



POLITIQUE GENRE DU RESEAU IVOIRIEN POUR LA PROMOTION DE L'EDUCATION POUR TOUS (RIP-EPT)

ABREVIATIONS ET ACCRONYMES.....	3
AVANT-PROPOS.....	4
CLARIFICATION CONCEPTUELLE.....	5
INTRODUCTION.....	5
I. CONTEXTE.....	6
1. Au niveau international	
2. Au niveau national	
3. Au niveau du RIP-EPT	
II. DEFIS.....	6
1. Les pesanteurs socio-culturelles et les rôles et stéréotypes de genre.	
2. La méconnaissance du genre comme approche de gestion et de développement.	
3. L'insuffisance de données relatives aux personnes à besoins spécifiques pour leur prise en compte dans les processus d'élaboration et de mise en œuvre des activités.	
4. La faiblesse de la prise en compte du genre dans les documents statutaires du RIP-EPT.	
5. La faiblesse de la prise en compte du genre par les organisations membres du RIP-EPT.	
6. Les difficultés à concilier vie professionnelle et familiale.	
7. L'Insuffisance de figures féminines (modèles) dans les instances de directions des OSC.	
8. Les préjugés des femmes sur le monde associatif.	
III. CADRAGE STRATEGIQUE.....	8
1. Vision, But, Objectifs et Missions du RIP-EPT	
1.1-Vision	
1.2-But	
1.3-Objectifs	
1.4-Missions	
2. Principes directeurs de la politique genre	
2.1-Inclusion sociale	
2.2-Utilisation innovante des TIC	
2.3-Egalité de chances entre hommes et femmes y compris les personnes à besoins spécifiques.	
2.4-Equité	
3. Axes stratégiques d'intervention	
3.1- Gouvernance sensible au genre	
3.2- Renforcement de capacités	
3.3-Communication et plaidoyer	
IV. MECANISME DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI-EVALUATION.....	11
1. Mécanisme de mise en œuvre	
2. Mécanisme de suivi	
2.1-Mise en place d'un mécanisme de suivi.	
2.2-Suivi et Evaluation de la mise en œuvre de la politique genre.	
V. MECANISME DE FINANCEMENT.....	11
1. Ressources propres du RIP-EPT	
2. Appuis des partenaires techniques et financiers	
CONCLUSION.....	12

ABREVIATIONS ET ACCRONYMES

- **CA** : Conseil d'Administration
- **CEDEF** : Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes
- **CEI** : Commission Électorale Indépendante
- **CR** : Comité Régional
- **INS** : Institut National de la Statistique
- **MENET-FP** : Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.
- **ODD** : Objectifs de Développement Durable
- **OIT** : Organisation Internationale du Travail
- **ONG** : Organisation Non Gouvernementale
- **OSC** : Organisation de la Société Civile
- **PTF** : Partenaires Techniques et Financiers
- **PVH** : Personne Vivant avec un Handicap
- **UA** : Union Africaine
- **RIP-EPT** : Réseau Ivoirien pour la Promotion de l'Éducation Pour Tous
- **UNESCO** : Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture
- **UNICEF** : Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
- **VBG** : Violences Basées sur le Genre

La promotion de l'égalité de genre constitue aujourd'hui un impératif incontournable pour le développement inclusif, durable et harmonieux de nos sociétés. Dans le domaine de l'éducation en particulier, qui est génératrice de connaissances, de compétences, de valeurs et d'ouverture d'esprit, l'intégration de la perspective genre est un levier essentiel pour garantir à chaque enfant, fille ou garçon, les mêmes opportunités d'accès, de réussite et d'épanouissement.

La faiblesse de la prise en compte du genre dans les processus et les politiques éducatives n'a pas contribué à l'atteinte des objectifs même si des progrès ont été réalisés dans le secteur de l'éducation notamment en ce qui concerne l'accès.

Conscient de cet enjeu, nous, Réseau Ivoirien pour la promotion d'Education Pour Tous (RIP-EPT), avons inscrit l'égalité de genre au cœur de nos priorités stratégiques. La présente politique de genre traduit notre engagement collectif à promouvoir une éducation équitable, inclusive et sensible aux réalités de genre, tout en renforçant la participation des femmes et des hommes dans la gouvernance de notre réseau et dans la mise en œuvre de nos actions.

