentation proportionnée des femmes et des hommes, etc.). Les personnes sont nommables et ont donné leur accord quant à ce que l'image soit utilisée comme vecteur de communication de Quinoa.

### III. 1.2 Rédaction non-sexiste

La langue est le reflet de la société. Elle évolue constamment, elle change, s'adapte pour nommer les nouvelles réalités sociales et les changements sociopolitiques. Or, les textes reflètent généralement mal la présence et la participation des femmes dans la société. Elle perpétue également les stéréotypes sexistes et homophobes.

Quinoa s'inspire des réflexions et perspectives féministes et fait usage d'une rédaction non-sexiste (c'est-à-dire qui inclut dans la langue une représentation équitable des femmes et des hommes) pour ses productions écrites, institutionnelles et pédagogiques.

Tant que possible, Quinoa va au-delà et utilise une écriture inclusive pour tous les textes et publications sorties après 2019 (tiret/point médian/barre diagonale/substantif au masculin et féminin). Quinoa n'a pas encore identifié sa préférence en termes de rédaction non-genrée mais une réflexion à ce sujet est à planifier.

Sources du secteur public :

<http://www.languefrancaise.cfwb.be/index.php?id=franca%20feminisation> et  
<http://www.liege.be/telechargements/pdf/actu/cfv-a4web.pdf> et  
<http://www.ofa.gov.on.ca/fr/questions-ajustetitre.html#>

## III.2 Au niveau pédagogique

Au cœur de la pensée intersectionnelle de Quinoa, ses processus pédagogiques intègrent des principes liés à l'égalité entre les genres, et souvent plus spécifiquement entre les femmes et les hommes, tant transversalement que spécifiquement, tant dans les contenus que dans les formes. Ces principes sont présentés ci-après, et sont développés davantage dans les "notes de processus" de chaque processus pédagogique.

Quinoa n'a aujourd'hui pas vocation d'aborder le genre comme **contenu prédominant** (d'autres ONG et associations le font avec pertinence) mais de **refléter dans l'ensemble de tous ses contenus et outils cette vision intersectionnelle des inégalités**. Concrètement, ce thème est traité à différents niveaux :

### III.2.1 Les outils pédagogiques

- Les outils pédagogiques de Quinoa visibilisent les impacts différenciés des enjeux mondiaux sur les hommes et les femmes, notamment à travers des données statistiques genrées et/ou une analyse sur les relations de pouvoir homme-femme dans le contexte de la thématique abordée. Tous nos nouveaux outils (Dezobeyi, Escape Game...) intègrent une vision intersectionnelle des inégalités et des injustices, et par conséquent adressent les inégalités homme-femme (ex : Projets Européens, Dezobeyi Tour...)

- Ils veillent à ne pas reproduire les stéréotypes sexistes ou hétéronormés et sont attentifs à une représentation proportionnée des femmes et des hommes (dans les images, les témoignages, etc.)
- Les « recadrages » proposés par Quinoa lors de la mobilisation des outils intègrent une lecture « genre »
- **Des outils de sensibilisation** sont spécifiquement développés sur ce thème (ex : des newsletters autour du 8 mars) ; la sensibilisation, en tant qu'outil, traite des inégalités homme-femme envers le grand public comme envers les publics spécifiques.

### III.2.2 Les ressources pédagogiques

Une attention spécifique est donnée aux ressources pédagogiques pour s'assurer que la voix des femmes y trouve une place croissante, au fur et à mesure que notre centre de documentation s'étoffe. Depuis 2014, une analyse du centre de documentation de Quinoa est faite.

En 2014 : 62% des ouvrages étaient écrits par des hommes, 16% par des femmes, et 21% sont mixtes (dont la moitié est mixte à majorité masculine).

En 2021 : 49% des ouvrages étaient écrits par des hommes, 20% par des femmes, et 31% sont mixtes.

### III.2.3 Dynamiques de groupe

Cela signifie aussi que les processus tiennent compte de la dynamique des relations de pouvoir au sein d'un groupe, y compris celles liées au genre (les autres étant, par exemple, les relations de pouvoir basée sur le profil socio-culturel, l'âge ou l'ancienneté). Ces relations de pouvoir sont identifiées par les animateurs-trices et verbalisées avec le groupe.

