



Gender Awareness and Transformation for Equality

L'égalité des genres dans les organisations, naviguons-y!

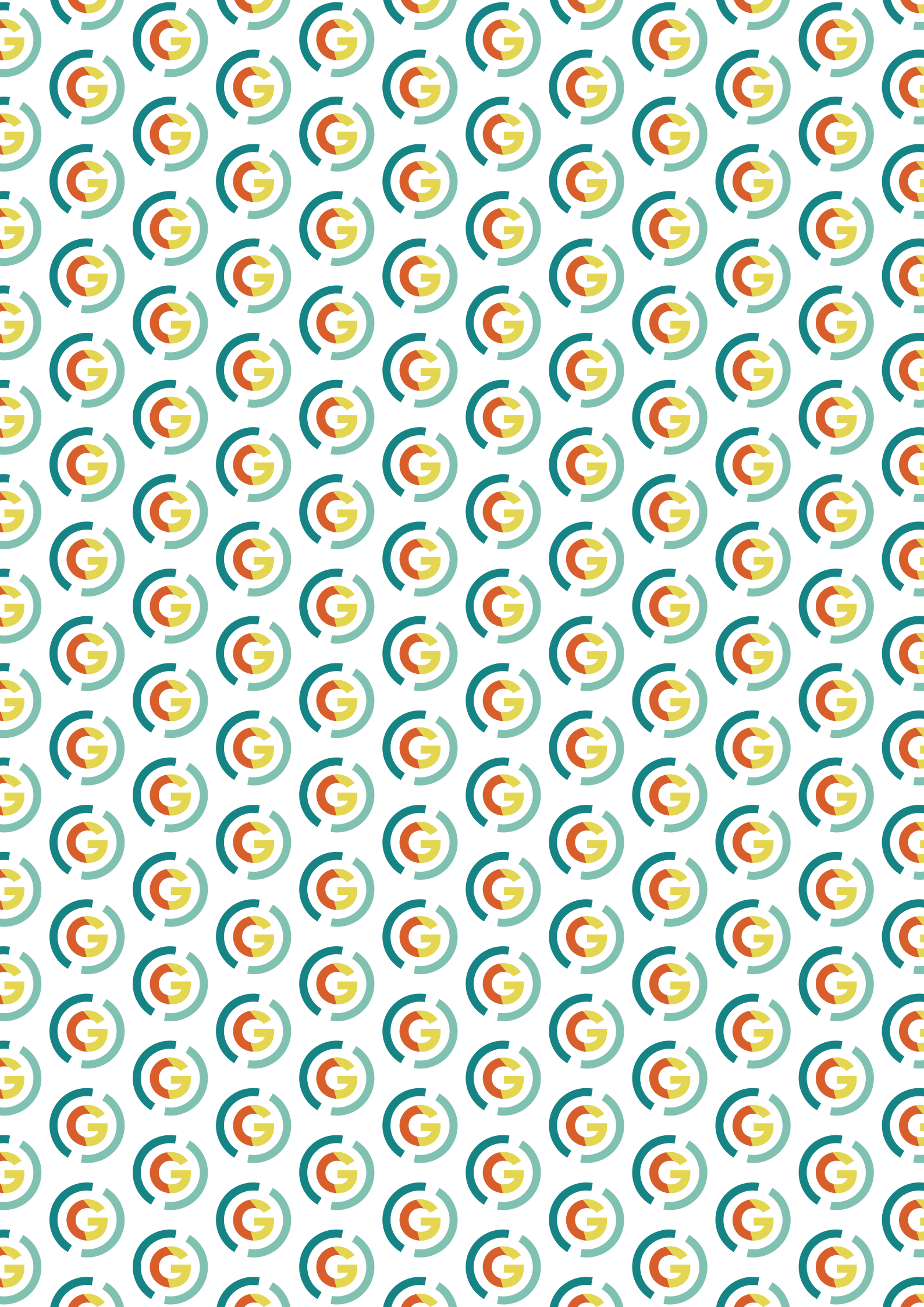
GUIDE POUR L'INCLUSION DE LA PERSPECTIVE DE GENRE DANS LES ORGANISATIONS



Erasmus+

movetia

Austausch und Mobilität
Echanges et mobilité
Scambi e mobilità
Exchange and mobility



Titre:

GUIDE POUR L'INCLUSION DE LA PERSPECTIVE DE GENRE DANS LES ORGANISATIONS

Edition:

Mai 2022

Remerciements:

Asociación Cultural La Kalle, Madrid; Janainas e.V., Berlin; Collettivo Kosmos, Padova; Il Sestante Cooperativa Sociale, Padova; Il Sindacato degli Studenti, Padova; SottoSopra, Padova; À Part Entière, Delémont.

Pourquoi Wikipédia:

Wikipédia est la plus grande encyclopédie du monde ; c'est la compilation de connaissances la plus complète et la plus accessible qui n'ait jamais existé dans l'histoire de l'humanité. Avec chaque nouvel article, l'information devient plus accessible que jamais auparavant. Wikipédia est une encyclopédie collaborative, c'est-à-dire qu'elle est créée par les différentes personnes qui contribuent à la création des articles. Il s'agit d'un contenu ouvert, publié sous une licence libre. Le fait de savoir cela encourage les personnes à contribuer ; elles savent que c'est un projet public que tout le monde peut utiliser.

Projet développé par:



A propos des lectures et des options interactives de ce GUIDE POUR INCLURE LA PERSPECTIVE DE GENRE DANS LES ORGANISATIONS:

Tout au long de celui-ci, **l'icône de l'œil** et les QR vous indiquent l'accès à différents matériels pour étoffer le contenu. À la fin du document, vous pouvez les consulter dans un répertoire spécifique.



En outre, vous pouvez télécharger le guide numérique interactif via ce QR.



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)





INDEX

GATE process	p. 6
Pourquoi une organisation devrait-elle évoluer vers l'égalité des genres? ...	p. 7
A quoi sert ce guide?.....	p. 8
Qui peut utiliser ce guide?.....	p. 8
Comment utiliser ce guide?	p. 8
Déroulé	p. 9
Conseils de facilitation pour l'équipe de navigation	p. 10
PHASE 1: Point de départ	p. 11
1° Gate: Introduction de base aux concepts de genre	p. 11
2° Gate: Où en sommes-nous aujourd'hui ?	p. 12
3° Gate: Choisir le trajectoire	p. 13
PHASE 2: Transformer de l'intérieur	p. 14
4° Gate: Cadre spécifique du genre	p. 14
5° Gate: Passer à l'action	p. 14
TRAJECTOIRE 1: Changement organisationnel	p. 15
Activité Carte de la hiérarchie	p. 15
Activité Pouvoir et rang	p. 17
Activité Réunions et genre	p. 18
Activité Repenser le leadership	p. 19
Activité Plafond de verre	p. 19
TRAJECTOIRE 2 : Réconciliation et travail de soin	p. 20
Activité Sensibiliser aux soins à domicile	p. 20
Activité Tâches liées à la reproduction et aux soins au travail	p. 21
TRAJECTOIRE 3 : Prévention de la violence liée au genre	p. 22
Activité Pyramide de la violence	p. 22
Activité La violence dans les organisations - World Café	p. 23
Activité Micro-agressions au travail - Jeu de rôle	p. 24
6° Gate: Réaliser le changement	p. 25
Activité Agir	p. 25
PHASE 3: Voyager sûr et à égalité	p. 26
7° Gate: Autres inspirations	p. 26
8° Gate: Prochaines étapes	p. 26
Activité : Suivi de la mise en œuvre	p. 27
9° Gate: Évaluation	p. 28
10° Gate: Suivi	p. 29
GATE process, qui sommes-nous?	p. 30
Annexes (répertoire QR)	p. 33



GATE process est un voyage vers la sensibilisation et la transformation du genre. Nous naviguons avec vous sur les mers des sujets liés au genre, en nous arrêtant sur différents aspects de notre vie sociale pour y jeter un œil, mieux les comprendre, acquérir des outils pour promouvoir l'égalité et être les agent·es de cette transformation importante.

