CONCEPT D'INTÉGRATION

Région Europe

Association mondiale des Guides et des Eclaireuses

DIVERSITÉ DANS LA RÉGION EUROPE

Le Guidisme et Scoutisme féminin semblent être des mouvements adaptés où les guides et éclaireuses de toute origine ont leur place, sont valorisées et gagnent en inspiration pour agir dans le monde. Cohérente avec la vision et les valeurs de l'AMGE, la diversité en termes de contextes, cultures, circonstances, cadres économiques, comportements, talents et ressources, croyances, identités et futures est la bienvenue se retrouve à l'AMGE Europe.

LEADERSHIP AXÉ SUR LE GENRE DANS LA RÉGION EUROPE

La Région Europe AMGE et ses Membres inspirent, font grandir et influencent une nouvelle génération de leaders et leur transmettent l'assurance et les compétences nécessaires pour définir le leadership de leur choix. Ce leadership permettra de mettre en place des changements constructifs dans le monde et de faire ressortir le meilleur de chacun, peu importe son genre. L'AMGE et ses membres examinent et créent des cultures, systèmes et processus organisationnels en fonction des besoins de ses membres, de sorte que chaque leader soit mis en avant et valorise ses talents. Grâce à ses compétences dans les domaines en lien avec ses objectifs, la Région Europe AMGE s'engage à continuer de promouvoir l'égalité des droits des filles et des jeunes femmes.

CONTEXTE ET STATUT

Genre et diversité: secteurs stratégiques pour la Région Europe AMGE.

Notre mission consiste à permettre aux filles et jeunes femmes de se développer au mieux de leurs capacités. Nous avons toutefois encore beaucoup de travail devant nous pour aider nos OM à surmonter les obstacles les plus fondamentaux liés au genre et à la diversité. Les enfants du monde entier sont éduqués en fonction de leur genre et d'autres rôles stéréotypés, ce qui nous permet, et parfois nous empêche, d'adopter certaines attitudes, certains comportements, certains styles, d'exprimer certains sentiments, certaines expressions ou de participer à certaines activités.

Le Guidisme et le Scoutisme n'opèrent pas dans leur propre univers. Ils sont intégrés à la société et ne sont dès lors pas détachés d'un cadre culturel où les inégalités liées au genre et à la diversité prévalent. Les normes et les stéréotypes sont transmis partout, y compris au sein du Guidisme et du Scoutisme, même si cela n'est pas intentionnel. Même si tel n'est pas l'intention, les stéréotypes liés au genre sont tellement ancrés dans notre société que les normes et les barrières liées au genre se transmettent à nos activités et nos structures. Cela vaut à la fois dans des contextes mixtes et dans des contextes non mixtes. Nous pouvons créer un cadre plus égalitaire si nous analysons et prenons des mesures en réponse à ces tendances.

La Région Europe AMGE (REA) vise à offrir à chacun une chance de développement et considère les stéréotypes liés au genre et à la culture comme la raison fondamentale de nos limites vis-à-vis de certains sentiments, comportements ou de certaines activités liées au genre. La diversité consiste à valoriser la différence, quelle qu'elle soit. L'AMGE vise non seulement à aborder la question du genre et de la diversité, comme beaucoup d'organisations, mais aussi à agir. Le Guidisme et Scoutisme féminin ont un impact sur le développement de l'identité des enfants. Ils ont donc un rôle unique et essentiel puisqu'ils offrent la possibilité à nos membres de développer l'identité personnelle des enfants, sur base de paramètres définis par eux-mêmes, sans aucune attente sociale ou limites liées au genre. L'avancée dans les domaines de la diversité et du genre nous rapproche de notre vision, à savoir que "toutes les filles et les jeunes femmes soient valorisées et agissent pour changer le monde."

Travailler dans le domaine de la diversité et du genre: quel potentiel?

