

Politique d'inclusion et de genre de NRC

Niveau 1 – Politique



Photo : Beate Simarud/NRC

Informations sur le document

Titre	Politique d'inclusion et de genre
Type	Niveau 1
Approbateur	Jan Egeland, Secrétaire général
Propriétaires	Geir Olav, Secrétaire général adjoint
Développeur	Ama Afrifa-Tchie, Leader Mondial Diversité, Equité et Inclusion Delphine Brun, Spécialiste Globale Genre et Inclusion
Portée	Mondiale
Document(s) connexe(s)	Politique d'intervention de NRC Normes minimales de Programmation sûre et inclusive Politique Speak Up Politique de sauvegarde Code de conduite Politique sur l'Engagement Communautaire et la Redevabilité Politique sur les partenariats avec les acteurs locaux
Date	Juillet 2025
Date de révision	-
Version	1

1 Introduction

1.1 Pourquoi l'inclusion et le genre important à NRC

Le Norwegian Refugee Council (NRC) reconnaît que le genre et la diversité jouent un rôle crucial dans l'appréhension des causes et des effets des crises humanitaires.

Lorsqu'une personne est affectée par un déplacement, son genre, son âge, sa race, son origine ethnique, son statut socioéconomique et juridique, son orientation sexuelle, sa religion, son handicap, sa neurodivergence et d'autres caractéristiques peuvent considérablement façonner ses besoins et ses capacités ainsi que les risques auxquels elle est exposée. Les inégalités préexistantes et les désavantages structurels sont fréquemment amplifiés lors des crises humanitaires. Inversement, les crises peuvent également offrir des possibilités de changement positif, d'autonomisation et de plus grande égalité.

Nous veillons à ce que le genre et la diversité soient reflétés au sein de nos équipes et intégrés dans toutes nos interventions, ce qui améliore la qualité et l'efficacité de nos services humanitaires. Nous prenons les mesures nécessaires pour garantir que les plus démunis ne soient pas exclus de nos programmes, en adaptant nos réponses aux différents besoins et priorités.

En promouvant la sécurité, la dignité et l'inclusion, nous atténuons le risque de nuire involontairement et aidons à protéger les individus, en particulier les filles et les femmes. Cela nous permet de mieux nous engager et servir les communautés avec lesquelles nous œuvrons. Cela va de pair avec le fait de veiller à ce que notre personnel et notre culture organisationnelle reflètent le genre et la diversité des populations avec lesquelles nous travaillons. Tenir compte du genre et de la diversité est donc non seulement la bonne chose à faire, mais aussi la plus efficace.

Cette politique présente l'engagement de NRC à promouvoir l'inclusion et l'égalité des genres dans tous les aspects de notre travail.

1.2 Objet et portée

L'objectif de cette politique est d'énoncer les engagements de NRC à intégrer l'inclusion et le genre dans notre gouvernance, nos politiques, nos programmes, nos partenariats, nos processus opérationnels et notre culture organisationnelle. Cette politique explique :

- les principes directeurs liés à notre engagement en faveur de l'inclusion et du genre
- nos engagements en faveur de l'inclusion et de l'égalité des genres dans ce que nous faisons et qui nous sommes

Pour les définitions des termes clés, se reporter au glossaire en annexe. Pour obtenir des conseils sur la façon de mettre en œuvre la politique, consultez les [exigences minimales en matière d'inclusion et de genre](#).

Cette politique s'appuie sur les efforts continus déployés par NRC en faveur de la qualité et de la redevabilité dans l'ensemble de ses interventions¹ et s'aligne sur les normes et principes internationalement acceptés par les acteurs humanitaires en matière d'égalité, de droits des femmes et de non-discrimination². Elle consolide et remplace la politique de genre de NRC de 2007.

Cette politique est un document constitutif de niveau 1. Il s'agit donc d'un document obligatoire. Il s'applique globalement à NRC et à ses entités, y compris les entités juridiques et non juridiques, telles que NORCAP. Il ne peut être dérogé ou adapté que si son application va à l'encontre du droit national dans un pays où NRC opère.³

¹ Il s'agit notamment du travail sur la programmation sûre et inclusive (SIP), de la politique de sauvegarde, de la politique d'intervention, des stratégies de compétences clés 2022–2026, et d'autres initiatives sur le genre et l'inclusion menées dans le cadre de nos compétences clés. SIP est le terme utilisé par NRC pour désigner l'intégration des considérations de protection, de genre, d'âge et de diversité dans le travail humanitaire. NRC a créé des Normes minimales pour le SIP, y compris une Norme 2A dédiée, portant expressément sur l'inclusion.