Étant donné qu'il s'agit de l'un des 17 objectifs de développement durable des Nations Unies, nous voulons favoriser l'égalité des sexes en travaillant à deux niveaux différents:

- le niveau organisationnel
- le niveau personnel

Ce guide est spécifiquement orienté vers le niveau organisationnel: les groupes cibles sont les entités, les institutions, les entreprises, les associations, les équipes, les groupes et les collectifs. L'objectif est de regarder à travers la lentille du genre dans la vie interne de l'organisation, afin de promouvoir la prise de conscience interne, le développement et le changement, car les inégalités de genre sont présentes dans nos relations de travail, nos processus et nos structures au quotidien.

Nous devons nous préparer individuellement et en équipe à entamer cette navigation.

Êtes-vous prêt·es?

Pourquoi une organisation devrait-elle évoluer vers l'égalité des genres?

Les organisations reproduisent des modèles d'inégalité, car nous faisons toujours partie de structures patriarcales: dans les résultats et les objectifs qu'elles définissent, leur structure, les processus qu'elles mettent en œuvre pour atteindre les objectifs, les tâches qui sont valorisées et rendues visibles par rapport à celles qui ne le sont pas, et les relations entre les personnes.

Les organisations étant le reflet de notre société, elles ont tendance à multiplier les dynamiques de genre qui existent déjà: c'est la raison pour laquelle nous devons accorder une attention particulière à leur changement. La transformation vers l'égalité des genres nécessite un engagement et une responsabilité réels de la part de tous·tes, chacun·e étant plus conscient·e de ses propres privilèges et oppressions.

Travailler sur l'égalité des genres au niveau organisationnel permettra de:

- | Promouvoir une prise de conscience et une transformation individuelles de la part des personnes travaillant dans l'organisation.
- | Promouvoir des relations plus égales et plus justes, ce qui profitera à tout le monde (femmes, hommes, personnes non binaires) car cela crée de meilleures conditions de vie et de travail. Cela aidera à mettre fin aux abus de pouvoir qui peuvent se produire.
- | Prévenir les situations de violence au sein de l'organisation et disposer de procédures claires au cas où ces situations se produiraient.
- | Travailler sur les inégalités entre les genres permet de démanteler le binarisme entre les genres et de créer un véritable environnement inclusif.
- | La diversité des lieux de travail encourage les gens à développer leurs talents et leurs compétences. Des idées et des expériences différentes créent un environnement plus productif et plus enrichissant.

A quoi sert ce guide?

L'objectif principal de ce guide est de promouvoir l'égalité des genres dans les organisations et dans les environnements de travail.

Pour ce faire, nous allons:

- | Fournir des outils et des lignes directrices pour l'incorporation réelle de la perspective de genre dans les organisations: dans leur structure formelle, dans leurs processus et dans les relations entre les personnes.

- | Accompagner un processus de transformation en faveur de l'égalité des genres, qui inclut:

- || la détection et la compréhension de la manière dont les inégalités entre les genres se produisent,

- || comment elles influencent les processus et le travail effectués dans votre organisation, de manière visible et invisible

- || et de créer des changements et d'établir des mesures pour les transformer et sensibiliser à ce sujet.

Qui peut utiliser ce guide?

Ce guide a été créé pour toute organisation ou groupe ayant la volonté de changer sa culture afin de créer, travailler et entretenir des relations basées sur l'égalité et le respect.

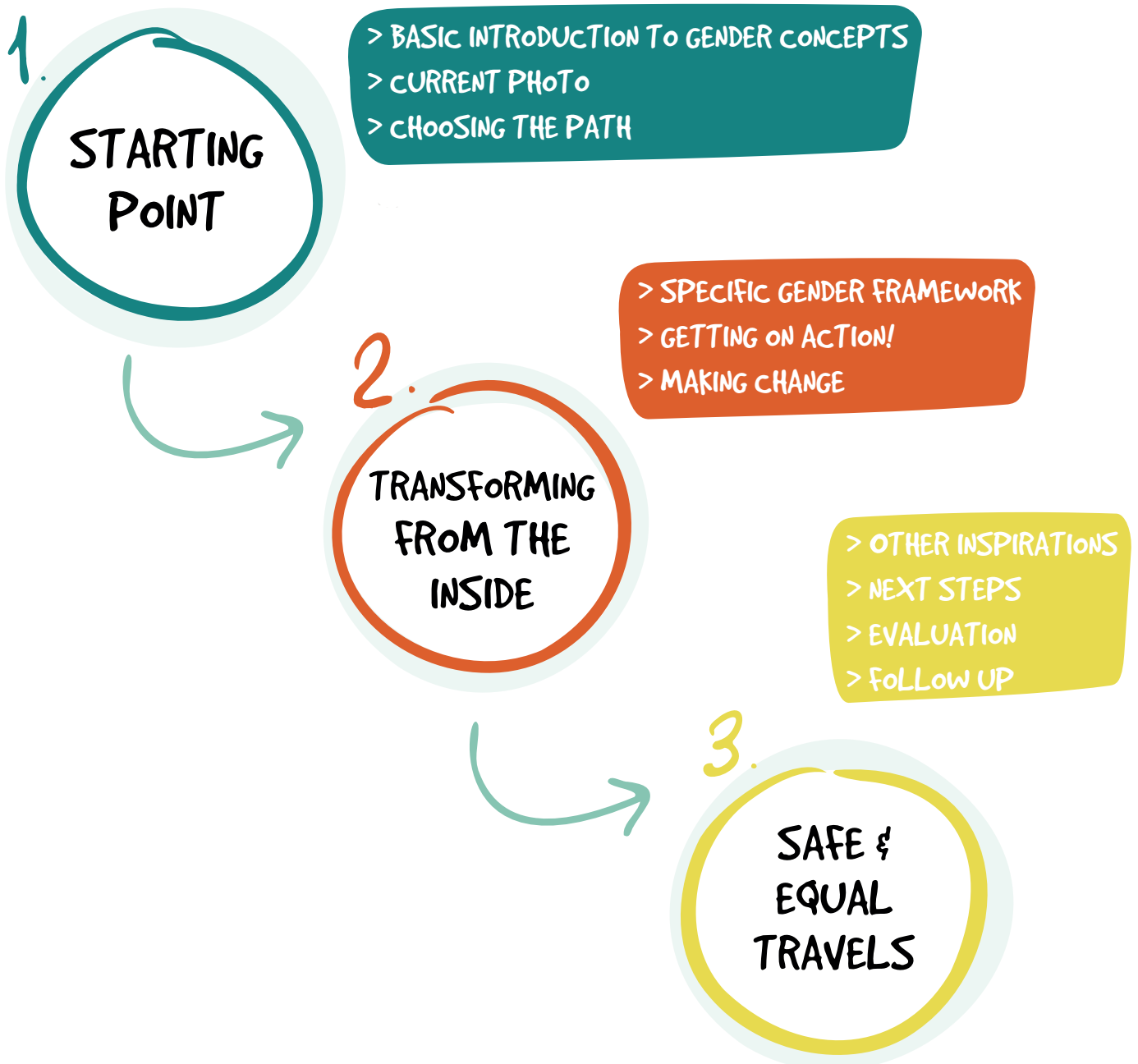
Comment utiliser ce guide?

Ce guide propose des ressources et des outils permettant aux organisations de créer leur propre processus de sensibilisation et de transformation en matière de genre. Nous proposons quelques activités qui doivent être adaptées à l'équipe, aux besoins et aux priorités spécifiques. Nous prétendons qu'il s'agit d'un guide qui doit être flexible, et non d'une proposition fixe et statique.

Nous invitons les organisations qui souhaitent promouvoir l'égalité des genres dans leur environnement et leur structure de travail à créer une équipe, l' "équipe de navigation", qui facilitera et mettra en œuvre le GATE process à l'aide de ce guide.