### III.2.4 Contenus

- Les rapports de dominations hommes-femmes sont **abordés directement dans tous nos processus** (par exemple : le projet international qui intègre un atelier de formation sur cette thématique en synergie avec le Monde selon les Femmes). Tous nos nouveaux processus pédagogiques intègrent une vision intersectionnelle des inégalités et des injustices, et adresse par conséquent les inégalités hommes-femmes (ex : Projets Européens, Dezobeyi Tour...).
- **Dans le cadre des formations à la démarche interculturelle** : ce contenu est abordé directement à travers les mises en situation du processus « projet international », du « projet européen » et du processus « formation au départ ».
- **Pistes et illustrations d'engagement** : de façon générale, Quinoa veille à valoriser autant de femmes que d'hommes « engagé.e.s » dans des dynamiques de changement social, en essayant de ne pas renforcer les stéréotypes sexistes sur les modes d'engagement privilégiés des hommes ou des femmes dans l'imaginaire collectif. Plus spécifiquement, les mouvements féministes sont présentés comme exemples concrets d'engagement pour les publics, et comme exemples des victoires sociales obtenues par la mobilisation.
- **Plusieurs de nos activités de sensibilisation** portent au cœur de leur démarche une réflexion sur les dominations de genre, notamment des cinés-débats ou des arpentages.

### III.2.5 Suivi-évaluation

La dernière dimension à considérer en termes pédagogiques serait de proposer une **analyse genrée** des résultats et de l'atteinte des objectifs (avec des indicateurs de genre). Ceci n'est pas fait de façon systématique, Quinoa n'ayant pas encore pu définir clairement la pertinence de cette démarche pour sa dynamique éducative (majorité de femmes suivent les formations). Dans le cadre du programme 2021-2026, un seul indicateur a été genré (R3, travail avec les collectifs – public souvent plus masculin). La pertinence sera à évaluer en cours d'exécution du programme, car des indicateurs similaires auraient pu être intégrés pour le R2 (mobilisation).

Pour intégrer cela de façon effective dans les pratiques, [une charte « genre en formation »](#) reprend les balises que les formateurs et formatrices sont invité-e-s à suivre et intégrer (voir en annexe).

### III.2.6 Choix des intervenant.e.s externes

Quinoa tend vers la parité dans ses intervenant.e.s externes, avec un minimum de 40% de femmes dans toute intervention externe. Ceci est monitoré annuellement pour chaque type d'activité.

## III.3 Au niveau de la mobilisation

Quinoa se définit comme féministe et en tant que personne morale engagée, elle prend part activement au changement social nécessaire à l'atteinte de l'égalité des genres. Il est donc logique que la mobilisation chez Quinoa intègre ces principes tant transversalement que spécifiquement. Ces principes sont développés dans la note de politique "mobilisation".

### III.3.1 Transversalement

- Dans la formulation des textes et des revendications des campagnes auxquelles Quinoa participe et/ou est signataire, Quinoa est attentive aux inégalités de genre et à la différence d'impact de la politique sur les femmes et les hommes.
- Quinoa n'étant pas une spécialiste du plaidoyer, elle va se référer à des organisations plus expertes en la matière dans le cas où elle a un pouvoir rédactionnel fort.
- Quinoa implique et travaille avec des mouvements de femmes, crée des partenariats, des collaborations et des synergies avec des organisations travaillant sur cette thématique.
- Pendant les manifestations et les actions, Quinoa prête attention à ce que la parole soit équitablement donnée aux hommes et aux femmes, sur le podium et avec les médias.
- Quinoa fait en sorte que ses modèles d'actions ne reproduisent pas d'inégalités de genre.

### III.3.2 Spécifiquement

- Quinoa a développé une formation spécifique en genre à destination de groupes affinitaires et de bénévoles : "Dynamiques de genre dans vos groupes". Cette formation aborde la question des mécanismes qui sous-tendent les inégalités afin qu'elles ne soient plus reproduites.
- Quinoa soutient des collectifs féministes et promeut la participation active de ses membres et bénévoles à des manifestations et actions autour de cette thématique. Ex. : Journée Internationale des Droits des Femmes (8 mars) - Journée Internationale pour l'élimination de la violence faite aux femmes (25 novembre).