La REA entrevoit en particulier une possibilité de croissance en lien avec la diversité et le genre. Si nous souhaitons élargir notre mouvement à tous ceux qui partagent nos valeurs, nous devons nous assurer que toutes les filles et jeunes femmes considèrent que le Guidisme et Scoutisme féminin sont pour elles. En fin de compte, pour atteindre plus de membres européens vivant dans différents cadres, nous devons mieux comprendre les diversités auxquelles les filles et jeunes femmes font face, les stéréotypes qui les entourent et les attentes et opportunités qui sont accessibles à l'heure actuelle et à l'avenir en Europe pour les filles, les femmes, les garçons et les hommes. Sur base du résultat de nos réflexions, nous devons agir et adapter nos programmes, notre leadership, nos communications et nos pratiques organisationnelles.

Une avancée dans les domaines de la diversité et du genre a de grandes chances de renforcer notre organisation pour quatre raisons.

- **D'un point de vue économique,** il semble logique d'embaucher et de garder les meilleurs candidats pour ce qu'ils sont, sans aucune barrière. Avancer dans les domaines de la diversité et du genre mène à une possibilité de croissance importante en termes de qualité et de quantité dans la Région Europe AMGE.

- **D'un point de vue juridique,** des lois internationales et nationales interdisent la discrimination. Des sanctions juridiques et financières peuvent parfois être prises contre ceux qui ne respecteraient pas le cadre juridique. Nous devrions anticiper un quelconque problème.

- **D'un point de vue éthique**, nos valeurs nous incitent à inclure toute personne qui pourrait profiter de notre mouvement. Il est juste de traiter toute personne comme un individu et de s'assurer que personne ne fait l'objet de discrimination.

- **L'aspect de la réputation est sans doute le plus négligé**, alors qu'il est primordial pour une organisation comme l'AMGE, qui existe depuis longtemps, qui a un héritage à protéger et qui peut servir à attirer diverses communautés si elle est utilisée correctement.

Analyse de la situation actuelle du Guidisme et Scoutisme féminin

Le Scoutisme est à l'origine un organisme masculin dont la méthodologie provient du secteur militaire. Même après 100 ans, les origines de l'organisme restent fortement visibles sur beaucoup d'aspects du mouvement. Les OM de la REA se concentrent souvent sur des activités physiques, des aventures, des compétitions et parfois presque exclusivement des activités d'extérieur. Des déséquilibres entre les genres sont aujourd'hui encore visibles au sein des OM mixtes. Les hommes sont encore souvent préférés aux femmes pour les postes décisionnels de tout niveau, ainsi qu'au moment du recrutement et du non-licenciement. Au sein des organisations non mixtes, il serait intéressant d'appliquer une perspective de genre et de permettre et soutenir l'apparition de nombreux rôles, modèles et comportements qui ne font pas nécessairement partie de l'image traditionnelle d'une femme ou d'une fille. Par ailleurs, après avoir consulté les OM, nous avons l'impression que, dans certains pays, les membres restent majoritairement homogènes. Ils représentent la population générale du pays. Tenter d'inclure tout le monde serait un beau défi.

Sur base des informations collectées lors de différents événements, notamment l'événement sur l'égalité des genres qui se concentrait sur le rôle des garçons et des hommes, les réunions des volontaires, les visites de pays et les conférences, les volontaires et l'équipe de la Région Europe AMGE ont observé que, pour beaucoup de OM, le genre ne faisait pas partie des priorités. Bien que plusieurs initiatives remarquables aient été lancées par certaines OM (la brochure « Him 'n Her » en Suède, le Go Mix de l'EEuDF en France, etc.), les initiatives restent des cas isolés et le genre n'est pas intégré aux activités et structures principales des OM.

Quant à la diversité, il ressort que, même si celle-ci fait partie de la stratégie globale de la moitié des OM consultées, seules quelques OM semblent avoir pris des mesures sérieuses visant à agir au niveau organisationnel. Comme pour le genre, les initiatives en matière de diversité consistent principalement en petites initiatives locales ou en projets avec une portée limitée.