² Les principes des droits de l'homme comprennent l'universalité et l'inaliénabilité, l'indivisibilité, la participation et l'inclusion, la redevabilité et l'état de droit, la transparence, l'égalité et la non-discrimination. Parmi les normes internationalement acceptées figurent les normes humanitaires fondamentales, le Guide pour l'égalité des sexes dans l'action humanitaire du Comité Permanent Inter Organisations (IASC) (2018), les Directives de l'IASC sur l'intégration des personnes handicapées dans l'action humanitaire (2019), entre autres. NRC s'aligne sur les cadres des droits de l'homme et les principes universellement acceptés, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (DEVAW), la Politique de l'IASC sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles dans l'action humanitaire, la Convention relative aux droits de l'enfant, la Convention relative aux droits des personnes handicapées et les objectifs de développement durable.

³ NRC respecte toutes les lois, réglementations et normes internationales pertinentes relatives à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, y compris, mais sans s'y limiter, les lois anti-discrimination et les principes des droits de l'homme. Le contexte culturel, les lois nationales et la sensibilité des questions de diversité peuvent imposer des limites à NRC.

Par exemple, dans certains pays, NRC peut ne pas être en mesure d'embaucher des personnes d'une nationalité donnée en raison du contexte opérationnel et sécuritaire. Toutefois, NRC s'emploiera toujours à promouvoir l'égalité des genres et l'inclusion dans toute la mesure du possible.

2 Principes directeurs

NRC adopte les principes directeurs suivants :

2.1 Les réponses de NRC tiennent compte de l'égalité de genre et des identités multiples des personnes

L'inégalité entre les genres et l'exclusion prennent des formes différentes. Dans tous les pays où nous opérons, nous observons diverses manifestations de discriminations fondées sur le genre et la répartition inégale du pouvoir et des ressources entre les femmes, les hommes, les filles, les garçons et les personnes non binaires.

Les questions d'inégalité entre les genres se combinent avec d'autres formes de discrimination. Le genre, l'âge et d'autres caractéristiques et identités des personnes influencent le rôle qu'elles jouent dans la société et la façon dont elles sont affectées par le déplacement, qu'il s'agisse d'un jeune garçon handicapé, d'une adolescente réfugiée, d'un homme issu d'une minorité ethnique ou d'une femme âgée appartenant à la classe sociale la plus pauvre.

Bien que la mission et la politique de réponse de NRC ne positionnent pas l'organisation comme étant spécialisée dans la programmation humanitaire spécifique au genre ou à l'inclusion, nous avons pour responsabilité de veiller à ce que ces considérations soient au cœur de notre travail. Les personnes d'origines diverses devraient toutes bénéficier des mêmes droits, des mêmes perspectives et de la même protection pendant les crises humanitaires.

Nous croyons que, tout en étant respectueux et attentifs aux conceptions culturelles et contextuelles du genre et de la diversité, il existe toujours un moyen d'intégrer le genre et l'inclusion dans notre programmation et notre structure et d'engager ainsi un pas vers un changement positif à plus long terme. Permettre aux filles de profiter d'un accès égal à l'éducation et inclure les personnes handicapées dans les décisions concernant nos programmes contribue à les autonomiser et à promouvoir une plus grande égalité.

2.2 NRC est guidé par les principes humanitaires et le principe de « ne pas nuire »

Les femmes, les filles, les minorités et les autres groupes généralement marginalisés ont tendance à avoir un accès limité aux ressources et peu de prise dessus. Les femmes et les filles sont plus exposées à la violence basée sur le genre (VBG) et à d'autres formes d'abus. Les hommes et les garçons peuvent également être rendus vulnérables, notamment en étant particulièrement exposés à la violence ou en étant incapables de s'acquitter de ce qu'ils considèrent comme leur rôle économique et social en tant qu'hommes.

Nous sommes conscients des déséquilibres de pouvoir et nous visons à éviter de renforcer les inégalités ou la marginalisation de divers groupes.