### III.4 Partenariats et collaborations

Les partenaires de Quinoa sont sélectionnés sur base de critères clairs (voire « politique de partenariat ») qui mentionnent notamment que les deux organisations doivent partager une partie significative de leur diagnostic des inégalités et des injustices et de leur vision du monde. Notamment :

- Partager une lecture systémique des enjeux mondiaux ;
- Partager une lecture critique des relations « Nord-Sud » ;
- Partager une lecture critique des relations de domination entre les êtres humaines (basées sur le sexe », la « classe » et la « race »).

Ex. : les 4 organisations du programme commun DGD partagent cette lecture et vision ; cela a été intégré dans la Théorie du Changement et le programme.

#### Partenaires Sud :

Cette lecture critique des relations de domination entre les êtres humains est plus récente dans l'histoire de Quinoa, et n'a donc pas été prise en compte dans l'identification des partenaires avant 2014.

Cependant :

- La grande majorité des partenaires « Sud » de Quinoa intègrent spécifiquement les inégalités homme-femme dans leur objet social (une partie significative d'entre eux vont au-delà en se revendiquant féministes). Citons notamment le CADD, Grufides, Bharathi Trust, PDG et le CWIN.
- Dans ses relations partenariales, la place de la réflexion sur le système patriarcal est présente.

Quinoa entend également, dans un objectif de renforcement mutuel, nourrir les partenaires sur ces réflexions. Citons notamment l'atelier qui a été organisé sur le féminisme lors de l'accueil de tous les partenaires en 2014. Un autre exemple est le fait que notre partenaire ADeD soit devenu beaucoup plus conscient des enjeux de genre depuis son partenariat avec Quinoa.

#### Partenaires Nord :

Les partenaires « Nord » du processus long (PAL) de Quinoa ont été identifiés avant que Quinoa ne mène une réflexion interne sur le féminisme et le genre (début du processus : 2012).

Notons néanmoins que :

- Les partenaires « Nord » de Quinoa du PAL n'intègrent pas spécifiquement une lecture hommes-femmes dans leur objet. Leur lecture transversale des inégalités leur rend néanmoins cet enjeu familier.
- Les autres partenariats « Nord » se forment autour d'un projet commun spécifique.
- Quinoa veille à susciter le débat sur les relations « hommes-femmes » à travers toutes ses collaborations et influencer sur les productions qui, le cas échéant, découlent de ces collaborations.

#### Collaborations :

Au-delà des partenariats, Quinoa travaille structurellement en synergie avec d'autres, surtout lorsqu'il s'agit de mobilisation (voir chapitre ad hoc). Elle prête donc une attention particulière à ce que les collaborations soient établies dans un cadre où les inégalités homme-femme sont reconnues,

les mécanismes sur lesquels ces inégalités s'appuient soient dénoncés et où la synergie en question tende à atteindre l'égalité des genres.

## IV Suivi/Evaluation de la politique

La prise en compte des relations de pouvoir entre les genres est un objectif clé pour Quinoa. Les différents éléments repris ci-dessus sont concrétisés dans des résultats avec des cibles pour permettre leur suivi.