COMPRENDRE LE GENRE ET LA DIVERSITÉ: L'APPROCHE DE LA RÉGION EUROPE AMGE

Les normes, un concept clé en lien avec l'inclusion et l'exclusion

Les normes consistent en des règles non écrites de nos communautés, des choses que nous prenons pour acquis. Par exemple, faire la file ou saluer quelqu'un par une poignée de main. Les normes sont des règles dont nous ne parlons d'habitude pas. Nous les "connaissons", simplement. Si une norme est facile ou non à suivre dépend de qui vous êtes. Vous pourriez considérer certaines normes comme pratiques, par exemple ne pas se tenir trop près de la personne avec qui vous parlez, alors que d'autres pourraient vous sembler plus compliquées, par exemple utiliser des poignées de porte qui ne sont pas placées à la bonne hauteur. En tant que communauté de Guidisme et de Scoutisme, nous valorisons des normes propres à notre mouvement. Certaines de ces normes pourraient être considérées comme restrictives par ceux qui voudraient nous rejoindre ou par nos propres membres qui pourraient décider de nous quitter. Il est important d'aborder la question de nos normes et de leurs effets sur nos membres actuels ou potentiels ainsi que sur les sociétés dans lesquelles nous vivons. Ainsi, nous pouvons les adapter à la jeunesse d'aujourd'hui et de demain.

Les individus ou les groupes qui ne correspondent pas aux normes sont souvent punis de diverses manières. Si votre peau est noire, vous savez qu'un pansement n'aura jamais la couleur de votre peau et si vous êtes gaucher, vous savez que vous devrez acheter une paire de ciseaux spéciaux. L'étendue de l'inconfort que vous vivrez et la manière dont vous y répondrez dépendent du degré d'éloignement par rapport à la norme et de si vous disposez d'alternatives ou non.

Rien n'est permanent ; les normes aussi changent avec le temps et les contextes. Elles étaient différentes il y a 200 ans d'il y a 20 ans ou d'aujourd'hui. Les normes ne sont pas non plus les mêmes dans toutes les cultures ou à tous les âges. Nous pouvons choisir, changer et développer le système de normes de nos communautés et puisque nous vivons dans un monde global et changeant, des modifications régulières sont naturelles et nécessaires.

Dans le cadre du Guidisme et Scoutisme féminin, il s'agit d'être fier de tout ce qui est drôle et inclusif et d'être suffisamment courageux pour remettre en question les normes qui nous empêchent de nous développer pleinement.

Les obstacles, éléments de la société et non de l'individu

The social model defines difference as consisting of elements in both the individual and the surrounding society. It has been widely used in e.g. the disability field. In this model, a mobility disability is seen as a combination of a physical condition in the body and a society that relies on stairs to access buildings. A mental health issue becomes a social problem when social contexts are dominated by features that might be hard to handle for the person living with it, for example large crowds or lots of alcohol. The social model has replaces a medical model, where the disability was seen as something within the individual themselves. By applying the social model in the wider field of diversity, ERW recognize that differences are not only linked to individuals but just as much to the way we have built our society.

TOOLS OF THE WAGGGS EUROPE REGION TO OVERCOME GENDER AND DIVERSITY BARRIERS

Norm review as a way to break down diversity and gender barriers

Selon le modèle social, la différence est constituée d'éléments de l'individu et de la société environnante. Ce modèle a été grandement utilisé, notamment dans le domaine de l'handicap. En vertu de celui-ci, une mobilité réduite est considérée comme une combinaison d'une condition physique au niveau du corps et de la société qui utilise des escaliers à l'entrée des immeubles. Une maladie mentale provient d'un problème social dans la mesure où les contextes sociaux sont en majorité des moments qui seront difficiles à maitriser pour une personne souffrant d'une telle maladie, par exemple de grandes foules ou de grande quantité d'alcool. Le modèle social a remplacé un modèle médical, où le handicap était perçu comme quelque chose de propre à l'individu en lui-même. En appliquant le modèle social au domaine plus vaste de la diversité, la REA reconnait que les différences ne sont pas uniquement dues aux individus mais également à la façon dont notre société a été construite.

