



Commission  
européenne

# Vers une plus grande égalité des genres dans le sport

## Recommandations et plan d'action

Du groupe de haut niveau sur l'égalité des genres dans le sport  
(2022)



Sport

Commission européenne  
Direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture  
Direction D — Culture, créativité et sport  
Unité D.3 — Sport  
Contact : EAC-UNITE-D3@ec.europa.eu  
Commission européenne  
B-1049 Bruxelles

Avertissement : Ce document a été préparé pour la Commission européenne ; celle-ci ne garantit toutefois pas l'exactitude des données qui y figurent. Le contenu de cette publication ne reflète pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne, qui ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.

#### **Prendre contact avec l'UE**

Europe Direct est un service qui répond à vos questions sur l'Union européenne.

Vous pouvez contacter ce service :

au numéro vert: 00 800 6 7 8 9 10 11 (certains opérateurs peuvent facturer ces appels), au numéro standard: +32 22999696 ou par e-mail via : [https://europa.eu/european-union/contact\\_fr](https://europa.eu/european-union/contact_fr)

Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne, 2022

© Union européenne, 2022

La réutilisation est autorisée à condition que la source soit mentionnée.

La politique de réutilisation des documents de la Commission européenne est régie par la décision 2011/833/UE (OJ L 330 du 14.12.2011, p. 39). Toute utilisation ou reproduction de photos ou d'autres documents ne relevant pas du droit d'auteur de l'UE doit être autorisée directement par les détenteurs des droits d'auteur.

Les photos sont © Getty Images sauf page 4, 15 © projet Erasmus+ SheRuns, page 18 © projet Erasmus+ SWiNG, page 26 © projet Erasmus+ SCORE.

Édité par Nicolas Delorme et Kolë Gjelošhaj

FR BOOK	ISBN 978-92-76-47190-5	doi :10.2766/83556	NC-06-22-067-FR-C
FR PDF	ISBN 978-92-76-47165-3	doi :10.2766/539778	NC-06-22-067-FR-N

# Sommaire

Avant-propos	4
Message de la présidente	5
Introduction	6
Critères intersectoriels et recommandations transversales	9
1. Intégration du genre	9
2. Intersectionnalité	10
3. Budgétisation/financement de l'égalité des genres	11
4. Suivi et évaluation des politiques, recherche	11
5. Éducation	12
6. Communication	13
7. Coordinateurs pour l'égalité des genres (CGE)	13
8. Les hommes en tant qu'alliés	14
Participation	15
Entraînement et arbitrage	18
Leadership	22
Aspects sociaux et économiques du sport	25
Couverture médiatique	28
Violence à caractère sexiste	31
Références et suggestions de lectures	35
Annexe 1 Membres du groupe de haut-niveau	39



# Avant-propos

L'égalité des genres constitue une grande priorité pour l'Union européenne et pour moi-même. En tant qu'Union, nous nous efforçons de donner à chacun les moyens de réaliser pleinement son potentiel, quels que soient son origine ou son genre. Le sport n'y fait pas exception et aucune femme ou jeune fille ne doit être laissée pour compte.

Le sport devrait être accessible à toutes et tous, car il améliore la santé physique et mentale, renforce le système immunitaire, enrichit la vie personnelle et a un rôle positif dans la société. Il constitue l'un des principaux moyens de prévention contre l'obésité et de lutte contre les modes de vie malsains en Europe. Les citoyens européens ne sont pas suffisamment actifs et la situation s'est aggravée suite à la pandémie de Covid-19. La pratique d'un sport et d'une activité physique est aujourd'hui plus importante que jamais. Malheureusement, les statistiques révèlent que les hommes sont plus actifs que les femmes. Les femmes qui occupent des postes de dirigeants dans le sport sont encore minoritaires et se heurtent à de trop nombreux obstacles. En moyenne, les femmes n'occupent que 14 % des postes de décision dans les fédérations sportives des États membres de l'Union européenne. En outre, nous ne pouvons tolérer que des athlètes féminines soient exposées à des violences fondées sur le genre. Les dernières recherches nous apportent des preuves plus solides quant à l'ampleur du problème et l'urgence nécessaire de protéger et d'autonomiser les femmes dans le sport.

Composé d'anciens athlètes de haut niveau, de responsables politiques, de membres de fédérations sportives européennes et internationales ainsi que d'éminents universitaires, le groupe de haut-niveau sur l'égalité des genres dans le sport a travaillé de concert pour formuler des recommandations et aborder des thèmes liés à la participation des

jeunes filles et des femmes dans le sport, aux femmes entraîneurs, à la représentation des femmes dans les processus décisionnels, à la couverture médiatique ainsi qu'à la violence basée sur le genre.