**Le suivi et l'évaluation se fait en interne** à travers l'analyse de l'atteinte des résultats suivants.

<p><b>R1</b> : Quinoa a recourt à une rédaction non sexiste.</p> <p><b>Cible</b> : 100 % des textes (institutionnels et pédagogiques) rédigés de façon non-sexiste. (Source : textes)</p>
<p><b>R2</b> : Les ressources pédagogiques sont équilibrées en termes de genre.</p> <p><b>Cible</b> : 50 % des nouvelles acquisitions en livres sont écrites par des femmes (ou en majorité par des femmes).</p>
<p><b>R3</b> : Les personnes qui interviennent dans les évènements pédagogiques sont autant des femmes que des hommes.</p> <p><b>Cible</b> : Minimum 40% des personnes invitées comme intervenant.e.s externes (dans les formations et/ou conférences) sont des femmes</p>
<p><b>R4</b> : Les outils visibilisent les impacts différenciés des enjeux mondiaux sur les hommes et les femmes (notamment à travers des données statistiques genrées et/ou une analyse sur les relations de pouvoir homme-femme dans le contexte de la thématique abordée).</p> <p><b>Cible</b> : 100 % des outils produits après 2014 visibilisent les impacts différenciés des enjeux mondiaux sur les hommes et les femmes (notamment à travers des données statistiques genrées et/ou une analyse sur les relations de pouvoir homme-femme dans le contexte de la thématique abordée).</p>
<p><b>R5</b> : Les rapports de domination « hommes-femmes » sont portés comme contenu par l'ensemble de l'équipe pédagogique.</p> <p><b>Cible</b> : chaque processus pédagogique intègre, d'une façon ou d'une autre, les rapports de domination « homme-femme » (comme contenu central d'une animation/formation, dans le recadrage des outils, dans les mises en situations, etc.).</p>
<p><b>R6</b> : Quinoa, en tant que structure féministe, soutient et/ou se mobilise pour des dynamiques porteuses de changement social en vue de l'égalité des genres.</p> <p><b>Cible</b> : deux appels à mobilisation par an pour la base sociale – 1 action de plaidoyer par an (signature de pétition / action)</p>
<p><b>R7</b> : Les partenariats, collaborations et synergies sont établies dans un cadre où les inégalités de genre sont reconnues et combattues.</p> <p><b>Cible</b> : 50% des synergies intègrent, d'une façon ou d'une autre, les rapports de domination « homme-femme » dans le contenu traité (partenariat = dans la convention/charte ; collaboration et</p>

synergie = dans le contenu de l'activité).

Pour le suivi de ces cibles et leurs sources, **voir document de suivi des objectifs clés.**

**Prise en compte des évaluations :**

Si les cibles ne sont pas atteintes, l'OA a la charge de produire des recommandations de remédiations en collaboration avec l'équipe.

## V Ressources internes de mise en œuvre

### V.1 Moyens humains

Quinoa possède les moyens humains de sa politique.

Plusieurs démarches de renforcement ont été entreprises, structurellement et individuellement.

Entre 2012 et 2014, Quinoa a entrepris un processus de réflexion collectif sur le genre et le féminisme. C'est suite à ce processus que Quinoa a entrepris la rédaction de cette note de politique. A noter que Quinoa considère cette démarche comme **un processus d'apprentissage et d'amélioration continue**. En effet, être une organisation féministe est un objectif à atteindre et cela demande une démarche d'ouverture et de questionnement. Les pratiques sont régulièrement interrogées et cette note est fréquemment mise à jour. Le prochain chantier de réflexion portera (cf supra) sur l'intégration d'une perspective genre plus globale (LGBTQIA+).

Concrètement, les démarches pour l'institution ont été les suivantes :

- En février 2010, toute l'équipe pédagogique, la responsable Communication et la SG de l'époque, ont suivi une formation sur le genre en ED avec le Monde Selon les Femmes.
- En 2012, l'équipe de Quinoa et la Présidente du CA à l'époque, ont organisé et participé à un atelier sur le féminisme vu d'une ONG Nord (le CADTM) et Sud (le CADD – partenaire de Quinoa au Bénin)
- En janvier 2013, Quinoa a organisé un atelier pour son équipe, son CA et ses membres sur le féminisme et le développement avec la chercheuse Jules Falquet
- En janvier 2013, Quinoa a organisé une conférence pour sa base sociale sur le féminisme et le développement avec Jules Falquet, le Monde Selon les Femmes et l'Université des Femmes
- Quinoa a eu une participation active dans la trajectoire « genre » du CSC qui a abouti à la Charte et au guide du secteur.
- Quinoa était membre de l'AG de l'ONG « le Monde Selon les Femmes ».