La catégorisation, une façon de revoir la norme, mais où nous devons aussi aller plus loin

Dans l'approche de la catégorisation, la diversité est définie comme l'inclusion de groupes minoritaires spécifiques, tels que les enfants handicapés, les migrants, les minorités sexuelles. De façon générale, les membres devraient, en vertu de cette approche, refléter la population en termes de catégorie de groupes minoritaires. Cette approche se base également sur le concept d'anti-discrimination. Elle consiste à traiter les individus avant tout en fonction de leurs valeurs communes, de leurs droits et de leurs obligations. Nous pouvons donc identifier des obstacles structurels à l'égalité à tous les niveaux. La catégorisation est utile lorsqu'il faut identifier des obstacles et les gérer. Elle nous simplifie la vie quand nous devons analyser des quotas, des cibles et des références. C'est pourquoi, cette approche peut être intéressante lorsqu'il faut revoir une norme ou encourager l'autonomisation des initiateurs de changement.

En vertu de l''approche de généralisation, nous devrions apprécier chaque individu pour ce qu'il est et lutter contre chaque obstacle sociétal ou systématique existant ou futur afin d'atteindre l'égalité. Selon cette approche, la diversité est liée à l'être humain et tout être humain est différent. Le Guidisme et Scoutisme devraient donc apprendre à ses membres à respecter et accueillir les autres êtres humains malgré leurs différences de sorte que nous puissions tous vivre ensemble et en paix dans notre communauté. Sur le long terme, cette approche semble préférable à l'approche de catégorisation. En effet, l'approche de généralisation permet à tout le monde d'être soi-même et de ne pas être catégorisé comme membre d'un groupe minoritaire.

Diversité et égalité des genres

La généralisation d'une perspective inclusive consiste en un processus d'évaluation des implications pour les différents types d'individus (sur base d'une discrimination) d'une action prévue, y compris la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux.

L'inclusion générale au niveau du Guidisme et Scoutisme implique que nous réfléchissions à qui est considéré et visé lorsque nous organisons nos activités (un programme, une formation, une gouvernance, etc.) mais aussi que nous considérions qui est ajouté au groupe et que nous analysions les besoins et défis de nos guides et éclaireuses. Les questions suivantes guideront l'analyse:

#1. QUI VISONS-NOUS - ET QUI S'EN VA?

#2. QUI PASSE LE PAS DE LA PORTE - ET QUI S'EN VA?

#3. QUI RESTE - ET QUI S'EN VA?

#4. QUI A DE L'INFLUENCE - ET QUI S'EN VA?

#5. QUI EST EN CHARGE DE CETTE ANALYSE? ÁQUI DEMANDES-TU? QUI ES-TU DANS CETTE PIÁCE?

Autonomisation, une approche complémentaire

Outre l'approche de révision de la norme, la REA a recours à une approche d'autonomisation des initiateurs de changement. L'objectif est de renforcer le groupe qui fait face à des obstacles spéciaux. Cette étape est nécessaire afin de pouvoir continuer à progresser en termes de changement, rendant les obligations quotidiennes soutenables et drôles pour ceux qui sont d'ordinaire mis de côté ou qui n'ont pas leur mot à dire. Toutefois, cela ne permet pas vraiment de changer l'ordre des choses.

PRINCIPES DU GUIDISME ET SCOUTISME SUR LESQUELS NOUS AVONS FONDÉ NOTRE TRAVAIL

Approche interculturelle de la diversité et du genre

Une approche interculturelle globale en matière de diversité et d'inclusion signifierait que, au lieu de voir le contexte de la diversité comme quelque chose qui varie en fonction de l'état et du pays (sur une échelle variable de ceux qui sont hautement avancés en politique et pratique à ceux où la diversité est à peine remarquable), l'AMGE reconnaitrait le contexte culturel au sein duquel la diversité est reconnue dans chaque pays. Ceci étant dit, l'interdiction de discrimination, telle que mentionnée dans la Convention européenne des droits de l'homme et dans notre « Ciel Magenta », doit être respectée.