Ces recommandations et propositions d'actions concrètes sont adressées à la Commission européenne, aux États membres et aux organisations sportives internationales et nationales. Il est donc important d'unir nos forces et de faire tout ce qui est en notre pouvoir instaurer une réelle mixité dans le secteur sportif en Europe. Je suis personnellement très attachée à l'autonomisation des femmes et à la suppression des obstacles qui les empêchent de réaliser pleinement leur potentiel, non seulement en tant que sportives, mais aussi en tant que capitaines, entraîneurs et dirigeantes.

J'accueille ce rapport comme une contribution précieuse au débat politique et j'invite toutes les parties prenantes du sport à l'utiliser comme une boîte à outils pratique afin d'instaurer une plus grande égalité des genres dans le sport.

## Mariya Gabriel

Commissaire européenne  
à l'innovation, à la  
recherche, à la culture,  
à l'éducation et à  
la jeunesse



# Message de la présidente

**Emine Bozkurt**

du groupe de haut niveau sur l'égalité des genres dans le sport



Tous les amateurs de sport savent que lors de matchs importants, tout ce qu'un pays compte comme « athlètes » et « entraîneurs » -- et ils sont alors des millions -- commentent les performances à la télévision ou dans le stade. Nous avons besoin du soutien des amateurs de sport qui souhaitent le meilleur pour leur sport favori si nous voulons créer une équipe gagnante et rendre le sport plus égalitaire pour les femmes et les jeunes filles. Depuis sa création, l'Union européenne a érigé l'égalité entre les femmes et les hommes au rang de principe fondamental. Si la participation des femmes dans le sport et l'égalité de traitement à tous les niveaux figurent parmi les priorités de la Commission européenne, la concrétisation de l'égalité des genres demeure une œuvre inachevée.

Le sport, c'est la réussite et la persévérance, être le meilleur, le plus rapide, être en compétition avec les autres ou se dépasser. Mais cette mentalité de gagnant semble faire défaut quand il s'agit de lutter contre les inégalités. Un leadership et des réformes rapides sont indispensables. La commissaire Mariya Gabriel a fait preuve d'un grand sens du leadership et d'un engagement sans faille en faveur de l'égalité des genres. Elle a lancé le groupe de haut niveau sur l'égalité des genres dans le sport, dont elle a nommé les 15 membres en décembre 2020. Les travaux ont commencé en février 2021 et se sont terminés en décembre 2021. Les experts, femmes et hommes totalement dévoués à la cause de l'égalité des genres dans le sport, viennent d'une grande variété d'États membres et de différents horizons : anciens athlètes, universitaires, responsables politiques, membres d'organisations sportives, de fédérations internationales, de comités olympiques, du mouvement des femmes, d'universités. Nous avons rencontré, en ligne, en raison de la Covid-19, des experts, des scientifiques et des praticiens,

invités à partager les progrès de la recherche et leurs bonnes pratiques. Chacune de ces rencontres a été suivie de sessions de travail destinées à approfondir les thématiques abordées et à formuler des recommandations.

Je suis extrêmement fière de vous présenter le rapport du groupe de haut-niveau, l'excellent travail d'équipe réalisé par nos deux rapporteurs, Nicolas Delorme et Kolë Gjelošhaj, et nos autres membres : Claudia Bokel, Marisol Casado, Sanda Corak, Sarah Gregorius, Marijke Fleuren Van Walsem, Terhi Heinila, Sarah Keane, Dominique Monami, Christa Prets, Sarah Townsend, Tine Vertommen, Bogdan Wenta et moi-même. Un grand merci à tous les experts, à la Commission européenne, aux conseillers, aux nombreux intervenants et aux organisations pour leur soutien et leur contribution.

Nous avons besoin du soutien des amateurs de sport, des athlètes, des entraîneurs, des dirigeants et des décideurs politiques pour créer une « équipe pour l'égalité des genres » et rendre le sport plus égalitaire pour les femmes et les jeunes filles. Nous vous invitons à nous aider en appliquant ces recommandations au sein de votre organisation. Ce n'est qu'en équipe, inspirés par les recommandations et les actions proposées dans ce rapport que nous pourrions gagner et faire en sorte que notre Union soit à la hauteur des valeurs fondamentales, dont l'égalité des genres, sur lesquelles elle est fondée. Rejoignez notre équipe !