Certaines démarches de renforcement ont été entreprises pour les membres de l'institution :

- En mars 2013, la SG et la Présidente ont assisté à une journée d'étude sur les indicateurs de genre en partenariat avec le NVR à l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes, organisé par le Monde selon les femmes
- En 2013, la SG a suivi une formation sur les indicateurs de genre avec « le Monde Selon les Femmes » (une journée du cycle « le genre comme condition du développement durable »)
- En 2014, la SG a participé au Colloque « Féminisme : Des femmes et des défis » organisé par Etopia
- En 2022, la coordinatrice a suivi une formation "Place pour Développer son empowerment – Leadership au féminin" organisée par le Monde selon les Femmes.

Au-delà de ces formations formalisées, l'ensemble des membres de l'équipe sont invité.e.s à se renforcer sur ces contenus, notamment en suivant des activités de Quinoa qui portent sur ces contenus (formations, cinés-débats, arpentages...) et en lisant des ressources accessibles chez Quinoa sur le sujet. Cela peut faire partie du plan de formation de l'équipe et être comptabilisé comme tel.

**Résultat – en lien avec le R5 institutionnel :** Afin que l'ensemble de l'équipe pédagogique porte ce contenu, 2/3 des animateurs.trices et formateurs.trices doivent être spécifiquement outillé.e.s sur ce sujet.

**Cible :** 2/3 des animateurs.trices et formateurs.trices ont suivi au moins 1 formation sur le sujet dans les 10 dernières années.

## V.II Moyens financiers

La politique de Quinoa n'exige pas de moyens financiers spécifiques.

## VI Annexe : le genre dans les formations

### 1. Collaborations

⇒ Je choisis les collaborations dans le cadre des formations en m'assurant que les partenaires soient en mesure de susciter le débat sur les relations « hommes-femmes » et de parler de ces enjeux.

⇒ Je cible la parité homme-femme dans le choix des intervenant-e-s externes.

### 2. Outils et ressources

⇒ Je choisis des outils pédagogiques qui visibilisent les impacts différenciés des enjeux mondiaux sur les hommes et les femmes (notamment à travers des données statistiques genrées et/ou une analyse sur les relations de pouvoir homme-femme dans le contexte de la thématique abordée). Dans le cas où l'outil pertinent pour la formation ne le permet pas directement, je veille à suppléer ce manque par une analyse contextuelle ou je le signale au public au départ.

⇒ Je choisis des outils qui ne reproduisent pas les stéréotypes sexistes ou hétéronormés.

⇒ Je veille à ce que mon recadrage intègre une perspective genre dès que c'est pertinent (c'est-à-dire presque toujours).

⇒ J'utilise une écriture non-sexiste pour mes supports pédagogiques (dossier de recadrage, présentations, etc.).

⇒ Je porte une attention particulière au choix de mes ressources pédagogiques pour m'assurer que la voix des femmes y trouve sa place (je tends vers la parité dans les ressources mobilisées).

### 3. Contenus de formation

⇒ Je porte une attention particulière à la question des relations de pouvoir homme-femme dans le contexte de la thématique abordée, notamment dans la déconstruction des stéréotypes.

⇒ Lorsque je cite des pistes et des illustrations d'engagement, je veille à valoriser autant de femmes que d'hommes « engagé-e-s » dans des dynamiques de changement social.

⇒ J'essaie autant que possible de ne pas renforcer les stéréotypes sexistes sur les modes d'engagement privilégiés des hommes ou des femmes dans l'imaginaire collectif.

⇒ Je présente les mouvements féministes comme exemples concrets d'engagement pour les publics, et comme exemples des victoires sociales obtenues par la mobilisation.

### 4. L'équipe de formation

⇒ Quand je travaille en binôme ou en groupe, je veille à une juste répartition des tâches avant, pendant et après la formation (en termes de timing et de responsabilités).

⇒ Je veille à une juste prise de parole avec le/la co-formateur-ric(e) (en termes de temps et de contenus).

## 5. Dynamique de groupe

⇒ Mes processus de formation tiennent compte de la dynamique des relations de pouvoir au sein du groupe, y compris celles liées au genre (les autres pouvant être les relations de pouvoir basées sur le profil socio-culturel, l'âge, l'ancienneté).

⇒ J'identifie ces relations de pouvoir et je les verbalise avec le groupe.