

Titre 5.1 Égalité des genres

1. Définition

L'égalité des sexes est essentielle pour créer un monde pacifique, prospère et durable. Même si l'égalité des sexes s'applique à tous les genres, les femmes constituent le plus souvent le groupe sous-représenté, ce qui rend leur inclusion particulièrement cruciale. Bien que les femmes représentent 50 % de la population mondiale, elles ne représentent en moyenne que 23 % du marché du travail, ce qui met en évidence une disparité importante à laquelle il faut remédier. Le sport, à la fois reflet de la société et plateforme puissante, joue un rôle clé dans la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles.

Atteindre l'égalité des sexes dans le sport implique de multiples dimensions, notamment la participation, la représentation et l'accès égal aux rôles décisionnels. Cela englobe également une prise de décision sensible au genre, l'égalité dans l'entraînement et l'enseignement, l'éradication de la violence sexiste dans et à travers le sport, ainsi que l'élimination des stéréotypes dans le sport et leur couverture médiatique. Les femmes occupant des postes de direction sont particulièrement essentielles, car leurs diverses perspectives et expériences contribuent à améliorer les performances organisationnelles. La recherche montre que des équipes diversifiées excellent dans la résolution de problèmes et la prise de décision, et que les conseils d'administration et les comités des organisations sportives sont équilibrés entre les sexes et sont liés à une gouvernance plus efficace et inclusive.

Malgré ces avantages, les femmes restent sous-représentées aux postes de direction dans divers secteurs, notamment le sport. Cette sous-représentation souligne la nécessité de politiques favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, d'horaires flexibles, de programmes de mentorat, d'initiatives de formation et d'efforts pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe. De telles mesures sont essentielles pour accroître la représentation des femmes aux postes de direction et de prise de décision.

L'inégalité entre les sexes dans le sport a été largement documentée dans les publications européennes, avec une attention particulière de la part de la Commission européenne, du Conseil de l'Europe et du Parlement européen. La publication 2022 « Vers plus d'égalité des genres dans le sport » du Groupe de haut niveau sur l'égalité des genres dans le sport met en lumière le sexisme profondément enraciné auquel les femmes sont confrontées dans le domaine sportif. Les efforts visant à promouvoir l'inclusion des genres ont pris de l'ampleur, en se concentrant sur la réduction de l'écart entre les sexes en matière de participation, de financement, de représentation médiatique et d'engagement des fans.

Des événements de grande envergure tels que les Jeux Olympiques 2024, la Coupe du Monde Féminine de la FIFA 2023 et la Coupe du Monde de Rugby Féminin 2023, ainsi que l'expansion des ligues professionnelles féminines, ont considérablement accru la visibilité et le soutien des athlètes féminines. Les principaux domaines d'intervention comprennent la garantie de l'accès au sport, à l'éducation physique et à l'activité physique pour les femmes et les filles de tous horizons, l'obtention de postes à responsabilité dans la gouvernance du sport et la fourniture d'un accès équitable aux ressources, aux salaires, aux incitations financières et aux installations sportives. En outre, l'accent est mis sur la sensibilisation des médias aux femmes dans le sport, sur le soutien à la réintégration des athlètes

féminines sur le marché du travail après leur carrière sportive (double carrière) et sur la lutte contre la violence sexiste, y compris le harcèlement et les abus.

Voir aussi les sujets : Gestion des ressources humaines (1.3), Accompagnement de carrière des personnels/bénévoles (2.6), Communication externe (3.5), Statuts (4.1), Processus démocratique et élections (4.2), LGBTQIA+ (5.2), Handicap (5.3), Règles antiracisme et anti-discrimination (5.4), Safe Sport (5.5)