GATE

process



CONSEILS DE FACILITATION POUR L'ÉQUIPE DE NAVIGATION

Nous recommandons que les membres de *l'équipe de navigation*¹ aient des connaissances, des outils et des compétences en matière d'animation de groupe. Les questions de genre sont des sujets très sensibles qui peuvent ouvrir des espaces vulnérables, et *l'équipe de navigation* doit être préparée à comprendre ces processus et à les gérer au mieux.

Dans ce guide, nous allons partager quelques conseils et recommandations pour faciliter le GATE process.

Nous recommandons à chaque membre de *l'équipe de navigation* d'explorer et d'approfondir les sujets liés au genre, de travailler sur elle·lui-même sur la façon dont ces sujets l'affectent au niveau personnel et de "traiter" ses sensDuréents, ses expériences et les situations liés aux questions de genre qu'elle·il a vécu, afin d'être plus disponible pour le soutien dont le groupe aura besoin et de ne pas se sentir "déclenché·e" par des expériences personnelles.

>> Une des clés de ce voyage est de créer un espace plus sûr², plus que les espaces habituels, pour partager les sensDuréents et les expériences personnelles. Pour cela, il est important de:

- | Promouvoir l'écoute active.
- | Promouvoir l'empathie (se mettre à la place de quelqu'un d'autre)
- | D'accueillir la diversité des voix et des expériences
- | Promouvoir le fait que chaque participant·e prenne soin de elle·lui-même, de ses propres limites, et prenne soin et fasse attention aux autres*.
- | Partager le **Principe de Confidentialité** dans l'espace créé : les choses qui sont partagées dans cet espace, ne peuvent être répétées à l'extérieur, partagées avec d'autres, ou utilisées contre la personne.
- | **Admettre une erreur**, et demander des excuses si nécessaire. Nous pouvons tous·tes faire une erreur, même lorsque nous sommes facilitateur·ices. Il est très important, dans un espace plus sûr, de savoir que nous pouvons faire une erreur, et que nous nous excusons.

>> ***Respectez les limites:** Nous travaillons avec un contenu sensible qui peut faire ressentir différentes émotions aux personnes. Nous avons tous·tes nos limites. Nous ne sommes pas toujours en mesure de travailler sur certains sujets qui nous mobilisent, nous mettent mal à l'aise, nous font honte, nous amusent ou nous rappellent de tristes expériences. Parfois, nous nous taisons, nous nous mettons en colère ou nous rions à gorge déployée. Il est nécessaire de comprendre que toutes ces émotions et réactions sont possibles lorsqu'on travaille sur ces questions, et qu'elles sont un signe qu'il faut aller plus lentement, prendre de l'espace, ralentir parce que le groupe ou la personne peut être à bout. Ne poussez pas pour les dépasser. Respectez le silence lorsque quelqu'un·e ne veut pas participer.

>> Au cours du processus, de nombreux sujets nouveaux et importants peuvent surgir. Il pourrait être utile d'avoir un endroit où les noter - nous l'appelons "le frigo des sujets" - et d'y revenir lorsque nous continuons à travailler dans ce processus de sensibilisation aux questions de genre.

¹ Équipe de 2 ou 3 personnes de l'entité qui facilitera et mettra en œuvre le processus GATE à l'aide de ce guide.

² Consultez également l'infographie "Safer Spaces".



PHASE 1: POINT DE DÉPART

1°GATE: INTRODUCTION DE BASE AUX CONCEPTS DE GENRE

Pour commencer à plonger dans le monde du genre, nous devons savoir un peu plus de quoi nous parlons, établir des concepts de base et un contexte théorique à partir desquels nous pourrions commencer. Cela nous sensibilisera davantage aux aspects sur lesquels nous voulons travailler.

Nous invitons toutes les personnes de l'organisation qui souhaitent rejoindre le GATE process à se réunir dans un espace agréable et à partager quelques informations de base sur les questions de genre. Ce sera un bon endroit pour exprimer des questions et des doutes sur ce sujet, pour commencer à partager des connaissances et des défis, et aussi des expériences que les personnes peuvent avoir.

Ordre du jour possible:

- | Accueil
- | Activités d'échauffement
- | Présentation des concepts de base du genre: **cadre conceptuel et activités pratiques.** 👁️
- | Tour de sortie: Comment quittez-vous cette session? Qu'est-ce qui est vivant en vous?

Présentation de la formation de base sur le genre 👁️

| Quelques activités pour plonger dans les questions de genre incluses dans la présentation:

- || Qui êtes-vous? 👁️
- || Activités qui favorisent, ou non, la vie 👁️
- || Exercice sur les privilèges et les rangs 👁️



2°GATE: OÙ EN SOMMES-NOUS AUJOURD'HUI?

Une fois que nous avons tous·tes passé en revue l'introduction de base sur le genre, nous espérons avoir une notion plus claire de ce que nous essayons d'aborder au cours de ce processus. Il est temps d'entrer dans notre propre organisation et de jeter un coup d'œil sur la façon dont les choses fonctionnent actuellement, en particulier en ce qui concerne:

- | La structure formelle
- | Les processus pour arriver aux résultats
- | La dynamique des relations entre les membres de l'organisation.


Questionnaire:

Afin d'assurer un espace plus sûr, où les personnes peuvent répondre librement de leur expérience, nous avons créé un questionnaire anonyme à envoyer à toutes les personnes qui participent au GATE process ou qui sont intéressées pour répondre dans l'organisation. Les réponses permettront d'orienter la mise en œuvre de ce processus: quels sont les aspects les plus importants à travailler pour le moment.

Télécharger le Questionnaire Organisationnel Gate 

Interview de groupe: (étape facultative))

Après avoir reçu toutes les réponses au questionnaire, une autre étape facultative pourrait être de rencontrer un groupe spécifique de personnes de l'organisation pour avoir un entretien de groupe.

Télécharger le guide des entretiens 

TIP

Assurez-vous que les questions ne sont pas trop personnelles, cela pourrait mettre les personnes dans une situation délicate ou inconfortable par rapport au groupe.

Il peut s'agir d'un espace approprié pour demander des informations sur les structures et les processus de l'organisation.





3°GATE: CHOISIR LA TRAJECTOIRE

Enfin, une fois que *l'équipe de navigation* aura recueilli et évalué toutes les informations issues des questionnaires et des entretiens, elle proposera, sur la base de ces réponses, de se concentrer sur un (ou plusieurs) sujet(s) spécifique(s) parmi les trois trajectoires différentes du GATE process pour les organisations.

Comment décider de la trajectoire à suivre?

Nous devons identifier où se trouvent les principales tensions ou difficultés mentionnées par les participant-es dans le questionnaire et les entretiens:

| TRAJECTOIRE 1: dans la structure de l'organisation, les processus formels, les réunions et la façon dont les décisions sont prises.

| TRAJECTOIRE 2: dans les tâches invisibles qui ne sont pas reconnues, les difficultés à gérer la vie personnelle et professionnelle, la différence de valeur accordée aux différentes tâches et emplois.

| TRAJECTOIRE 3: dans la dynamique interne, dans les relations entre les personnes, les conflits, les plaisanteries et les commentaires désagréables, les situations violentes.

L' *équipe de navigation* rencontre le reste du groupe pour faire sa proposition, reçoit des commentaires à son sujet et définit, lors de cette rencontre, la trajectoire qu'ils emprunteront ensemble.

TIP

Il n'est PAS recommandé de donner les résultats du questionnaire. Mentionnez simplement certains des aspects les plus pertinents, mais ne proposez pas de rapport, car même s'il est anonyme, certaines des réponses pourraient être reconnues, ce qui affecterait la confidentialité et la sécurité du processus.

2.