Ce document se veut à la fois un cadre de référence et un outil opérationnel. Il définit les principes, les orientations et les mécanismes qui guideront nos interventions afin de réduire les inégalités, prévenir les discriminations et favoriser un climat organisationnel respectueux de la diversité. Il s'agit d'un pas décisif vers la construction d'un RIP-EPT plus juste, plus fort et plus représentatif des aspirations de toutes et de tous.

Nous invitons donc l'ensemble de nos membres à s'approprier cette politique, à la mettre en pratique et à en faire un instrument vivant pour la transformation sociale et éducative.

C'est ici le lieu d'exprimer toute notre gratitude et reconnaissance à toutes les Institutions et partenaires qui ont apporté un appui technique ou financier à l'élaboration de ce document de politique genre notamment le Partenariat Mondial pour l'Education (PME), le Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation (MENA), la Campagne Mondiale pour l'Education (CME), le Réseau Africain de Campagne pour l'Education Pour Tous (ANCEFA),

GNELOU Paul

Président du Conseil d'Administration du RIP-EPT

1. Égalité

Traitement égal des personnes afin qu'elles jouissent des mêmes droits, opportunités et ressources.

2. Équité

Processus visant à instaurer une plus grande justice entre les personnes, en prenant en compte les besoins et les intérêts spécifiques de chaque groupe, en vue de corriger les inégalités et atteindre l'égalité des chances. Autrement dit, il s'agit de tenir compte des différences afin de donner les mêmes opportunités à chacun.

3. Genre

C'est un concept sociologique d'origine anglo-saxonne connu sous le vocable 'Gender'. Il est distinct des déterminants biologiques Genre et se définit comme la construction sociale des droits et devoirs, des privilèges et identités des hommes et des femmes. Il renvoie aux rapports socialement et culturellement construits entre femmes et hommes. Le Genre fait référence aux rôles, aux responsabilités, aux attentes sociales et aux comportements associés aux femmes et aux hommes par la société. Il varie en fonction de l'espace géographique, de la culture ou du contexte socioculturelle.

4. Inclusion

Se rapporte à l'insertion, à l'inscription d'un élément dans un système en raison du critère d'identité.

5. Education inclusive

Se définit comme « un processus qui implique la transformation des écoles et autres centres d'apprentissage afin qu'ils puissent s'occuper de tous les enfants : les garçons, les filles et les élèves appartenant aux minorités ethniques, les personnes touchées par le VIH et le SIDA, et celles qui sont handicapées et ont des difficultés à apprendre » (Conférence Internationale de l'Education, 2008).

INTRODUCTION

L'égalité entre les sexes est un pilier du développement durable, de la justice sociale et de la cohésion des sociétés. Dans le secteur de l'éducation, les inégalités de genre persistent et freinent l'accès équitable à un enseignement de qualité. Le RIP-EPT, réseau d'acteurs engagés pour une éducation inclusive et de qualité en Côte d'Ivoire, propose à travers cette politique une stratégie claire et transversale pour intégrer durablement la dimension genre dans ses actions et sa gouvernance.

Ce document représente un document cadre de travail qui s'adresse aux membres et organes du RIP-EPT, aux organisations membres, aux partenaires techniques et financiers et à tous les acteurs engagés pour une éducation inclusive équitable et de qualité. En croisant les principes directeurs internationaux et les réalités nationales, il fournit un cadre de référence pour intégrer efficacement la dimension genre dans toutes les actions du RIP-EPT à travers la définition des principes directeurs, des stratégies et des mécanismes nécessaires pour intégrer une approche sensible au genre à tous les niveaux de l'organisation et dans les actions éducatives, conformément aux engagements internationaux (ODD 5, CEDEF, UNESCO, etc.).

I. CONTEXTE

Le RIP-EPT évolue dans un environnement international et national, où la question du genre est de plus en plus reconnue comme un levier essentiel pour atteindre l'éducation pour tous et renforcer l'équité sociale.

1- Au niveau international

L'Agenda 2030 pour le développement durable, à travers l'**ODD 4** (éducation de qualité) et l'**ODD 5** (égalité entre les sexes), appelle à éliminer les inégalités de genre dans l'éducation et à garantir un accès équitable à tous les niveaux d'enseignement, les engagements du Sommet mondial sur la transformation de l'éducation, ainsi que les positions de la **Campagne Mondiale pour l'Éducation (CME)** et de l'**ANCEFA**, réaffirment l'urgence de politiques éducatives sensibles au genre.