# Introduction

L'égalité des genres est l'un des principes fondamentaux de l'Union européenne (UE). Inscrite dans les traités, elle constitue un objectif que l'UE s'efforce activement d'atteindre – notamment dans le cadre de sa stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2021-2025. Cette stratégie a pour objectif de donner aux femmes, aux hommes, aux jeunes filles et aux jeunes garçons, dans toute leur diversité, la liberté de suivre le chemin qu'ils ont choisi dans la vie et des chances égales de s'épanouir, de participer à la société européenne et de la diriger.

Si l'on considère les mesures déjà prises, le rapport « Égalité des genres dans le sport – Proposition d'actions stratégiques 2014-2020 » a certes permis des avancées, mais le rythme des réformes doit être accéléré. Tout d'abord, le principe de l'égalité des genres sous-tend désormais toutes les actions financées dans le cadre du programme Erasmus+ Sport, et les projets soutenant le sport féminin sont activement encouragés. Ensuite, la sensibilisation est au cœur de l'action de l'UE dans ce domaine, notamment par le biais d'études ou de discussions, comme au sein du groupe d'experts de la Commission sur la bonne gouvernance. Enfin, des initiatives telles que les prix annuels #BeInclusive EU Sport Awards récompensent les organisations qui se servent du sport pour accroître l'inclusion sociale, notamment l'égalité des genres.

En 2020, la commissaire Mariya Gabriel a annoncé la création d'un groupe d'experts chargé de déterminer la marche à suivre et de proposer des actions à implémenter dans le domaine de l'égalité des genres dans le sport à la Commission européenne, aux États membres de l'UE et aux organisations sportives. Le travail des experts permettra de mettre en œuvre des actions concrètes aux niveaux locaux, nationaux et européen.

Ce rapport est le résultat du travail du groupe de haut-niveau (GHN) de la Commission européenne sur l'égalité des genres dans le sport. Les 15 membres du groupe de haut-niveau ont été nommés en décembre 2020. Les travaux ont commencé en février 2021 et se sont terminés en décembre 2021. Les réunions ont porté sur six domaines d'engagement identifiés par les experts. Des scientifiques et des praticiens ont partagé le fruit de leurs recherches et leurs bonnes pratiques. Chaque réunion a été suivie par des sessions de travail destinées à résumer les présentations et à formuler des recommandations.

Ce rapport est divisé en deux parties, suivies d'une bibliographie et d'annexes comprenant un catalogue de projets illustratifs. La première partie est consacrée à des sujets applicables à tous les thèmes principaux. La deuxième se penche sur les domaines thématiques clés et se divise en trois parties : présentation de la situation actuelle d'un point de vue scientifique et des modèles mis en place par les organisations intergouvernementales ; recommandations ; et propositions d'actions pour les parties prenantes, à savoir la Commission européenne, les États membres de l'UE, les fédérations sportives et les organisations régissant le sport au niveau local.

Compte tenu de l'importance du sport dans la société et au niveau du bien-être physique et psychologique des individus, les membres du GHN souhaitent qu'il soit intégré dans les politiques publiques en matière d'égalité des genres, d'autant que les politiques relatives au sport et à l'activité physique doivent intégrer systématiquement l'égalité des genres. Le présent rapport tient compte du rapport « Égalité des genres dans le sport – Proposition d'actions stratégiques 2014-2020 » et du plan de travail de l'UE en faveur du sport 2021-2024, tout en adoptant la double approche de la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui combine des actions visant à atteindre l'égalité des genres avec une intégration plus forte de la perspective genrée dans toutes les politiques et initiatives de l'UE<sup>1</sup>, et le plan d'action de l'UE pour l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes dans les actions extérieures 2021-2025<sup>2</sup>.

Le présent rapport se veut être un document concis reflétant la volonté des membres du GHN d'élaborer et de mettre en œuvre des mesures destinées à être généralisées afin d'avoir un impact sur le long terme. Les membres considèrent qu'il est nécessaire d'accélérer la mise en œuvre de l'égalité des genres sur la base de plans d'actions clairement définis et budgétisés. Dans les années 2010, toutes les parties prenantes ont été associées à l'étude de la place de la femme dans le sport et au développement d'outils techniques (budgétisation de l'égalité des genres, etc.). Il reste essentiel que, dans leur domaine d'expertise respectif, les parties prenantes appliquent le plus largement et le plus rapidement possible les actions à long terme. Toutes les actions doivent intégrer une politique d'égalité des genres dans le sport comme critère de bonne gouvernance, et toute offre de soutien doit y être subordonnée. Conscients que les initiatives des acteurs dans ce domaine se sont multipliées, les membres du GHN soulignent la nécessité d'une évaluation et d'une collecte de données destinées à en mesurer les impacts, ce qui permettrait d'atteindre les objectifs quantitatifs et qualitatifs liés à l'intégration des femmes dans le sport.