TRANSFORMING
FROM THE
INSIDE

PHASE 2: TRANSFORMER DE L'INTÉRIEUR

Nous sommes maintenant prêt·es à emprunter la voie que nous avons choisie. Nous allons nous plonger ensemble dans une formation, des activités et des propositions spécifiques (au niveau personnel et collectif) afin de remettre en question certains aspects, de mieux comprendre d'autres, de débattre, de partager des expériences et de nous sensibiliser davantage aux questions de genre.

Pour entrer dans une trajectoire, nous devons d'abord nous familiariser avec les concepts spécifiques et le cadre théorique concernant le thème que nous avons choisi.

Nous encourageons l'*équipe de navigation* à créer un espace d'apprentissage pour les personnes participant à la formation, où certains aspects théoriques sont présentés, et où il y a des espaces pour la réflexion personnelle et le débat de groupe.

Vous pouvez consulter [le cadre organisationnel GATE](#) suivant pour comprendre les connaissances de base liées à ces sujets. 

Cela peut être un espace utile pour détecter quels sont les principaux intérêts et besoins du groupe, ainsi que la disponibilité pour le processus, afin de définir les propositions de travail.

TIP

En raison de la sensibilité du sujet, pour le partage en groupe, donnez toujours la possibilité aux personnes de ne partager que ce qu'elles veulent partager, afin qu'elles se sentent libres de dire quelque chose ou non.

C'est le moment où l'*équipe de navigation* doit établir le parcours, c'est-à-dire les activités et les propositions qui seront offertes dans ce processus. En tenant compte de la trajectoire choisie, des besoins et des intérêts, ainsi que du temps disponible, elle doit élaborer ce plan.

! Il s'agit de propositions d'activités qui peuvent aider le groupe à se sensibiliser, mais il est nécessaire de s'adapter à la réalité du groupe, à ses besoins et à ses intérêts. Ce sont quelques idées d'activités qui pourraient aider. De plus, en tant que membre de l'*équipe de navigation*, chaque personne doit reconnaître les processus et les espaces qu'elle peut faciliter, et ceux où elle ne se sent pas à l'aise.


4°GATE:
CADRE SPÉCIFIQUE
DE GENRE

5°GATE:
PASSER À L'ACTION

Comment construire cette navigation?

▮ Pensez à l'ensemble du processus, y compris le DÉBUT, le DÉVELOPPEMENT et la CLÔTURE. Pensez à ce voyage comme à un PROCESSUS : nous devons commencer à créer une atmosphère adéquate pour que les personnes puissent s'engager sur le chemin en douceur.

▮ Au début, veillez à mentionner les besoins et les aspects clés dont vous devez vous occuper, en tant que groupe, afin de créer un ESPACE PLUS SÛR.


Télécharger le infographic de “Espaces plus sûrs” 
Et ajoutez à ces aspects les besoins personnels des participant-es.

▮ Incluez différents niveaux de travail:

- ▮ Réflexions personnelles
- ▮ Binômes ou petits groupes
- ▮ Activités en grand groupe.

TRAJECTOIRE I : CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

Ce parcours propose d'approfondir la structure de l'organisation: la structure formelle et aussi la structure informelle ou invisible, afin de détecter si l'organigramme, le leadership et les processus établis présentent des dynamiques de genre auxquelles il faut prêter attention. Nous comprendrons également un peu mieux comment les dynamiques de pouvoir jouent un rôle important.

Nom	CARTE DE LA HIÉRARCHIE
Objectifs	1. Cartographier les caractéristiques sociales de la structure formelle de notre organisation. 2. Réfléchir à l'égalité des chances dans notre organisation et réfléchir à des stratégies collectives pour l'améliorer.
Durée	90 minutes
Matériel	Document: <u>Introduction de base au cadre du genre</u>  Autres matériels ▮ Tableau ou paper board ▮ marqueurs ▮ feuilles blanches ▮ post-it ▮ gommettes

Processus

1. Réflexion personnelle:

Identifiez les différents rôles professionnels qui existent dans l'organisation en fonction de leur hiérarchie (par exemple, membres, travailleur-euses, conseil d'administration, coordinateur-ices, bénévoles, etc.)

Identifiez les personnes qui occupent les différents postes de cette structure formelle.

Identifiez combien de ces personnes sur chacun de ces postes sont:

- | Des hommes, des femmes ou des personnes non-binaires.
- | De la même nationalité que l'entreprise ou de nationalité étrangère
- | Des personnes en situation de handicap
- | Des jeunes, des adultes et des personnes âgées.

2. Travaillez en petits groupes. Réfléchissez aux questions suivantes:

- | Que pouvons-nous observer dans cette cartographie? Y a-t-il quelque chose qui attire notre attention?
- | Les hommes sont-ils davantage représentés dans les postes à responsabilités? Pourquoi cela se produit-il? Quelles difficultés invisibles d'autres personnes pourraient-elles rencontrer pour accéder à ces postes à responsabilité?

3. Dans le grand groupe: Partagez les difficultés identifiées.

(Passer de la prise de conscience à la transformation)



4. Dans le grand groupe: Comment pouvons-nous compenser ou surmonter ces difficultés pour promouvoir l'égalité des chances ?

Réfléchissez à des idées ou des propositions qui répondent aux difficultés détectées.



Notez les idées. Utilisez 5 gommettes par personne pour établir un ordre de priorité entre les différentes propositions.


Il est recommandé que ces propositions soient portées aux espaces de décision afin que l'organisation commence à mettre en œuvre des mesures qui changent cette dynamique.



Nom	POUVOIR ET RANG
Objectifs	Réaliser une auto-exploration concernant le pouvoir invisible dont je dispose dans le groupe et l'usage que j'en fais. Sensibiliser le groupe aux dynamiques des hiérarchies de l'organisation.
Durée	60 minutes
Matériel	<ul style="list-style-type: none"> Lire Pouvoir et rang dans le Conceptual (p.xx)  Test de Rang et Privilège → un par personne  Stylos
Processus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explication de RANG au groupe du point de vue de la méthode du Process Work³. Cadrage du travail à effectuer. 2. Réfléchissez individuellement à vos caractéristiques socio-personnelles par rapport au reste de votre équipe et remplissez le formulaire. <ul style="list-style-type: none"> Y a-t-il quelque chose dans ces aspects qui a particulièrement attiré votre attention? Y a-t-il quelque chose auquel vous n'avez pas pensé auparavant? 3. Identifiez quelques situations dans lesquelles: <ul style="list-style-type: none"> Vous êtes satisfait-e de l'usage que vous avez fait de votre position hiérarchique dans une situation de groupe. Comment l'avez-vous gérée? Vous n'êtes pas satisfait-e de l'usage que vous avez fait de votre rang hiérarchique dans une situation de groupe. Qu'est-ce qui aurait pu être changé? Comment pourriez-vous l'utiliser de manière plus satisfaisante? 4. Partagez en petits groupes les réflexions ou les choses que vous avez apprises et que vous aimeriez partager aux autres. 5. Partagez en grand groupe ce que vous avez appris et/ou mis en évidence dans les petits groupes.