Nous veillons à ce que nos actions ne nuisent pas involontairement ni n'exacerbent les risques. Nous incluons des considérations de sauvegarde dans toutes nos activités et adaptons nos programmes de manière proactive pour nous assurer qu'ils sont sûrs.

Nous appliquons les principes humanitaires d'humanité et d'impartialité à toutes nos approches, systèmes et processus, y compris notre travail sur l'inclusion et le genre, et notre souci d'assurer un accès équitable aux services.

2.3 NRC favorise le respect et l'appartenance en milieu de travail

Les obstacles physiques, sociaux et culturels peuvent être pour NRC un frein à l'incitation d'un éventail plus large de candidats. Ils peuvent empêcher le personnel de participer de manière égale à l'organisation ou d'être représenté équitablement à tous les niveaux. C'est pourquoi NRC veille à ce que toutes ses pratiques et politiques en matière de ressources humaines adoptent une optique d'égalité des genres et d'inclusion.

NRC favorise l'inclusion et l'égalité des genres par le biais de son code de conduite et de ses valeurs fondamentales que sont le dévouement, l'innovation, l'inclusivité et la redevabilité. Ces dernières guident la façon dont chaque employé doit se comporter et travailler.

Nous valorisons la diversité des perspectives, des expériences et des antécédents personnels et cherchons activement à intégrer ces facteurs dans nos processus décisionnels, en créant des politiques et des pratiques qui favorisent l'équité et l'égalité des chances.

NRC vise à établir une culture de travail positive et inclusive dans laquelle tous les membres du personnel se sentent valorisés, autonomisés, soutenus, en sécurité et ont un sentiment d'appartenance. L'inclusivité favorise un environnement où diverses perspectives, expériences et identités sont prises en compte.

3. Nos engagements

Engagement 1 : NRC fonde tous ses programmes sur une compréhension approfondie des questions de genre et de diversité

Les programmes NRC sont guidés par les personnes que nous servons, en prêtant attention aux voix de ceux qui risquent le plus d'être exclus. Identifier et prendre en compte les différences de genre et la façon dont les dynamiques de pouvoir et les risques uniques sont vécus par différentes personnes, en fonction de l'âge, du handicap ou d'autres facteurs de diversité, nous permet d'atténuer les obstacles auxquels les personnes sont confrontées pour accéder à l'aide humanitaire.

Nous plaçons les besoins distincts et multiples des individus au centre de notre réponse. Pour ce faire, NRC recueille et utilise des informations et des données désagrégées par sexe et par situation de déplacement, et si possible par âge et autres facteurs de diversité. Cela permet de distribuer l'aide à ceux qui en ont le plus besoin et de suivre l'accès, la participation et la sécurité.

Engagement 2 : NRC met en oeuvre des programmes humanitaires qui favorisent l'égalité des genres et soutiennent l'inclusion

Tous nos programmes tiennent compte des spécificités liées au genre et à l'inclusion et visent à être attentifs aux questions de genre⁴, à éliminer les obstacles à une participation égale et à éviter de nuire. Ils prennent en considération les inégalités au sein de la famille et de la communauté et s'efforcent de répondre aux besoins, capacités et priorités spécifiques de tous les genres dans leur diversité. Nous nous assurons que les personnes avec qui nous travaillons participent aux décisions qui affectent leur vie et nous les aidons à trouver des solutions à plus long terme.

Grâce à la mise en œuvre de nos Normes minimales de programmation sûre et inclusive, nous garantissons la sécurité, soutenons la dignité et assurons un accès significatif et équitable aux services, en adaptant nos programmes pour répondre

⁴ NRC utilise le Continuum de l'intégration du genre de CARE International pour évaluer le niveau d'intégration du genre dans les programmes et les politiques. Le continuum va de la négligence des inégalités des genres et du renforcement potentiel des stéréotypes négatifs de genre (interventions *inégaux* et *aveugles* au genre) à des activités qui reconnaissent (*sensibles au genre*) et tiennent compte des différences de genre (*attentives au genre*). Les interventions *transformatrices en matière d'égalité de genre* s'attaquent activement aux causes profondes des inégalités fondées sur le genre. Certaines interventions de NRC, telles que celles qui soutiennent les droits au logement, à la terre et à la propriété pour les femmes déplacées ou qui encouragent l'éducation des filles, sont des approches transformatrices en matière d'égalité de genre.

aux différents besoins liés au genre et à l'âge et en fournissant, le cas échéant, des aménagements raisonnables⁵ aux personnes handicapées.