2. Scénario idéal

La direction bénéficie d'un fort soutien, avec un soutien actif aux initiatives en faveur de l'égalité des sexes démontrées à tous les niveaux de l'organisation, en particulier dans ses sphères de responsabilité, ses opérations directes, l'organisation d'événements et son impact sur les communautés. L'égalité des sexes est profondément ancrée dans la culture organisationnelle, garantissant qu'elle imprègne tous les aspects de la prise de décision et des opérations. La budgétisation sensible au genre est utilisée, avec des fonds dédiés alloués spécifiquement aux programmes et initiatives en faveur de l'égalité des sexes. Les politiques sont régulièrement contrôlées et mises à jour, reflétant un engagement en faveur d'une amélioration continue et du respect des meilleures pratiques en matière d'égalité des sexes. Les efforts d'éducation et de sensibilisation sont prioritaires pour souligner l'importance de l'égalité des sexes dans l'ensemble de l'organisation et parmi les parties prenantes. Parallèlement, des programmes de mentorat destinés aux femmes sont mis en place. Une commission/coordonnatrice dédiée à l'égalité des sexes est nommée pour garantir que les stratégies en faveur de l'égalité des sexes sont efficacement mises en œuvre et suivies. L'organisation adopte une stratégie globale qui englobe divers domaines, notamment la participation, l'entraînement, l'arbitrage et les rôles de leadership, garantissant une approche holistique de l'égalité des sexes. En outre, l'organisation s'efforce d'atteindre un minimum de 40 % de représentation de chaque sexe dans tous les organes organisationnels, intégrant l'égalité des sexes comme principe fondamental dans les pratiques de gouvernance et de gestion. Ceci est intégré dans le processus d'embauche qui fait référence à des critères d'éligibilité clairs, ouverts, appropriés et objectifs pour inclure une représentation équilibrée des sexes ainsi que des limites de durée et d'âge pour les postes de direction. Un changement culturel vers une plus grande égalité des sexes et une plus grande diversité est favorisé, remettant en question les stéréotypes et les préjugés pour créer un environnement plus inclusif et plus responsabilisant pour toutes les personnes impliquées. L'intégration du genre est adoptée pour garantir que les considérations de genre sont intégrées dans tous les aspects du travail et des communications de l'organisation, renforçant ainsi son engagement en faveur de l'égalité des sexes.

3. Risques

- Des femmes symboliques sans aucun pouvoir de décision dans la direction de l'organisation.
- Diminution de la participation des femmes au sport en raison du manque de modèles.
- Diminution de la réputation publique car l'organisation n'est pas représentative de son environnement immédiat.

- Manque de perspectives et de représentation diverses au sein de l'organisation sportive, conduisant à des décisions qui ne tiennent pas pleinement compte des besoins et des intérêts de tous les participants.
- Des pratiques et politiques discriminatoires peuvent persister, conduisant à l'exclusion des femmes et d'autres genres marginalisés des postes de direction, des opportunités et de la participation.
- Contestations juridiques, y compris des accusations de discrimination ou de harcèlement.
- Nuire à la réputation de l'organisation, entraînant une perte de confiance et de crédibilité auprès des parties prenantes, des sponsors et du public.

4. Instruments et éléments clés

<i>Instruments</i>	<i>Éléments clés</i>
Commission/Coordinateur	<ul style="list-style-type: none"> • Commission pour l'égalité des genres/diversité chargée d'élaborer et de surveiller la bonne mise en œuvre de la stratégie pour l'égalité des genres. • Commission comme point de référence pour indiquer les possibilités d'amélioration, mais également l'expertise et la perspective de genre dans les réunions/processus de prise de décision.
Stratégie et plans d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie adoptée par la direction de l'organisation • Des objectifs clés, tels que des quotas dans tous les organes organisationnels, inscrits dans les statuts de l'organisation. • Plan d'action avec des étapes concrètes dérivées de la stratégie.
Quota/cible	<ul style="list-style-type: none"> • S'engager à respecter un quota dans les statuts de l'organisation. • 40 % à 60 représentation des genres au sein du conseil d'administration, des commissions, des groupes de travail et des délégués à l'Assemblée générale.
Ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Modifier les pratiques de recrutement pour qu'elles soient inclusives et transparentes, garantissant l'égalité des chances pour tous les sexes. • Étendre les efforts de recrutement à diverses plateformes pour attirer un bassin plus large de candidats issus de groupes sous-représentés. • Veiller à ce que les postes soient réannoncés si un seul sexe est présélectionné. • Proposer une formation aux recruteurs sur la communication sensible au genre et les préjugés inconscients.
Alliés et modèles	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement à travers des publications écrites (c'est-à-dire politique, stratégie, plans d'action).