³La psychologie orientée vers le processus, également appelée travail sur le processus, est une théorie de la psychologie des profondeurs et un ensemble de techniques développées par Arnold Mindell et associées à la psychologie transpersonnelle, à la psychologie somatique et à la psychologie post-jungienne. https://en.wikipedia.org/wiki/Process-oriented_psychology

Nom	REUNIONS et GENRE
Objectifs	Analyser les dynamiques de pouvoir invisibles qui ont lieu dans nos réunions de travail, en relation avec le genre.
Durée	90 minutes (en plusieurs sessions)
Méthode	<p>1° moment : Grand groupe, pour la division des tâches Exécution du travail d'analyse, réalisé par les volontaires individuellement.</p> <p>2° moment : Travail d'analyse en groupe.</p> <p>Les volontaires collectent les informations au cours de différentes réunions. Il est recommandé de prévoir au moins 4 réunions.</p>
Matériel	<p> Conceptual Framework IO1 Organisational Change </p> <p> Fiche d'observation de la réunion </p>
Processus	<p>Premier moment:</p> <p>Expliquez les infographies correspondantes. Le groupe doit décider de réaliser l'analyse des interactions et des interventions qui ont lieu dans les réunions d'équipe en fonction du genre.</p> <p>Il sera demandé à plusieurs volontaires de procéder à ces observations dans différentes réunions. Le groupe en réunion doit être informé, mais ne doit pas savoir dans quelles réunions les observations auront lieu. L'inscription peut se faire lors des réunions de la même équipe ou de différentes équipes de l'organisation. Ce fichier peut être adapté à d'autres caractéristiques socio-personnelles que l'on veut analyser, ou aux besoins du groupe.</p> <p>Les volontaires collectent les informations dans différentes réunions, il est recommandé qu'il y ait au moins 4 réunions.</p> <p>Deuxième moment:</p> <p>Toujours avec le grand groupe, présentez les informations collectées. Réfléchissez aux schémas qui reviennent ou aux conclusions tirées des observations.</p> <p>(Passer de la prise de conscience à la transformation)</p> <p> En groupes de 3 ou 4 personnes, faites au moins deux propositions qui peuvent nous aider à équilibrer les différences de participation et d'utilisation de l'espace commun dans notre équipe. (Par exemple, une personne qui facilite, une personne qui prend les tours de parole. Faire attention à ce que chacune des personnes puisse s'exprimer, mettre en place une règle selon laquelle une personne ne peut pas interagir à nouveau sans demander aux autres si elles veulent d'abord apporter quelque chose de nouveau, etc.)</p> <p> Partagez les propositions en grand groupe et choisissez celles que vous souhaitez implémenter dans les réunions d'équipe.</p>

Nom	REPENSER LE LEADERSHIP
Objectifs	Réfléchir au type de leadership que nous voulons promouvoir dans nos organisations et à la manière dont nous pouvons les renforcer.
Durée	90 minutes
Matériel	Annexe: Introduction de base au cadre du genre 
Processus	<p>1. En petits groupes, réfléchissez aux questions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Quelles sont les caractéristiques attribuées à un·e leader·euse d'un point de vue classique? Donnez l'exemple d'un·e leader·euse de renommée mondiale qui répond à ces caractéristiques. Quelles caractéristiques voulons-nous ou pensons-nous qu'une personne qui exerce un leadership devrait avoir? Pensez à un exemple qui répond à ces caractéristiques. Quel est le lien entre le leadership et les stéréotypes de genre? Comment pouvons-nous améliorer et revaloriser certaines caractéristiques importantes du leadership dans notre organisation, généralement liées à des caractéristiques féminines, telles que l'empathie, les compétences relationnelles, la gestion des émotions? <p>2. En le grand groupe, partagez vos réflexions ce que vous avez appris dans les différents groupes.</p>


Nom	PLAFOND DE VERRE ⁴
Objectifs	Réfléchir aux obstacles que les femmes et les autres minorités doivent surmonter lorsqu'elles occupent des postes de direction.
Durée	30'
Processus	<p>1. Recherchez sur Internet les membres de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cours suprêmes d'Amérique Latine La Banque Internationale La Chambre de Commerce de votre pays/ la chambre de commerce internationale Postes à responsabilité dans 5 grandes multinationales. <p>2. Discutez et partagez: avez-vous identifié des inégalités entre les genres.</p> <p>3. En binôme, parlez des éventuels obstacles que rencontrent les femmes pour accéder aux postes à responsabilité. Et les personnes non binaires?</p> <p>4. Partagez les réponses en grand groupe.</p>

⁴ Cette activité peut être utilisée pour le parcours 1 ou 2.



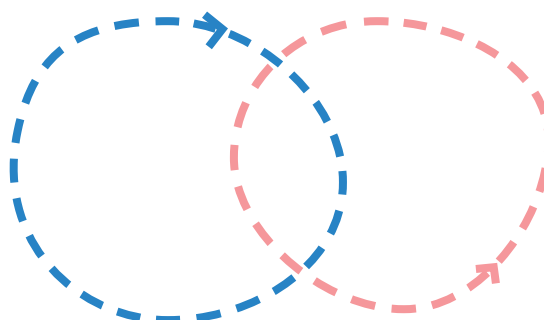
TRAJECTOIRE II : RÉCONCILIATION ET TRAVAIL DE SOIN

Au cours de ce parcours, nous avons l'intention de rendre visibles toutes les différentes tâches qui sont habituellement invisibilisées dans notre société, au travail et aussi dans nos vies personnelles, et qui ont traditionnellement été la responsabilité des femmes. Nous réfléchissons également à l'impact de cette situation sur le travail et à la manière dont elle peut être modifiée.

Nom	CONSCIENTISER LE SOIN À LA MAISON
Objectifs	Sensibiliser aux défis des personnes qui fournissent des soins à la maison.
Durée	90 minutes
Matériel	<ul style="list-style-type: none"> Stylos Post-its GATE Test: Le travail de soins 
Processus	<ul style="list-style-type: none"> Remue-méninges: Qu'est-ce que le travail de soin? Présentation du sujet. Explication de ce qu'est la charge mentale. Réflexion personnelle: remplir le test. Réunissez-vous en petits groupes. Parlez des résultats, si quelque chose vous a surpris.<ul style="list-style-type: none"> Quels sont les défis à relever en considérant le travail de soins par rapport au travail?(Passer de la prise de conscience à la transformation) Que pouvons-nous faire au sein de l'organisation afin d'assurer un meilleur fonctionnement? En grand groupe: présentation des résultats et des propositions des petits groupe


Nom	TÂCHES REPRODUCTIVES ET SOINS AU TRAVAIL
Objectifs	Visibilité des tâches reproductives au travail et de leur répartition
Durée	libre
Matériel	<ul style="list-style-type: none"> GATE Questionnaire 👁️ GATE Test sur le travail de soin 👁️
Processus	<ul style="list-style-type: none"> Expliquez le travail productif et reproductif. Donnez des exemples. Réflexion personnelle: remplir le test. En petits groupes, discutez des résultats: <ul style="list-style-type: none"> Tout le monde était-il au courant de toutes les tâches énumérées? Y a-t-il quelqu'un-e dans l'équipe qui s'en occupe régulièrement? Identifiez dans quelle mesure les tâches reproductives sont visibles, équitablement réparties et valorisées (rémunérées). Qui effectue la plupart des tâches reproductives? Concentrez-vous sur les biais de genre dans les résultats. La répartition est-elle acceptable pour tous les membres de l'équipe? Quelles sont les tâches qui devraient être accomplies par tout le monde? (Passer de la prise de conscience à la transformation) En grand groupe: proposez un modèle pour les tâches reproductives dans votre organisation. Il pourrait également être utile qu'une équipe prépare une proposition, puis que vous en discutiez tous-tes. Vous pouvez piloter la proposition pendant un certain temps, puis vous réunir à nouveau pour faire un suivi.


Relier la 1ère et la 2ème trajectoire: le leadership et le travail de soin insistez sur le problème structurel et les liens entre les deux dimensions.



TRAJECTOIRE III : PRÉVENTION DE LA VIOLENCE SEXISTE

La violence sexiste est un thème important dans nos sociétés, et très présent dans nos environnements de travail. Nous aimerions comprendre dans quels moments et dans quelles situations elles se produisent, sensibiliser aux micro-agressions et impliquer tout le monde pour les arrêter.