2- Au niveau national

A ce niveau, bien que la Côte d'Ivoire ait intégré le principe de l'égalité entre les sexes dans sa Constitution (article 37) et adopté plusieurs textes stratégiques en faveur du genre (politique du genre du MENA et la stratégie nationale de l'éducation inclusive), les écarts persistent dans l'accès, la rétention et l'achèvement de la scolarité entre filles et garçons. Ces inégalités se prolongent au sein même des organisations de la société civile, y compris dans les mécanismes de gouvernance, les pratiques de représentation et les dynamiques décisionnelles.

3- Au niveau du RIP-EPT

Au niveau du RIP-EPT, un réseau de la société civile engagé pour le droit à l'éducation pour tous, les données se présentent comme suit :

- 12 % des organisations membres dirigées par des femmes ;
- 29 % de femmes au Conseil d'administration ;
- 33 % de représentativité féminine au Secrétariat exécutif, invitent à la réflexion et à l'action.

Ces chiffres invitent à la réflexion et à l'action. Il s'avère donc nécessaire de **se doter d'une politique genre claire et opérationnelle**, pour assurer la prise en compte effective du genre dans son fonctionnement interne, ses actions de plaidoyer, ses mécanismes de gouvernance et dans l'accompagnement de ses membres.

Cette politique visera donc à renforcer une culture organisationnelle fondée sur l'équité, l'égalité des chances et l'inclusion, et à contribuer, par l'exemplarité, à une transformation positive des rapports sociaux de genre dans le système éducatif ivoirien et au sein de la société.

II. DEFIS

Les défis internes et externes relevés par le RIP-EPT sont les suivants :

1- Les pesanteurs socioculturelles et les rôles et stéréotypes de genre.

La société ivoirienne est traversée par un certain nombre de normes et de stéréotypes qui réduisent la jeune fille devenue femme à des tâches ménagères et des seconds rôles en soutien à son époux. Cela crée un manque de confiance en soi chez la femme qui n'ambitionne pas, dans la plupart des cas, occuper des positions de décisions ou de premier plan. Cet état de fait a une incidence négative sur la représentation des femmes aux postes de décision dans les organisations de la Société civile. Les femmes ne se sentent pas

capables de diriger des organisations de la société civile ou même de prendre une part active aux activités desdites OSC. La politique genre devra indiquer des leviers sur lesquels agir afin d'inverser cette tendance.

2- La méconnaissance du genre comme approche de gestion et de développement.

La prise en compte du genre dans tous les processus est considérée par toutes les instances nationales et internationales, comme un levier important pour la réussite de toute politique ou stratégie. Malheureusement, les concepts en lien avec le genre sont soit mal connus ou mal perçus par les uns et les autres. Des sessions de clarifications sont à envisager pour renforcer les capacités des populations en général et des membres des OSC en particulier. En ce qui concerne ceux qui perçoivent mal ce concept, il serait souhaitable de le contextualiser pour éviter de créer des réticences voire une opposition à son application.

3- L'insuffisance de données relatives aux personnes à besoins spécifiques pour leur prise en compte dans les processus d'élaboration et de mise en œuvre des activités.

Si la disponibilité de données relatives aux femmes est à saluer, la situation est différente en ce qui concerne les PVH et autres couches vulnérables. La prise en compte de ces catégories de personnes de la société civile ne tient pas compte de leur représentativité dans la société, mais de leur présence ou non dans les OSC. Le plaidoyer à l'endroit des autorités devra mettre un accent particulier sur la question pour mieux prendre en compte les préoccupations et la représentativité desdites couches.

4- La faiblesse de la prise en compte du genre dans les documents statutaires du RIP-EPT.

L'analyse des textes statutaires du RIP-EPT a mis en évidence la non prise en compte suffisante de la dimension genre dans son fonctionnement et sa structuration. A titre d'exemple, aucune disposition ne fait mention de la prise en compte de quota en faveur des femmes et des PVH dans la mise en place des organes. Une révision conséquente des textes régissant le réseau devra être envisagée pour pallier cette faiblesse.

5- La faiblesse de la prise en compte du genre par les organisations membres du RIP-EPT.