Nous veillons à ce que les risques de protection soient atténués et traités grâce à une approche centrée sur les survivants, plaçant les droits, les besoins et la dignité de ces derniers au cœur de nos actions.

En outre, nous cherchons à remédier aux causes profondes des normes et pratiques inéquitables en matière de genre dans des domaines d'expertise distincts. Nous soutenons les initiatives de protection de l'enfance et de prévention des VBG, lorsque cela fait partie d'un effort plus large d'autoprotection des civils.

Grâce à l'affectation d'experts NORCAP⁶, nous soutenons à la fois le travail hautement spécialisé sur le genre et la VBG et le renforcement des capacités de la communauté humanitaire. Nous veillons à ce que l'égalité des genres et la protection contre la VBG dans les situations d'urgence restent une priorité dans les crises humanitaires.

Nous investissons dans le renforcement des capacités et l'apprentissage sur la prise en compte du genre, de l'âge et du handicap, en veillant à ce que tous les employés comprennent et appliquent ces engagements.

Engagement 3 : NRC s'engage à avoir un personnel diversifié et une culture organisationnelle inclusive, sûre et équitable qui reflète et respecte les communautés qu'il sert

Nous nous engageons à avoir des équipes diversifiées et inclusives qui reflètent les communautés que nous servons et favorisent une culture où tous les individus se sentent respectés, valorisés et autonomisés. Nous favorisons l'équité en matière d'emploi, soutenons la mobilité du personnel et veillons continuellement à la composition de notre effectif afin d'améliorer la représentation à tous les niveaux.

Notre culture inclusive est fondée sur la dignité, la sécurité et l'appartenance – où la discrimination de quelque nature que ce soit n'est pas tolérée⁷ et où les perspectives, dans leur diversité, sont réellement prises en compte. Notre lieu de travail est un lieu

⁵ Par aménagements raisonnables, il est entendu que les individus ou les institutions doivent adapter leurs procédures ou services aux besoins pour éviter des fardeaux indus sur les personnes handicapées et pour s'assurer qu'elles peuvent exercer pleinement leurs droits de manière égale avec les autres. [Directives de l'IASC sur l'intégration des personnes handicapées dans l'action humanitaire](#)

⁶ NORCAP fournit une expertise ciblée pour renforcer les réponses des partenaires. L'organisation dispose de groupes d'experts spécialisés dans le but spécifique d'aborder les questions de genre et de protection, en accordant une attention particulière à la diversité, au niveau de la programmation ou de l'organisation. Ceux-ci incluent GenCap, PSEACap et ProCap

⁷ NRC s'engage à « veiller à ce qu'aucun employé, expert NORCAP, consultant, travailleur d'urgence, stagiaire ou candidat ne fasse l'objet de discrimination – directement ou indirectement – en raison de son sexe, de sa race (y compris la couleur, la nationalité, l'origine ethnique et tribale), de son handicap, de son âge, de son statut socioéconomique, de son orientation sexuelle, de sa classe sociale, de son identité ou de son expression de genre, de sa religion, de sa spiritualité, de son état civil, de sa grossesse ou de sa maternité, de sa neurodivergence ou de toute autre capacité, identité ou caractéristique.

où chaque individu, indépendamment de son identité de genre, de son passé ou de son expérience vécue, se sent en sécurité, respecté et autonomisé.

Grâce à un leadership redevable, à des pratiques inclusives et à une responsabilité partagée entre tous les employés, nous nous efforçons de démanteler les inégalités systémiques, de soutenir le bien-être, en veillant à ce que chacun puisse contribuer pleinement à la mission de NRC.

Nous nous engageons à valoriser la diversité des perspectives, à nous attaquer activement aux inégalités systémiques et à valoriser les connaissances, l'expérience vécue et les pratiques des individus et des communautés qui ont été historiquement exclus du façonnage et de la direction des systèmes d'aide mondiaux.