L'AMGE utilisera également des méthodologies, du contenu et des pratiques de dialogues interculturels afin de faciliter une meilleure compréhension et de respecter les différences à travers les frontières. L'approche de recherche ne sera pas utilisée pour imposer des points de vue de manière universelle, mais davantage pour faciliter le dialogue et l'appréciation des différences de culture à travers tous les secteurs d'inclusion et de diversité.

PRINCIPES DE NOTRE TRAVAIL

- Le travail en matière de genre et de diversité est l'un de nos outils principaux pour atteindre nos objectifs, à savoir développer pleinement notre potentiel
- Nous disposons d'une position unique à partir de laquelle nous pouvons faire une différence. Alors que les autres ne peuvent que parler, nous pouvons agir avec l'aide de nos membres
- Le travail en matière de genre et de diversité est l'un des plus - si pas le plus - haut potentiel de croissance
- Le travail en matière de genre vise à modifier les problèmes fondamentaux qui limitent notre accès à certains sentiments, comportements, styles ou à certaines activités liées au genre - limitations liées aux stéréotypes de genre. c'est un complément à toutes les autres initiatives de l'AMGE qui visent à lutter contre les problèmes liés au genre qui affectent les filles et les jeunes femmes
- L'égalité des genres implique que les ressources et le pouvoir soient partagés, que les intérêts, besoins et priorités des femmes et des hommes soient pris en compte et que chaque individu soit libre de choisir comment il évolue en tant qu'être humain, capable de dépasser les considérations de genre
- L'égalité des genres n'est pas une problématique propre aux femmes. Les garçons et les hommes sont également limités par les stéréotypes de genre et y gagneraient si les genres étaient égaux. C'est seulement lorsque les hommes s'engageront et verront qu'ils ont à y gagner qu'on verra une vraie différence puisque notre société est basée sur tous les genres
- Le travail en matière d'égalité des genres est nécessaire au niveau des OM mixtes et non mixtes
- La diversité est une question de changement: travailler dans le domaine de la diversité signifie oser changer la façon de faire les choses, ouvrir le Guidisme et le Scoutisme à plus de monde. Il ne s'agit pas de cocher une case; il s'agit de changer notre façon de penser

- La diversité implique de décider le type d'associations que nous voulons être. Quelles sont nos valeurs? Que représentons-nous? Qui voulons-nous être? Les bases devraient toujours se concentrer sur les valeurs et la culture commune que nous créons

- Nous travaillons de manière inclusive et nous considérons, entre autres, le fait que tout le monde ne s'identifie pas comme femme ou homme. Nous respectons et faisons toujours de la place pour les autres, peu importe leur "sexe, race, couleur, langue, religion, opinion politique, origine nationale ou sociale, association avec une minorité nationale, propriété ou statut de naissance"

- Par ailleurs, nous utiliserons une approche multidimensionnelle et reconnaissons que les inégalités de genre sont liées aux catégories sociales, telles que la race, la classe, le handicap et l'orientation sexuelle

- Il n'y a pas de mauvaise façon de faire. Nous faisons donc du Guidisme et Scoutisme de manière différente: il existe des milliers de façons de faire, le point commun étant nos valeurs et la méthode de Guidisme et Scoutisme. Grâce à ces différences, il est possible de créer un programme qui convient à tout le monde, en fonction du contexte et des possibilités

- Nous reconnaissons les différences au sein de l'Europe: Nous avons toujours les mêmes valeurs, mais nous sommes différents. Dans nos propres sociétés et organisations à travers l'Europe, nous avons différentes opinions et perspectives. Nous trouvons des façons de nous renforcer les uns les autres

- Il est normal d'avancer petit à petit: Personne ne peut tout faire en même temps. De plus, "tout" peut avoir différentes significations en fonction des organisations et des personnes

- Le travail en matière de genre et de diversité ne peut être une activité isolée. Il doit être généralisé à travers l'organisation afin d'avoir un réel impact. Nous devons nous occuper de l'histoire et de l'identité, du programme et de la formation, des structures démocratiques et des activités quotidiennes

asocio The Project Supporting International Guiding and Scouting
COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE
EYF european youth foundation fonds européen pour la jeunesse