Les pesanteurs socioculturelles et la faiblesse de la prise en compte du genre dans les textes statutaires des organisations membres du RIP-EPT, conduisent au constat de la sous-représentation des femmes et des PVH dans les organes desdites organisations. Cela se matérialise par la difficulté pour ces organisations de désigner ces catégories de personnes pour les représenter lors d'assises initiées par le RIP-EPT. La volonté des dirigeants et dirigeantes du RIP-EPT à améliorer la présence et l'implication des femmes et des PVH dans les instances et autres processus doit s'étendre aux responsables des organisations affiliées au Réseau.

6- Les difficultés à concilier vie professionnelle et familiale.

La charge de travail domestique alliée aux activités professionnelles ne facilite pas l'engagement plein et entier des femmes dans les activités associatives. Les plus déterminées d'entre-elles usent de stratégies pour pouvoir envisager un engagement dans la vie associative. Tous les leviers notamment l'usage des TIC et des aménagements structurels doivent être envisagés pour faciliter la tâche à cette frange de la population dont les contributions sont indispensables pour l'atteinte des objectifs.

7- L'Insuffisance de figures féminines (modèles) dans les instances de direction des OSC.

La faible présence de figures féminines dans les instances de décisions des OSC ne milite pas en faveur d'un encouragement de la gent féminine à intégrer ces instances. La mise en place d'une politique de discrimination positive, sans remettre en cause les compétences nécessaires pour l'occupation de postes stratégiques et de décisions, doit être envisagée en faveur de la gent féminine pour servir de catalyseur à l'engagement à cette frange de la population.

8- Les préjugés des femmes sur le monde associatif.

Le monde associatif est considéré, à tort ou à raison, comme un monde de débats houleux, voire violents, dans lequel il n'y a pas de place pour la conciliation ou d'échanges courtois, un monde d'hommes prêts à la bagarre. Cette perception qui n'est pas forcément fondée, constitue un frein à l'engagement de bon nombre de personnes, notamment les femmes et les personnes vulnérables. Entre autres actions que les responsables des OSC devraient envisager pour combattre cette perception, est de communiquer sur les avantages personnels et collectifs d'un engagement dans le monde associatif.

VI. CADRAGE STRATEGIQUE

1- Vision, But, Objectifs et Missions du RIP-EPT

1.1-Vision

A l'horizon 2035, le RIP-EPT a un fonctionnement sensible au genre garantissant la participation inclusive, équitable et égale de tous les membres et les organisations membres dans tous les processus initiés par le Réseau.

1.2-But

La politique genre du RIP-EPT a pour finalité d'aboutir à un fonctionnement prenant en compte le genre pour instaurer une égalité des chances entre tous les membres et toutes les organisations de base.

1.3-Objectifs

La mise en œuvre d'une politique genre vise à :

- Instaurer un environnement institutionnel favorable à l'équité et à l'égalité de genre au sein du RIP-EPT ;
- Réduire les disparités de genre dans le fonctionnement et les activités du RIP-EPT et de ses organisations membres ;
- Lutter contre les stéréotypes de genre ;
- Promouvoir la représentation et la participation des filles, des femmes et des personnes vivant avec un handicap au sein du RIP-EPT et des organisations membres.

1.4-Missions

Promouvoir l'égalité de genre et l'inclusion dans le fonctionnement et dans les activités du RIP-EPT afin de garantir une participation accrue, active et efficace de tous ses membres à tous les niveaux.

2- Principes directeurs de la politique genre

2.1- Inclusion sociale

Il s'agira de prendre en compte, dans le fonctionnement et la gouvernance du RIP-EPT, certains groupes sociaux généralement défavorisés, notamment les PVH, les jeunes et les femmes. Cette participation permettra aux jeunes, aux femmes et aux PVH d'avoir la possibilité de donner leur avis, proposer des alternatives, des problématiques et d'élaborer collectivement des programmes/projets/plaidoyers. La participation de la société civile active en éducation dans sa diversité est un gage de réussite et d'atteinte des objectifs que le RIP-EPT s'est assigné.

2.2- Utilisation innovante des TIC

L'utilisation de manière innovante des TIC permettra de prendre en compte les spécificités de certaines personnes à besoins spécifiques qui ont par exemple des difficultés de déplacement, de vue, de santé ou dont les déplacements pour prendre part aux activités nécessitent des dispositions particulières.

L'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) pour l'organisation de rencontres virtuelles permettra la participation de tous aux débats et aux prises de décisions.

2.3- Egalité de chances entre hommes et femmes y compris les personnes à besoins spécifiques.