Nom	PYRAMIDE DE LA VIOLENCE
Objectifs	Identifier et reconnaître les différents types de violence et de microagressions qui peuvent se produire dans les organisations.
Durée	50 minutes
Matériel	<ul style="list-style-type: none"> Tableau ou paperboard Marqueurs Infographic: Pyramid de la violence 
Processus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Réflexion personnelle: Notez les types de violence qui peuvent se produire sur un lieu de travail. 2. En grand groupe: Partagez et discutez de ces violences. Placez-les à l'un des niveaux de la pyramide de la violence, en fonction de l'endroit où vous pensez qu'elles devraient aller. 3. Une fois la pyramide terminée, discutez en groupe: <ul style="list-style-type: none"> Selon vous, quelles peuvent être les principales causes des violences sexistes? Quelles sont les caractéristiques des violences situées en bas de la pyramide? Que pouvons-nous faire pour y remédier? Quelles attitudes personnelles favorisent ou renforcent les différentes expressions de la violence sexiste? Par quels mécanismes et instruments la violence sexiste est-elle maintenue et, par conséquent, le système patriarcal reproduit ou renforcé? Quelles autres formes de violence plus subtiles pouvez-vous identifier? <p>(Passer de la prise de conscience à la transformation)</p> <ul style="list-style-type: none"> Quelles sont les mesures dont vous savez qu'elles peuvent résoudre et éradiquer la violence sexiste? Et au niveau personnel ou collectif, quels engagements ou propositions pouvons-nous adopter? Chaque personne réfléchit à 3 actions personnelles et 3 actions d'équipe qui peuvent être mises en œuvre. Partagez en grand groupe.

Nom	LA VIOLENCE DANS LES ORGANISATIONS - WORLD CAFÉ
Objectifs	Réfléchir aux types de violence qui peuvent se produire au sein des organisations, aux moyens de les prévenir et aux moyens possibles d'améliorer l'environnement de travail.
Durée	60-75 minutes
Methode	<p>1° temps: en petits groupes (3 tours, 3 groupes différents) 2° temps: en grand groupe</p> <p>Methodeological note: Le World Café est une méthode facile à utiliser, proposée par <i>Art of Hosting</i>⁵, pour créer un réseau vivant de dialogue collaboratif autour de questions importantes.</p>
Matériel	<ul style="list-style-type: none"> Infographic: Pyramid de la violence  Tableau noir ou paperboard Marqueurs Post-its
Processus	<p>Faites asseoir 4 à 5 personnes autour de petites tables de style café. Les groupes doivent être constitués en respectant la diversité des genres.</p> <p>Dans chaque groupe, une personne sera l'hôte·sse et restera les 3 tours à la même table. Le reste des participant·es, les voyageur·euses, peuvent se déplacer vers d'autres tables lors des tours suivants.</p> <p>Encouragez les participant·es à écrire, gribouiller et dessiner les idées clés sur leurs nappes ou papiers. Les hôte·sses doivent prendre des notes sur les idées clés de chaque tour.</p> <p>Premier tour: <i>Selon vous, quel type de situation violente peut se produire dans les organisations?</i></p> <p>Deuxième tour: (les hôte·sses restent à leur table, et les autres se déplacent vers d'autres tables, sans qu'il soit nécessaire de garder le même groupe⁶). <i>Quelles sont les actions/mesures qui, selon vous, peuvent contribuer à prévenir la violence/les micro-agressions/le harcèlement sexuel dans les organisations?</i></p> <p>Troisième tour: <i>Comment imaginez-vous une organisation sans situations violentes, avec une équité entre les genres?</i></p> <p>Dans le grand groupe, les hôte·sses de chaque table présentent les idées principales de chaque tour. C'est ici que les récurrences peuvent être identifiées, que la connaissance collective se développe et que les possibilités d'action émergent.</p> <p><i>N'hésitez pas à adapter le World Café à vos besoins, au temps disponible et aux questions auxquelles le groupe souhaite répondre collectivement.</i></p>

⁵ <http://www.theworldcafe.com>⁶ Les voyageurs transportent des idées, des thèmes et des questions clés dans leurs nouvelles conversations, tandis que l'hôte de la table accueille le nouveau groupe de voyageurs.

Nom	JEU DE RÔLE – MICRO-AGRESSIONS AU TRAVAIL
Objectifs	Comprendre comment les dynamiques de pouvoir liées au genre prennent place dans les organisations - et découvrir leur impact intersectionnel.
Durée	90 minutes
Matériel	<p>Description de situations possibles de micro-agressions au travail(ou créez la vôtre). Par exemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> Quelqu'un-e commente: "Tu es très belle!" "Cette robe te va très bien". Quelqu'un-e interrompt une autre femme pendant qu'elle parle. Un homme répète ce qui a déjà été dit par une femme et s'en attribue tout le mérite. Après une réunion, les hommes ne nettoient pas, ils ont quelque chose de très important à faire, et les femmes s'occupent de la salle. Lorsqu'une femme dirige, les hommes font preuve de résistance. La reconnaissance du travail d'une femme est la suivante: "Tu es toujours très gentille avec tout le monde, tu écoutes toujours, tu prends soin de nous. Tu es très importante pour l'équipe", sans reconnaître le travail réel qu'elle accomplit⁸.
Processus	<ol style="list-style-type: none"> 1. En binôme, vous recevez la description d'une situation qui pourrait se produire au travail. Réfléchissez-y, adaptez-la et préparez un jeu de rôle⁹. <i>Attention : elle doit être réaliste, ne pas en faire une blague!</i> 2. Jouez la scène brièvement devant le reste du groupe (moins d'une minute par binôme). 3. Après la scène, faites un débriefing avec le groupe: <ul style="list-style-type: none"> Que se passe-t-il? Pourquoi cela se passe-t-il? Comment pouvons-nous changer cela? <p>Récoutez les différentes propositions.</p> 4. Ouvrez un dernier cercle de réflexion: <ul style="list-style-type: none"> Comment nous sentons-nous? Quelles émotions avons-nous senties au cours de ce processus? <p>(Passer de la prise de conscience à la transformation)</p> <ul style="list-style-type: none"> Dessinez une bande dessinée avec une situation de micro-agression ou de "sexisme bienveillant"¹⁰ qui pourrait se produire dans une organisation. Rassemblez et partagez les bandes dessinées pour sensibiliser au sein des organisations. Pouvons-nous penser à des propositions ou des mesures sur lesquelles nous voulons travailler pour éviter ces situations?

⁸ y ¹⁰ "Sexisme bienveillant"

<https://www.theguardian.com/books/2020/aug/13/benevolent-sexism-a-feminist-comic-explains-how-it-holds-women-back>

⁹ Vous pouvez également jouer à prendre le rôle du sexe opposé.

6°GATE: APPORTER DES CHANGEMENTS

Après avoir plongé dans les trajectoires et avoir pris conscience des inégalités de genre dans les organisations, il est temps de faire des propositions spécifiques de mesures dans la structure et les processus de l'organisation qui favorisent l'égalité de genre.

Pour terminer cette seconde phase, nous proposons de réfléchir ensemble et de créer des propositions de changements, de transformations ou de nouvelles voies que nous pouvons inclure dans la vie de notre organisation, afin de prendre davantage en compte les questions de genre.