Engagement 4 : NRC intègre l'inclusion et le genre dans l'ensemble de son travail, partenariats, politiques et stratégies

Dans tous les domaines de son activité, NRC tient compte de l'égalité des genres et de l'inclusion. Cela inclut nos processus opérationnels – par exemple, en intégrant le genre et l'inclusion dans nos approches de sûreté et de sécurité, de gestion des risques et de protection.

En utilisant notre position en tant qu'organisation de premier plan pour les personnes déplacées, nous veillons à ce que les voix des communautés marginalisées soient entendues. Ces voix éclairent nos approches tout au long de nos efforts de collecte de fonds et de plaidoyer. Nous nous efforçons de faire en sorte que toutes nos stratégies, politiques et communications soient inclusives en matière de genre et de diversité, en évitant les préjugés, les stéréotypes et les normes susceptibles de nuire.

Le cas échéant, NRC cherche à établir des partenariats équitables et collaboratifs, fondés sur les priorités locales, avec des organisations de protection des droits, en particulier des associations de défense des droits des femmes.

Le genre et l'inclusion sont pris en compte dans tous nos programmes et dans la mise en œuvre de notre travail avec nos partenaires. Nous sommes à l'affût d'un échange de capacités avec nos partenaires sur l'importance et la pertinence de l'égalité des genres et de l'inclusion, en abordant des questions telles que les préjugés inconscients, la compétence culturelle, le leadership inclusif et le principe « ne pas nuire ». Nous soutenons la capacité des acteurs humanitaires à prendre en compte le genre et l'inclusion dans leur réponse à travers l'affectation d'experts NORCAP.

Annexe - Définitions

Diversité	Fait référence à l'éventail complet des différentes origines sociales et identités qui composent les populations et qui se reflètent dans notre organisation. Il s'agit de reconnaître, d'accepter, de célébrer et de trouver de la force dans les différences individuelles telles que le genre, l'âge, la nationalité, la race, l'ethnicité, la capacité, la neurodiversité, l'orientation sexuelle, les identités et expressions de genre, le statut socio-économique, les croyances religieuses ou politiques et d'autres idéologies.
Handicap	« Sont incluses parmi les personnes handicapées celles qui souffrent de déficiences physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles de longue durée qui, en interaction avec divers obstacles, peuvent entraver leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. » ⁸
Équité	L'équité est le processus visant à remédier aux inégalités et aux déséquilibres de pouvoir existants ; elle vise à corriger la discrimination passée et à éliminer les obstacles à l'égalité de résultats pour tous, en assurant l'équité et la justice dans la répartition des avantages et des responsabilités. Par exemple, l'équité de genre implique que le personnel féminin et masculin jouit des mêmes possibilités de carrière ou que les personnes de tous les genres ont un accès équitable à l'assistance, en fonction de leurs besoins spécifiques. Une prise de décision équitable consiste à traiter tout le monde équitablement tout en considérant et en tentant de contrecarrer les disparités fondées sur la race, le genre et d'autres facteurs.
Genre	Construction sociale bâtie à partir de pratiques culturelles, politiques et sociales qui définit les rôles des femmes, des filles, des hommes, des garçons et des personnes non binaires, ainsi que les définitions sociales de ce que signifie être masculin et féminin. Les rôles de genre sont enseignés, appris et internalisés. Ils varient entre les cultures et au sein de celles-ci et peuvent changer au fil du temps (y compris au cours de la vie d'un individu). Le genre définit souvent les devoirs et les responsabilités attendus des gens à différents moments de leur vie et établit certains des obstacles auxquels ils peuvent être confrontés ou les opportunités et privilèges dont ils peuvent jouir tout au long de leur vie ⁹ . Les attentes sociales et structurelles liées au genre peuvent fortement influencer le rôle social, le pouvoir, les droits, l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci.
Égalité des genres	Signifie que tous les genres – femmes, hommes, filles, garçons et individus non binaires – ont les mêmes droits, les mêmes chances et les mêmes ressources. Ne signifie pas que tous les individus sont les mêmes, mais que leurs droits et leurs perspectives d'avenir ne doivent pas être limités par leur genre ou par le sexe qui leur a été attribué à la naissance.
Expression de genre	La façon dont les personnes présentent publiquement leur genre à travers des aspects tels que l'habit, le maquillage, les cheveux, le langage corporel et la voix.
Intégration transversale du genre	L'intégration transversale du genre est un raccourci pour dire que l'impact de toutes les politiques et de tous les programmes sur les femmes, les hommes, les filles, les garçons et les personnes non binaires devrait être pris en compte à chaque étape du cycle de

⁸Convention relative aux droits des personnes handicapées, Article 1.