Ce principe est relatif à la prise en compte des droits humains reconnus à tous par un certain nombre de traités et conventions que la Côte d'Ivoire a ratifiés et qui s'imposent à tous. Les choix, les avantages et autres traitements doivent tenir compte de cet état de fait.

2.4- Equité

Il s'agira pour le RIP-EPT dans le cadre de son fonctionnement, de sa gouvernance et de ses activités de prendre en compte les besoins spécifiques de ses membres.

3- Axes stratégiques d'intervention

Les axes stratégiques prennent en compte un Plan d'Action Triennal pour la Mise en Œuvre de la Politique Genre du RIP-EPT. Il couvre la période 2025–2027 et repose sur quatre (4) axes : (i) gouvernance, (ii) renforcement des capacités, (iii) communication/plaidoyer et l'axe (iv). Chaque action est assortie d'objectifs spécifiques, d'indicateurs de résultats, de responsables et d'un calendrier précis. Ci-dessous une proposition de plan d'actions qui pourrait être réévaluée en fonction des besoins spécifiques de chaque entité.

3.1- Gouvernance sensible au genre

Objectifs Spécifiques	Activités	Indicateurs	Sources de vérification	Résultats Attendus	Responsable	Responsables associés
Assurer une gouvernance inclusive	Dotation du RIP-EPT d'un document de politique genre.	Pourcentage de vote en faveur de la version finale du document de politique genre.	PV de l'AG	Le document de politique genre du RIP-EPT disponible.	Consultante	CA du RIP-EPT
	Intégration des dispositions genres dans les Statuts et Règlement Intérieur du RIP-EPT.	Nombre de disposition	Statuts et règlement intérieur du RIP-EPT adoptés en AG	Statuts et Règlement intérieur sensibles au genre disponible	Consultante	CA du RIP-EPT
	Intégration des dispositions genres dans les Statuts et Règlement Intérieur des organisations membres du RIP-EPT.	Nombre d'organisations ayant intégré des dispositions genre dans leurs Statuts et Règlement Intérieur.	Statuts et règlement intérieur des organisations membres du RIP-EPT.	Statuts et Règlements intérieurs des organisations membres sensibles au genre disponibles.	Premiers responsables des organisations membres	Secrétariat Exécutif du RIP-EPT
	Mise en place d'un comité genre au sein du réseau.	Nombre de rapports produits	-PV de réunions. -Liste de présence des réunions.	Le RIP-EPT dispose d'un comité genre au niveau national dirigé par	CA	Secrétariat Exécutif du RIP-EPT

				le (la) 3 ^{ème} vice-président (e) du CA.		
	Mise en place de points focaux genres au niveau des CR.	Nombre de points focaux genres installés	-PV de l'activité -Liste de présence	Chaque CR est doté d'un point focal genre.	Secrétariat Exécutif	Comités Régionaux

3.2- Renforcement de capacités

Objectifs Spécifiques	Activités	Indicateurs	Sources de vérification	Résultats Attendus	Responsable	Responsables associés
Elaborer un plan d'apprentissage	Elaboration d'un plan de formation des membres des organisations du RIP-EPT sur le genre, l'inclusion, l'égalité, l'équité et les droits humains.	Nombre de formations proposées	Plan d'apprentissage	Disponibilité d'un plan d'apprentissage	Secrétariat Exécutif du RIP-EPT	CA du RIP-EPT
Renforcer les compétences des membres du RIP-EPT	Organisation des formations pour les membres du réseau à l'appropriation de l'approche genre.	Nombre de membres formés Nombre de formations organisées	-Listes de présence -PV des sessions de formation.	Les capacités des membres des organisations affiliées au RIP-EPT sont renforcées sur l'approche genre.	Secrétariat Exécutif du RIP-EPT	-PTF -Comité genre -Comités régionaux
	Organisation des formations pour les membres du réseau à l'appropriation de la politique genre du RIP-EPT.	Nombre de membres formés Nombre de sessions organisées	-Listes de présence -PV des sessions de formation.	Les capacités des membres des organisations affiliées au RIP-EPT sont renforcées à l'appropriation de la politique genre.	Secrétariat Exécutif du RIP-EPT	-PTF -Comité genre -Comités régionaux
	Organisation des formations sur le leadership féminin pour les leaders et les femmes	Nombre de femmes formées Nombre de sessions organisées	-Listes de présence -PV des sessions de formation.	les leaders et les femmes des organisations membres formés	Comité genre	Comité Régional