	<ul style="list-style-type: none"> • Les défenseurs masculins soutiennent et utilisent leurs privilèges et leur influence pour créer des opportunités pour les personnes sous-représentées. • Présenter des modèles féminins pour normaliser et promouvoir la diversité des genres.
Mise en œuvre/Formation/Éducation	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser et dispenser une formation sur la sensibilité au genre à tous les membres de l'organisation. • Cours de leadership obligatoires sur le respect de l'égalité des sexes, l'identification des obstacles et la lutte contre les préjugés inconscients.
Programmes de mentorat	<ul style="list-style-type: none"> • Programmes de mentorat et renforcement des capacités pour développer les compétences et atténuer l'écart entre les sexes dans les rôles et les postes. • Programmes de transition de carrière pour les femmes impliquées dans l'organisation. • Représentation égale des sexes parmi les mentors et formation des mentors.
Communication et représentation	<ul style="list-style-type: none"> • Des stratégies médiatiques et de communication inclusives en matière de genre qui amplifient les réussites en matière de diversité de genre. • Égalité des sexes dans la présentation et la programmation des événements. • Distribuez du matériel marketing présentant des modèles féminins et des citations sur diverses plateformes, notamment des sites Web, des réseaux sociaux, des brochures et des présentations.

5. Exemples de bonnes pratiques

Exemple « Accès aux rôles de leadership »

Organisation : Orientations pour parvenir à un leadership plus égalitaire dans le sport – Projet GAMES

Description : Le projet GAMES – Orientations pour un leadership plus égalitaire dans le sport – visait à améliorer l'égalité des sexes dans les postes clés de leadership et de prise de décision des Comités Nationaux Olympiques. Les principaux instruments visent à promouvoir des changements structurels dans la gouvernance, à améliorer la compréhension des barrières culturelles existantes et à encourager les CNO à travailler avec leurs fédérations membres pour créer un changement durable. Sur la base d'une évaluation des besoins et d'une étude de base, le consortium du projet a conçu un pool mondial d'actions qui a servi de base à la création de plans d'action nationaux, adaptés aux besoins et à l'état de préparation de son concepteur. Le Pool d'Actions est structuré en 3 piliers principaux qui couvrent 9 sujets clés pour aborder l'égalité des genres dans le leadership sportif, ainsi qu'une série de sujets transversaux.

Informations complémentaires :

<https://games-project.com/>

[Pool d'actions - Bureau des COE auprès de l'UE \(eurolympic.org\)](https://eurolympic.org)

Exemple « Accès au sport »

Organisation : Piloter le parcours – World Sailing

Description : Un document stratégique de World Sailing pour encourager davantage de femmes à participer à tous les aspects du sport. Il envisage à quoi ressemblera le sport d'ici 2032 et englobe un large éventail d'initiatives et d'objectifs dans sept domaines prioritaires : entraîneurs, instructeurs et chefs d'équipe, officiels de course, participation, voile para-inclusive, événements, médias et gouvernance. Un ensemble d'objectifs spécifiques avec un délai associé est fourni pour chaque élément de la stratégie, ainsi qu'un résumé des actions qui seront prises pour atteindre ces objectifs.

Informations complémentaires : [Piloter le cours • IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](https://iwginsighthub.org)

Exemple « Stratégie et plan d'action » et « Accès aux rôles de leadership »

Organisation : Fédération Internationale de Hockey (FIH)

Description : La FIH a lancé la « Stratégie de développement durable pour le hockey », un plan mondial visant à aligner les projets de hockey sur les objectifs de développement durable des Nations Unies. Cette stratégie se concentre sur trois aspects majeurs de la durabilité : les personnes, la planète et la prospérité, dans le but d'assurer la santé du sport à long terme. L'égalité des sexes est un élément clé, mis en évidence par des études de cas telles que « Les modèles féminins dans les postes de direction » et « Les athlètes féminines d'EY ». La stratégie vise principalement à donner aux acteurs du hockey, tels que les fédérations continentales (FC) et les associations nationales (AN), les moyens de diriger le développement du hockey dans leurs régions. Il cherche également à impliquer tous les membres de la FIH et les acteurs du hockey. La stratégie met également l'accent sur un engagement fort envers la durabilité et renforce les valeurs du hockey telles que l'égalité des sexes, l'inclusion et la diversité au sein de la stratégie de durabilité améliorée de la FIH.