Les membres du GHN se sont concentrés sur l'adoption de mesures concrètes au niveau local. Si les pouvoirs publics et les fédérations sportives ont pris de nombreuses initiatives au plus haut niveau, notamment au niveau international, d'importants efforts de diffusion, de sensibilisation, de suivi, d'évaluation et de soutien doivent être déployés au niveau local. Les membres ont constaté qu'un grand nombre de rapports et de recommandations pertinents étaient disponibles depuis plusieurs années, ce qui montre que cette question faisait déjà l'objet de débats au début des années 2010. Ces ressources sont toujours pertinentes aujourd'hui. Les membres ont donc privilégié une approche pratique soutenue par des outils et une expertise appropriés (i.e., les thèmes transversaux) et une large diffusion de l'information à l'usage de tous les groupes impliqués, afin que ce rapport soit pertinent pour tous.

La multitude d'initiatives, d'études et de publications sur l'égalité des genres dans le sport ainsi que le nombre d'acteurs impliqués permettent de dégager des pratiques communes pour chaque thème afin d'en maximiser l'efficacité. Les huit thèmes transversaux retenus ont été débattus de manière récurrente dans les séances de travail sur les thèmes principaux. Étant donné qu'ils sont pertinents pour les six domaines thématiques clés d'engagement, nous avons décidé de les mettre en avant pour deux raisons : d'une part, ils sont essentiels au développement et à la mise en œuvre des actions au sein des domaines thématiques clés ; d'autre part, pour permettre aux membres de se concentrer sur de nouvelles contributions plus scientifiques et plus spécifiques.



1 [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/qanda\\_20\\_357](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/qanda_20_357)  
2 [https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final\\_fr.pdf](https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final_fr.pdf)

Le choix des thèmes transversaux permet de refléter les nouveaux développements et besoins identifiés dans la mise en œuvre des politiques d'égalité des genres, ce qui se traduit par l'inclusion de thèmes tels que « les hommes en tant qu'alliés », « l'intersectionnalité » et le besoin de « coordinateurs pour l'égalité des genres ».

#### Les thèmes transversaux sont les suivants :

- Intégration du genre
- Intersectionnalité
- Budgétisation/financement de l'égalité des genres
- Suivi et évaluation de politiques, recherche
- Éducation
- Communication
- Coordinateurs pour l'égalité des genres
- Les hommes en tant qu'alliés

#### Les six domaines thématiques clés d'engagement sont ceux qui sont les plus pertinents pour les autorités publiques et les fédérations sportives en particulier :

- Participation
- Entraînement et arbitrage
- Leadership
- Aspects sociaux et économiques du sport
- Couverture médiatique
- Violence à caractère sexiste

Au cours des dix dernières années, de nombreux documents relatifs au rôle, à la participation et à l'impact des femmes dans le sport sont devenus disponibles. Ces documents peuvent contribuer à une intégration plus efficace et plus rapide des femmes dans le sport. L'objectif est d'autonomiser les femmes, de leur donner un rôle plus important dans la gestion, une plus grande visibilité, une meilleure protection dans un environnement sain et sûr, de combattre la discrimination et les préjugés, et de leur assurer une participation plus régulière et encadrée. Les approches sont évaluées tant en termes de bonne gestion et de bonne gouvernance qu'en termes d'impacts sur la santé et le bien-être physique et psychologique.

Le défi consiste à guider plus particulièrement les jeunes vers une voie d'apprentissage et d'autonomisation, de manière structurée et à grande échelle. Les objectifs à long terme consistent à augmenter le nombre de femmes dans le sport et de personnes capables de s'investir dans les aspects les plus politiques aux plus techniques du sport. Les pouvoirs publics doivent imposer, comme condition à leur soutien, l'intégration d'une approche d'égalité des genres. Des mécanismes de suivi et de soutien impliquant tous les acteurs doivent être mis en place et les fonctions de gestion (budget, ressources humaines, réseautage, communication, etc.) doivent être organisées de manière à garantir la réalisation des objectifs définis par les pouvoirs publics et les autres parties prenantes. Plus d'efforts doivent être déployés pour communiquer avec les jeunes femmes afin de leur permettre de mieux comprendre qu'à travers le sport, elles pourront acquérir de l'influence, de l'expérience et prendre confiance en elles.