⁹ Action contre la faim (ACF), *Politique d'égalité des genres*, p.15, 2021.

	<p>programmation, de la planification à la mise en œuvre et à l'évaluation. Dans les situations de crise, l'intégration transversale du genre dès le départ permet de mieux comprendre la situation. Cela nous permet de répondre aux différents besoins et priorités de la population de manière plus ciblée, en fonction de la manière dont les femmes, les filles, les garçons, les hommes et les individus non binaires ont été touchés. Cela garantit que toutes les personnes touchées sont reconnues. L'intégration du genre permet la conception de réponses plus appropriées et efficaces. Il s'agit d'une stratégie visant à parvenir à l'égalité entre les genres.</p>
<p>Programmation sensible et attentive au genre, approches transformatrices</p>	<p>La programmation sensible au genre reconnaît les différences et les inégalités de genre existantes, visant à ne pas nuire et à garantir que les femmes et les filles, les hommes et les garçons et les autres genres participent et en bénéficient sur un pied d'égalité. Toutefois, cette approche ne cherche pas explicitement à remettre en question les normes, les structures ou les différences de pouvoir liées au genre dans la programmation, les processus et les résultats. Être attentif au genre va au-delà de la simple reconnaissance des différences de genre. Il s'agit de démanteler activement les obstacles qui peuvent empêcher une participation égale ou un avancement fondé sur le genre. Les approches transformatrices en matière d'égalité de genre, quant à elles, visent à s'attaquer aux causes profondes des normes et des relations inéquitables entre les genres, afin de promouvoir l'égalité.</p>
<p>Inclusion et programmation sensible à l'inclusion</p>	<p>La programmation sensible à l'inclusion aborde les inégalités fondées sur les antécédents sociaux, les identités, les rôles et les relations de pouvoir, en mettant l'accent sur l'accès équitable aux services. Elle examine les obstacles auxquels différents groupes peuvent être confrontés et les facteurs qui leur permettent de bénéficier de prestations égales, en ajustant et en adaptant nos services aux besoins spécifiques des enfants, des jeunes, des personnes âgées et des personnes handicapées (de tous les genres et de tous les âges).</p> <p>À long terme, l'inclusion vise à faciliter l'accès aux opportunités et aux droits pour tous en luttant contre l'exclusion, la stigmatisation et la discrimination, en les réduisant et en y mettant fin. L'inclusion au sein de notre organisation implique d'avoir une culture qui aide et soutient nos employés, et où chacun ressent un sentiment d'appartenance malgré nos différences de cultures, d'identités et d'expériences.</p>
<p>LGBTQIA+ (personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transsexuelles, queer, intersexes et asexuelles)</p>	<p>Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transsexuelles, queer, intersexes et asexuelles (le « + » est utilisé pour signifier une approche inclusive envers toutes les personnes ayant une orientation sexuelle et une identité de genre diverses). Les personnes LGBTQIA+ peuvent préférer d'autres termes pour s'auto-identifier. Le terme alternatif SOGIESC (orientation sexuelle, identité et expression de genre, caractéristiques sexuelles) est également de plus en plus utilisé.</p>
<p>Neurodiversité</p>	<p>La neurodiversité décrit des modes de pensée alternatifs tels que la dyslexie, la DCD (dyspraxie), la dyscalculie, l'autisme et le TDAH. Au lieu d'étiqueter les personnes atteintes de déficits ou de troubles, ce terme offre un point de vue équilibré des forces et des difficultés uniques d'une personne.</p>
<p>Non binaire</p>	<p>« Fait référence à un spectre d'identités de genre qui ne sont pas exclusivement masculines ou exclusivement féminines, c'est-à-dire des identités qui sont à l'extérieur de la compréhension binaire du genre. Cela inclut, mais sans s'y limiter, les personnes qui sont genderqueer, agendre, bigendre et au genre fluide. »¹⁰</p>

¹⁰ Oxfam, *Guide du langage inclusif*, p.60, 2024.