Informations complémentaires :

[de la FIH en matière de durabilité avec égalité des sexes](#)

[Stratégie d'autonomisation et d'engagement de la FIH](#)

Exemple « Accès aux rôles de leadership » et « Meilleures pratiques »

Organisation : Union Cycliste Internationale (UCI)

Description : L'UCI a introduit des bourses pour encourager la participation des femmes au cours et à l'examen annuel des directeurs sportifs UCI, ce qui se traduit par un nombre croissant de femmes directeurs sportifs. Ce diplôme est obligatoire pour celles travaillant avec les UCI WorldTeams, UCI ProTeams et UCI Women's WorldTeams. Le rôle des directeurs sportifs consiste notamment à superviser le bien-être des équipes, à prendre des décisions de course sous pression et à apporter leur contribution dans divers domaines tels que l'entraînement, l'équipement et la lutte contre le dopage. Le diplôme a contribué à accroître le professionnalisme et la diversité des genres dans le sport.

Le Guide des bonnes pratiques UCI Women in Cycling propose des stratégies et des initiatives essentielles pour promouvoir l'égalité des sexes et favoriser la croissance de la participation des femmes dans le cyclisme. Les principaux domaines d'intérêt comprennent :

- Promotion du cyclisme féminin
- Croissance du nombre de titulaires de licence et de la participation globale
- Développement du cyclisme pour les jeunes
- Développement et amélioration de la performance féminine d'élite
- Possibilités de développer les fonctions des femmes au sein des fédérations nationales et parcours vers des rôles de leadership

Informations complémentaires :

[Stratégie Egalité des Femmes dans la formation de Directeur Sportif UCI](#)

[Guide des Bonnes Pratiques UCI Femmes dans le Cyclisme](#)

6. Étapes vers le niveau suivant

<p>Au niveau 2 ★★ « Émergent »</p>	<p>Au niveau 3 ★★★ "Développement"</p>	<p>Au niveau 4 ★★★★ "Établi"</p>	<p>Au niveau 5 ★★★★★ "Intégré"</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Faire de l'égalité des sexes un point permanent à l'ordre du jour du conseil d'administration et s'engager clairement à accroître la représentation des femmes dans les postes de bénévoles et de haute direction au sein de l'organisation . • Éduquer le conseil d'administration sur les avantages d'une représentation diversifiée des genres au sein des conseils 	<ul style="list-style-type: none"> • Formuler et adopter une politique/stratégie globale en matière d'égalité des sexes. Veiller à ce que la politique soit accessible au public. Identifier les écarts et les défis entre les sexes grâce à une analyse budgétaire approfondie selon le genre, fixer des objectifs pour résoudre ces problèmes et définir des indicateurs pour mesurer les progrès, orienter les allocations 	<ul style="list-style-type: none"> • Allouer une partie du budget opérationnel spécifiquement à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques, de plans d'action et de programmes sexospécifiques en matière d'égalité des sexes sous la direction de la Commission/coordinatrice pour l'égalité des sexes . • Établir un quota de représentation des sexes de 40/60 dans les organes décisionnels à 	<ul style="list-style-type: none"> • Consacrer une partie spécifique du budget aux initiatives en faveur de l'égalité des sexes, en veillant à ce que tous les besoins et demandes soient pris en compte. • Intégrer une perspective de genre dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de toutes les politiques, mesures réglementaires et programmes de dépenses visant à promouvoir l'égalité des sexes