Nom	PASSEZ À L'ACTION!
Durée	1 h 45 minutes
Processus	<p>1 L' <i>équipe de navigation</i> présente un bref résumé de la manière dont le GATE process s'est déroulé jusqu'à présent, ainsi que les activités et les sujets sur lesquels vous avez travaillé.</p> <p>Pendant ce temps, chaque participant-e réfléchit aux mesures, changements et propositions possibles pour promouvoir l'égalité des genres dans l'organisation (en tenant compte de la structure, des processus et des relations entre les personnes).</p> <p>Pensez à autant d'idées que possible : peu importe qu'il s'agisse d'une idée très folle, difficile à mettre en œuvre ou ridicule, c'est le moment d'être créatif-ve! Ensuite, nous aurons le temps d'en sélectionner quelques-unes.</p> <p>Si dans les activités précédentes (de chaque parcours) vous avez travaillé sur des propositions de transformation, vous pouvez les inclure ici (10').</p> <p>2 Après, par groupes de 3, les participant-es partagent leurs idées. Rassemblez celles qui se ressemblent, donnez un feedback et continuez à développer certaines idées dans le petit groupe (25').</p> <p>3 Maintenant, chaque petit groupe propose 3 idées qu'il aimerait développer dans l'organisation, en considérant qu'il est possible de les mettre en œuvre, qu'elles sont réalistes, et tout autre critère que vous devez ajouter(15').</p> <p>4 Regroupez les idées similaires.</p> <p>5 Formez des petits groupes pour travailler sur chaque idée. Demandez aux participant-es de se joindre à celui dont ils-elles aimeraient faire partie et développer. Peut-être voulez-vous en choisir une pour commencer, ou peut-être préférez-vous développer des propositions plus détaillées pour les idées les plus soutenues, et ensuite choisir celle à mettre en œuvre.</p> <p>6 Dans les petits groupes, définissez mieux l'idée: (20')</p> <p>Que voulons-nous faire? • Quand? • Qui est impliqué-e? • Comment la mettre en œuvre? Déroulé, dates, tâches • Matériel et ressources nécessaires • Suivi, etc.</p> <p>7 Partagez toutes les propositions dans le groupe. Discutez de tout défi que vous voyez, ou de toute amélioration qui peut être apportée (30').</p> <p>8 Parmi toutes les propositions, définissez celles qui seront mises en œuvre dans les mois à venir.</p> <p>9 Définissez le plan de mise en œuvre.</p>

3.

SAFE &
EQUAL
TRAVELS



PHASE 3: VOYAGER SÛR ET À ÉGALITÉ

7°GATE: AUTRES INSPIRATIONS

Peut-être qu'au cours de cette navigation sur le genre au sein de l'organisation, certaines questions ont surgi et que vous n'avez pas eu le temps de les aborder séparément (et vous les avez placées dans le "frigo des sujets"). Ainsi, avant de terminer, il serait bon de mentionner tous ces sujets, et peut-être pourrez-vous:

- | Présenter quelques bonnes pratiques ou des cas inspirants que les personnes peuvent également regarder si elles sont intéressées
- | Planifier les prochaines réunions pour approfondir ces sujets
- | Former de petits groupes pour préparer une présentation de certains sujets, etc.

Sur **notre site web**, vous pouvez trouver:

- | Un exemple de **Protocole de Prévention des Violences Sexistes dans les Organisations**, que vous pouvez adapter comme vous voulez et mettre en œuvre, c'est un très bon outil à avoir pour prévenir et aussi pour savoir comment agir en cas de violence sexiste. 
- | Un **dossier sur le Langage Inclusif** dans les organisations, qui est un sujet très important et transversal : si nous voulons changer notre façon d'être en relation, nous devons faire attention à la façon dont nous communiquons! 
- | **Et d'autres infographies** vraiment intéressantes sur les questions de genre que vous pouvez imprimer, poster, partager!

8°GATE: PROCHAINES ÉTAPES

Maintenant que ce GATE process touche à sa fin, il est très important de définir ensemble comment assurer le **suivi** des actions et des mesures qui ont été mises en place dans l'organisation, et quelles sont les **prochaines étapes** pour poursuivre le processus d'égalité entre les genres.

Nom		SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE				
Durée	15'					
Processus	Déterminez comment vous allez vous occuper de la mise en œuvre des mesures:					
	Organiser des réunions de suivi.					
	Définir les responsables des tâches, un calendrier avec les avancées, etc.					
	Qu'avons-nous?					
	De quoi avons-nous besoin?					
	Besoin	Tâches	Responsables	Quand	Commentaire	
Cercle de parole en groupe: Sommes-nous engagé-es en tant qu'organisation à poursuivre ce processus? Comment ce processus va-t-il se poursuivre dans l'organisation pour être durable?						

Nom		MON ENGAGEMENT PERSONNEL				
Processus	<ol style="list-style-type: none"> Réflexion personnelle sur les actions, les attitudes et les situations auxquelles je ferai plus attention et dont je serai plus conscient-e dans ma vie quotidienne (et/ou au travail) concernant les questions de genre. Partagez en binômes ou en petits groupes. Cercle en grand groupe: si vous le souhaitez, partagez vos engagements, vos principaux apprentissages ou vos idées nées au cours de ce processus. 					

Après ce processus ensemble, il est important de réfléchir:

- | Comment nous sentons-nous maintenant?
- | Quels sont les principaux enseignements que nous en tirons?
- | Quels ont été les défis auxquels nous avons été confronté-es au cours du processus?
- | Et aussi, quels sont les aspects qui vous ont aidé pendant le processus, et ceux que vous voudriez améliorer ou changer?

Nous proposons différentes activités pour ce faire:

| **Cercle en grand groupe** pour échanger sur notre transformation personnelle: faites passer un bâton de parole (par exemple: une pierre, une fleur, un objet spécial). La personne qui l'a peut parler et partager si elle le souhaite, les autres écoutent activement. Lorsque la personne a terminé, elle passe l'objet de conversation à la personne suivante... et ainsi de suite. Une durée recommandée pourrait être un bon moyen de gérer le temps (ex 3 min).

Quelques questions pour le cercle de parole pourraient être:

- || Qu'est-ce qui a changé dans l'organisation?
- || Quels défis, difficultés ou obstacles avez-vous rencontrés? Qu'avez-vous fait?





10°GATE: SUIVI

Nous vous proposons de **vous rencontrer après 3-6 mois** pour comprendre comment se déroule la mise en œuvre des mesures. Cette réunion peut également être utile pour apporter un soutien en cas de défi ou de difficulté, pour ajuster le plan et pour promouvoir l'engagement à faire de nouveaux pas vers l'égalité des genres.

Voici quelques façons de suivre le processus:

→ Faites un **questionnaire** après 2 ou 6 mois pour demander comment se passe la mise en œuvre.

- | Quel a été le succès de la mise en œuvre des mesures décidées au cours du GATE process? (de 1 à 5, et commentaire)
- | Quels sont les principaux défis auxquels vous avez été confronté-es?
- | Comment avez-vous fait face à ces défis?
- | Quels sont les principaux enseignements que vous avez tirés?
- | Quelles sont les principales transformations que vous avez observées dans votre organisation?
- | Quelles seraient les prochaines étapes à partir de maintenant?

→ Organisez une **session de suivi** pour travailler sur l'évolution du processus et les prochaines étapes de la mise en œuvre. Vous pouvez utiliser les mêmes questions pour planifier votre session.

GATE process

Qui nous sommes?

GATE process est un partenariat européen d'organisations sociales qui se sont réunies dans le but de prévenir la violence sexiste dans le domaine de la jeunesse et de promouvoir le changement dans les organisations pour atteindre l'égalité.

En tant qu'organisations travaillant dans le domaine de l'innovation sociale, nous sommes préoccupé·es par les inégalités entre les genres et les dynamiques de pouvoir au sein des organisations.

Ce projet a été développé spécialement pour les jeunes, bien que les résultats soient applicables à toutes les organisations.

Il est basé sur l'éducation non formelle et l'innovation sociale : il a été créé par un processus collectif d'innovation, de mise en œuvre pilote, d'ajustements et d'adaptations.

Ce guide a été développé à travers un processus d'innovation collaborative entre tou·tes les partenaires et des associations locales dans chaque pays. Nous avons créé le processus par le biais de réunions en ligne et de rencontres en présence, et nous avons réalisé des pilotes de la proposition avec les associations locales dans leurs organisations, où nous avons appris et adapté le guide en fonction des améliorations apportées par les mises en œuvre.

Les organisations impliquées dans le GATE process sont:



altekio

Altekio, iniciativas hacia la sostenibilidad, S.Coop.Mad.

est une coopérative de travailleur-euses non lucrative créée en 2008 avec l'idée d'offrir des solutions d'une perspective intégrale aux problèmes sociaux, écologiques et économiques des communautés et des territoires. Nous générons des idées et développons des projets dans les domaines de l'environnement, du développement des communautés et de l'économie sociale. Les initiatives durables sont notre travail, le travail commun dans lequel chaque personne de la coopérative contribue avec son bagage et son avenir.