3.3- Communication et plaidoyer

Objectifs Spécifiques	Activités	Indicateurs	Sources de vérification	Résultats Attendus	Responsable	Responsables associés
Promouvoir une culture égalitaire	Organisation de Campagnes pour la scolarisation des filles, des garçons, des personnes en situation de	Nombre de personnes présentes durant les campagnes.	-Listes de présence. -Compte rendu des campagnes.	01 campagne/an	Chargé de communication et du plaidoyer du Secrétariat Exécutif du RIP-EPT.	-Comités régionaux -Organisations membres -Partenaires

	handicap et des défavorisés					
Lutter contre les VGB et les stéréotypes de genre.	Organisation de Campagnes contre les VBG et les stéréotypes de genre.	Nombre de personnes présentes durant les campagnes.	-Listes de présence. -Compte rendu des campagnes.	01 campagne/an	Chargé de communication et du plaidoyer du Secrétariat Exécutif du RIP-EPT.	-Comités régionaux -Organisations membres -Partenaires

VII. MECANISME DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI

1. Mécanisme de mise en œuvre

La mise en œuvre de la politique genre du RIP-EPT sera assujettie à l'exécution des activités ci-dessous :

- 1.1-Adoption officielle de la politique genre par l'Assemblée Générale ;
- 1.2-Elaboration d'un plan d'action triennal.
- 1.3-Mise en place d'un comité genre au sein du RIP-EPT ;
- 1.4-Mise en place d'un cadre de concertation ;
- 1.5-Mise en place de points focaux genre au sein des Comités Régionaux.

2. Mécanisme de suivi

2.1-Mise en place d'un mécanisme de suivi.

Le mécanisme de suivi se fera à travers les leviers suivants :

- Elaboration d'indicateurs genres pour le fonctionnement et la gouvernance du RIP-EPT ;
- Elaboration d'indicateurs genres dans les activités et projets ;
- Elaboration des TDR pour encadrer les missions et tâches du comité genre du RIP-EPT ;
- Réalisation d'enquêtes de perception et retour des bénéficiaires.

2.2-Suivi et Evaluation de la mise en œuvre de la politique genre.

Le suivi et évaluation se fera à travers un rapport annuel du Comité genre sur l'état d'avancement des plans d'action liés au genre, à l'inclusion, l'égalité et l'équité, d'un ajustement des actions selon les résultats, d'une capitalisation des bonnes pratiques.

VIII. MECANISME DE FINANCEMENT

Le financement de la politique Genre nécessitera des ressources humaines et financières dont ne dispose pas forcément le RIP-EPT. Il faudra une combinaison de ressources propres et d'appuis extérieurs de partenaires techniques et financiers.

1. Ressources propres du RIP-EPT

Les organisations membres doivent à travers la mise à disposition de ressources humaine et matérielle contribuer au financement de la mise en œuvre de la politique genre. Au-delà des cotisations ordinaires annuelles, des contributions exceptionnelles devront être envisagées pour faire face aux dépenses engendrées par les activités.

2. Appuis des partenaires techniques et financiers

L'appui des PTF sera essentiel pour le financement de la politique. Des plaidoyers devront être envisagés en l'endroit desdits PTF pour obtenir leur accompagnement.

CONCLUSION

La Politique Genre du RIP-EPT est un outil fondamental pour transformer le système éducatif ivoirien en un espace plus équitable. Son succès dépendra de l'appropriation collective, du renforcement des capacités et d'un engagement réel en faveur de l'inclusion. Elle permet de prendre en compte les enjeux d'une représentation équilibrée du genre dans les Organes du RIP-EPT et organisations membres et de répondre ainsi à une question d'actualité mondiale, à savoir :

- Réduire les inégalités de genre,
- Corriger les déséquilibres entre les hommes, femmes et les personnes à besoins spécifiques,
- Lutter contre les stéréotypes et les discriminations en déconstruisant les stéréotypes liés au genre et minorités sociales,
- Promouvoir le genre et les personnes en situation de handicap en les intégrant dans les organes et instances de façon systématique.

Pour y arriver, il faut une vraie appropriation par les différentes instances et organisations du RIP-EPT des concepts genre, inclusion, égalité et équité. La formation et le renforcement de capacités sont aussi d'importants leviers pour la réalisation de ces problématiques.