<p>d'administration et des comités.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recueillez des données sur la répartition des sexes entre les différents rôles de l'organisation, y compris les niveaux opérationnels et des participants. • Intégrez une perspective de genre dans les stratégies de communication de l'organisation en tenant compte activement des différences basées sur le genre dans tous les messages, en garantissant l'inclusivité et la représentation dans chaque politique, processus et initiative sociale. • Élaborer et adopter des politiques qui soutiennent un environnement de travail flexible et favorable à la famille. • Organiser des séances de formation régulières pour les employés, les entraîneurs, les officiels, les 	<p>budgétaires et les activités.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établissez une commission pour l'égalité des sexes avec une représentation égale des sexes ou nommez un coordinateur dédié. Cette personne ou ce groupe sera responsable de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des initiatives en matière d'égalité des sexes, de la fourniture de conseils techniques, de la coordination de l'intégration du genre dans tous les programmes et de l'intégration des considérations de genre dans toutes les politiques et stratégies organisationnelles. • Publiez régulièrement des statistiques de genre pour les différents rôles de l'organisation, y compris au niveau opérationnel et des participants, dans les rapports annuels de l'organisation pour suivre et 	<p>tous les niveaux, avec une limitation du nombre de mandats.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créer des plans d'action qui favorisent les opportunités pour les sexes sous-représentés de tous âges dans le sport, y compris la participation, le bénévolat et les rôles de leadership. Veiller à ce que ces plans incluent les personnes dans toute leur diversité. • Veiller à ce que les descriptions de poste utilisent un langage sensible au genre et indiquent clairement l'engagement en faveur d'une représentation égale des sexes. Étendre les efforts de recrutement à diverses plateformes pour attirer un bassin plus large de candidats issus de groupes sous-représentés. • Garantir des conditions contractuelles égales, y compris 	<p>et à lutter contre la discrimination.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fixer un ratio cible de 40 à 60 % pour la représentation des genres au sein des conseils d'administration, des commissions, des groupes de travail et parmi les délégués de l'Assemblée générale. Modifier les statuts et les règlements pour garantir que ces objectifs soient atteints dans un délai défini. • Intégrer l'égalité des sexes dans les politiques et statuts de l'organisation, en exigeant que les organisations membres adhèrent aux objectifs fixés et favorisent l'équilibre entre les sexes dans les rôles de leadership et de gouvernance. • Soutenez et motivez activement les organisations membres à s'engager en faveur de l'égalité des sexes en vous alignant sur votre ratio cible et vos objectifs stratégiques.
---	---	---	---

<p>administrateurs, les athlètes et les bénévoles sur la sensibilité culturelle et de genre, en mettant l'accent sur un langage respectueux et sur la compréhension de la diversité .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que les ateliers et les sessions de formation offrent une atmosphère favorable qui favorise la compréhension et l'empathie sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion (ED&I.). • Encourager l'alliance entre les sexes en engageant le sexe dominant dans des postes décisionnels pour soutenir le sexe sous-représenté, en leur donnant accès à des opportunités qui ne leur sont généralement pas accessibles. • Lancer des initiatives pour remettre en question les stéréotypes de genre et garantir 	<p>communiquer les progrès.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des politiques et des programmes qui soutiennent un équilibre entre travail/études, engagements familiaux et participation sportive. • Examinez et réviser tous les supports de communication pour qu'ils soient sensibles au genre, inclusifs et exempts de langage biaisé. • Modifier les pratiques de recrutement pour qu'elles soient inclusives et transparentes, en garantissant l'égalité des chances pour tous les sexes et en encourageant l'embauche de groupes sous-représentés à tous les niveaux, en particulier dans les postes de direction. • Veiller à ce qu'au moins 30 % des postes du comité exécutif/conseil d'administration et des organes 	<p>les accords d'emploi, de médias et de parrainage.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exiger que tout le personnel de direction et de direction suive une formation et des ateliers obligatoires sur l'égalité des sexes, la diversité et le leadership inclusif. Concentrez-vous sur la lutte contre les préjugés inconscients et sur l'identification des obstacles rencontrés par les femmes dans le sport. • Encouragez les défenseurs masculins à soutenir activement les femmes et les groupes marginalisés en amplifiant leurs voix, en plaidant pour leur inclusion et en mettant en œuvre des politiques de promotion de l'égalité telles que des quotas et des limites de mandats. • Promouvoir la rotation des membres dans les 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des mécanismes pour suivre et évaluer régulièrement les progrès vers l'égalité des sexes, notamment en suivant la mise en œuvre des stratégies d'égalité des sexes et en identifiant les obstacles. • Veiller à ce que les postes soient réannoncés si un seul sexe est présélectionné et exiger des justifications écrites pour les décisions de recrutement et de promotion qui n'incluent pas le sexe sous-représenté. • Mesurez et analysez régulièrement la rémunération et les avantages sociaux au sein de la main-d'œuvre pour identifier et corriger les disparités liées au sexe, au rôle et à l'origine ethnique. Assurer l'équité structurelle dans les pratiques salariales.
--	--	---	---