SOCIAL
IMPACT

L'organisation à but non lucratif **Social Impact** est l'une des plus grandes organisations de soutien à l'entrepreneuriat inclusif et social en Allemagne. Fondée en 1994 sous le nom de "iq consult", Social Impact fournit des conseils d'expert-es en matière de création d'entreprise et, à ce jour, plusieurs milliers d'entreprises ont été créées avec le soutien de Social Impact. En coopérant avec divers partenaires publics et privés, Social Impact a mis en place une infrastructure unique pour soutenir les start-ups et les entrepreneur-euses d'horizons divers. En plus de ses 10 incubateurs à travers l'Allemagne, SI est impliqué dans le plaidoyer, la recherche et les projets transnationaux soutenant le développement de l'entrepreneuriat inclusif et social en Allemagne, en Europe et au-delà. Social Impact propose également des programmes de financement pour des groupes cibles particuliers (par exemple, les migrant-es, les jeunes chômeur-euses et les personnes en situation de handicap).



Xena
Centro scambi e dinamiche interculturali

Xena est une association culturelle à but non lucratif fondée en 1995. Elle encourage les initiatives locales et internationales visant à développer la croissance personnelle et sociale, l'apprentissage interculturel et la participation active à la société. Elle combine vingt-cinq ans d'expérience avec une mise à jour constante qui vise à innover dans ses domaines d'intérêt. Elle a toujours obtenu des résultats significatifs en matière de création et de mise en œuvre dans ses principaux domaines : stages transnationaux (VET), formation des citoyen-nes et des animateur-ices, éducation non formelle des jeunes et des adultes, en particulier dans les projets dans le cadre du programme européen Erasmus +, en commençant par le Service volontaire européen. Elle est caractérisée et reconnue pour le travail sur la mobilité internationale, tant à l'étranger qu'à l'accueil en Italie, également afin de la rendre plus accessible aux différentes cibles à travers l'information, l'orientation et la planification.

Altekio Association génère des espaces innovants pour des dialogues de connaissance entre une grande diversité d'acteur-ices de domaines professionnels et d'approches méthodologiques. A travers ces ponts et connexions, nous accompagnons et facilitons les processus de transformation éco-sociale au niveau personnel, organisationnel et territorial avec un style frais et proche et en recherchant le plus grand impact. Nous écoutons les besoins des groupes, des organisations et des réseaux et concevons la meilleure façon possible d'atteindre les objectifs souhaités. Nous sommes une association internationale qui travaille dans 4 domaines principaux : l'écologie sociale et le développement durable ; la facilitation de groupe ; l'innovation sociale et la participation citoyenne ; et l'économie sociale et solidaire. Nous réalisons ce travail à travers des formations, l'innovation, la recherche, l'intervention, le conseil et des projets de différentes natures, et en essayant toujours de mélanger les domaines dans des projets plus intégraux de transformation éco-sociale. Nous avons créé cette association inspirée et soutenue par Altekio S.Coop. Mad, une coopérative sociale basée à Madrid et travaillant dans le monde entier.



Pour renforcer notre impact local et acquérir de l'expérience dans les processus de transformation organisationnelle, **nous sommes heureu-ses de collaborer avec des associations locales:**

- | **Asociación Cultural La Kalle, Madrid**
- | **Janainas e.V., Berlin**
- | **Collettivo Kosmos, Padova**
- | **Il Sestante Cooperativa Sociale, Padova**
- | **Il Sindacato degli Studenti, Padova**
- | **SottoSopra, Padova**
- | **À Part Entière, Delémont**



QR - liste

ANNEXES ET MATERIEL POUR ETENDRE DU CONTENU

[Introduction de base au cadre du genre](#)

[Gender Training Presentation](#)

[Activités d'échauffement](#)

[Cadre organisationnel](#)

[Qui êtes-vous?](#)

[Activités qui favorisent, ou non, la vie](#)

[Questionnaire pour Organisations](#)

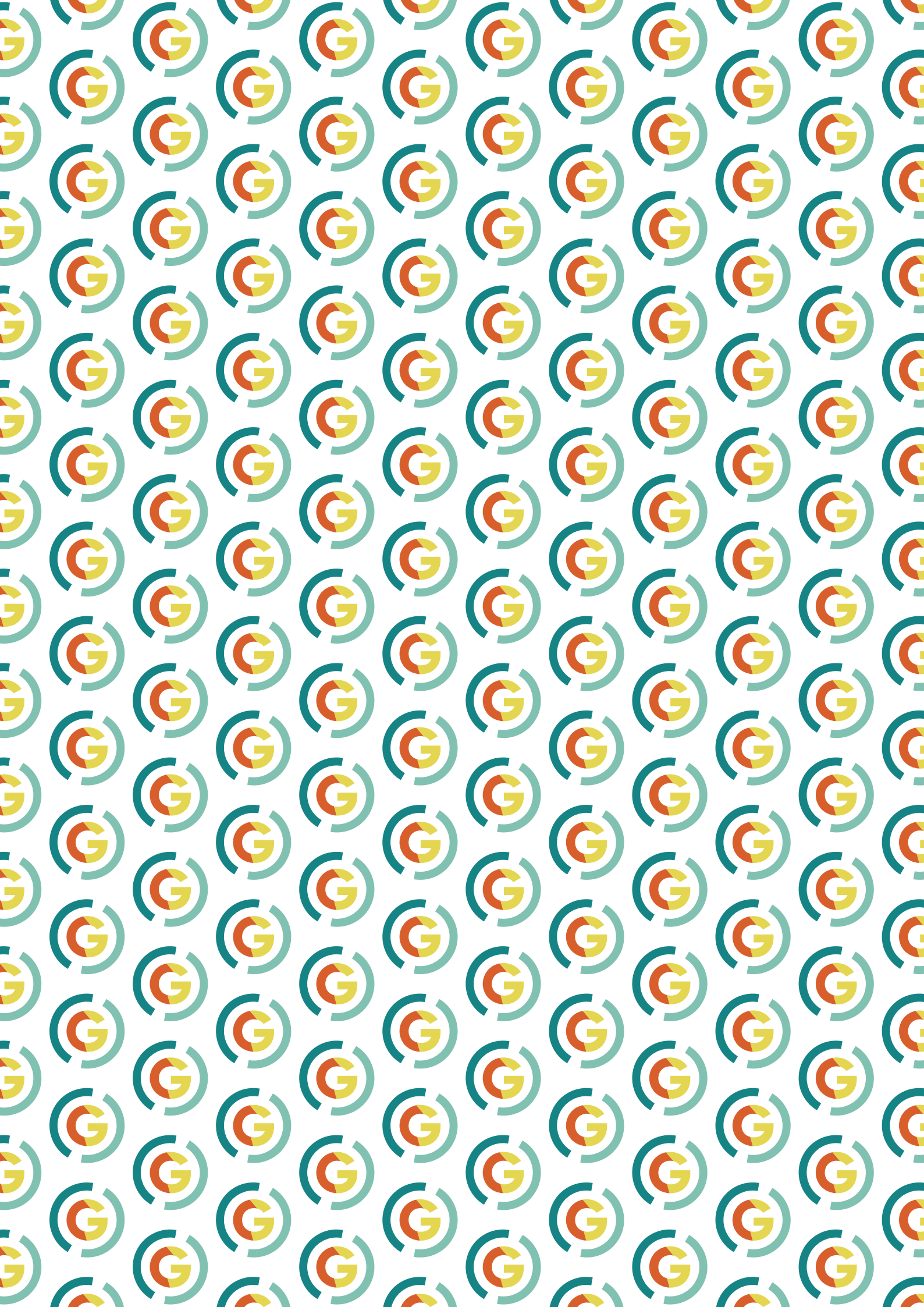
[Infographies \(diverses\)](#)

[Protocole de prévention des violences sexistes](#)

[Tests \(diverses\)](#)

[Fiche d'observation de la réunion](#)







gateprocess.org