<p>une représentation équitable des athlètes féminines.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Former le personnel de communication sur les questions de genre et de diversité pour garantir qu'il représente de manière précise et équitable tous les genres dans les médias et les relations publiques. 	<p>organisationnels soient occupés par des femmes, avec un pourcentage similaire dans les rôles de direction.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des programmes complets de formation, de mentorat, de bourses, de réseautage et d'observation au travail pour autonomiser les genres sous-représentés dans les postes de direction et de prise de décision. • Créer des programmes pour soutenir les transitions de carrière des athlètes féminines, des entraîneuses, des arbitres et des officielles vers des rôles de leadership et de gouvernance au sein de l'organisation. • Développer des programmes éducatifs dans toutes les structures sportives pour sensibiliser aux opportunités et aux préjugés liés au genre et créer des voies permettant aux femmes 	<p>organes de direction, en garantissant l'égalité des sexes et en empêchant la ségrégation des rôles fondée sur le sexe.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer une représentation égale des sexes dans tous les comités et commissions, avec une répartition équilibrée des rôles et des tâches, en évitant l'attribution selon le sexe des postes exécutifs et non décisionnels. • Distribuez du matériel marketing présentant des modèles féminins sur plusieurs plateformes, en garantissant la cohérence des messages. Utilisez les sites Web, les médias sociaux, les brochures et les présentations pour renforcer ces messages et élargir leur portée. • Incluez un rapport sur les objectifs et les progrès en matière d'égalité des sexes dans le rapport annuel de 	<ul style="list-style-type: none"> • Établir des processus pour lutter contre toutes les formes d'inégalités économiques, y compris les écarts de rémunération et de retraite, les opportunités de parrainage et les avantages sociaux. Garantir la pleine application des droits des femmes en vertu des lois nationales du travail, y compris le congé parental et de maternité. • Proposer une formation aux recruteurs, annonceurs, mentors et coachs sur la communication sensible au genre et les préjugés inconscients dans le recrutement, la publicité et la prestation de formations. • Assurer la parité entre les sexes parmi les mentors et les formateurs dans les programmes de formation, de mentorat et d'observation au travail afin de faciliter le réseautage entre
--	---	---	--

	<p>d'assumer des rôles de direction actifs.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre une stratégie médiatique et de communication qui met activement en valeur les réussites des femmes occupant des postes de direction, en les présentant comme des modèles pour normaliser et promouvoir la diversité des genres au sein de l'organisation. Encouragez les défenseurs masculins à soutenir l'égalité des sexes en s'engageant dans des dialogues, en plaidant pour des politiques inclusives et en utilisant leurs plateformes pour sensibiliser et contester les pratiques discriminatoires. 	<p>l'organisation, démontrant l'engagement public des dirigeants en faveur de l'égalité des sexes.</p>	<p>pairs et le partage des connaissances.</p> <ul style="list-style-type: none"> Démontrer l'engagement de l'organisation en faveur de l'égalité des sexes à travers des rapports et des communications publics, soulignant les progrès et le respect des objectifs en matière d'égalité des sexes .
--	--	--	---