L'objectif est de faire en sorte que, du niveau local au niveau international, les organisations intègrent une approche d'égalité des genres dans leur mode de fonctionnement et que tous les membres de l'organisation mettent cette politique en pratique. Un effort particulier doit être consenti pour assurer une large diffusion des documents de référence.

Il faut également proposer aux enfants, dès leur plus jeune âge, un entraînement sportif qui compléterait leur activité physique, à travers une offre d'activités sportives au sein des écoles, où la scolarité obligatoire facilite la circulation de l'information et permet l'organisation d'activités extrascolaires en lien avec des clubs gérés par un personnel qualifié et expérimenté.

Dans les prochaines années, les objectifs définis au cours de la décennie précédente doivent être atteints et des mécanismes de suivi et de soutien doivent être mis en place à tous les niveaux du sport. Cette décennie doit être celle de l'implication des acteurs locaux et de l'investissement dans l'éducation, en commençant par la diffusion d'informations sur le sport à l'école et dans les clubs, afin de changer les mentalités et les pratiques. Elle doit aussi être celle d'un plus grand accès aux postes à responsabilité, en passant d'une présence symbolique à un véritable leadership. Ces mesures ne peuvent être efficaces qu'en rationalisant les projets par le biais d'une évaluation par des spécialistes et d'une coopération avec la communauté scientifique afin de mettre en place une vaste opération de collecte et d'analyse des données. Cette démarche permettra de prendre des mesures transversales appropriées pour les différentes formes de participation et les différents groupes cibles, tout en disposant d'une meilleure connaissance des tendances les plus récentes.



# Critères intersectoriels et recommandations transversales

Pour chacun des six domaines thématiques clés, il est important de garder à l'esprit les huit recommandations transversales. Dans chaque domaine thématique, certaines recommandations ou « voies à suivre » sont directement liées à ces recommandations transversales.

## 1. Intégration du genre

Tous les acteurs principaux (plus particulièrement les organisations sportives) doivent mettre en œuvre une approche d'intégration du genre afin de produire un impact global, intégré, structuré et durable. Étant donné que les textes européens recommandent l'intégration de la dimension du genre dans les activités liées au sport<sup>3</sup>, les organisations sportives (surtout aux niveaux national et local) doivent faire preuve de plus de cohérence dans l'adoption de cette approche.

« Ce rapport entend montrer comment, par des actions ciblées, nous pouvons avoir un impact réel sur l'égalité des genres dans le sport. Un des éléments clés est la reconnaissance du fait que, jusqu'ici, les règles et les structures traditionnelles du sport étaient principalement destinées aux hommes et qu'il est aujourd'hui indispensable d'intégrer l'égalité des genres dans toutes les politiques et stratégies sportives ».

**Sarah Keane**  
directrice générale  
de Swim Ireland et  
première femme  
présidente de  
la Fédération  
olympique d'Irlande



<sup>3</sup> Conclusions du Conseil du 18 novembre 2010 sur le sport, source et levier de l'inclusion sociale active, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52010XG1203%2804%29>; Résolution du Parlement européen du 2 février 2012 sur la dimension européenne du sport (2011/2087(INI)), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A52012IP0025>; Conclusions du Conseil du 21 mai 2014 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52014XG0614\(09\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52014XG0614(09))

Selon l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), l'intégration du genre consiste en « l'intégration d'une perspective genrée dans la préparation, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques, des mesures réglementaires et des programmes de dépenses en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, et de lutter contre la discrimination ».

#### L'intégration du genre dans le sport est une approche comprenant trois volets<sup>4</sup>:

- Le genre comme thème transversal et l'intégration du genre dans l'analyse, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de tous les projets/programmes ;
- Des programmes et des initiatives/budgets spécifiques au genre qui traitent de problèmes spécifiques au genre ;
- La création d'organisations qui intègrent le genre dans les procédures, les compétences du personnel, les budgets, les partenariats, la culture organisationnelle et la politique d'égalité des chances.

Ce n'est qu'en adoptant une approche genrée dans toutes les activités, politiques et structures liées au sport que l'on pourra assurer l'égalité des genres. Les autorités publiques et les organisations sportives doivent inclure le concept d'intégration du genre dans leurs textes de référence.

## 2. Intersectionnalité

Bien que ce plan d'action se concentre spécifiquement sur l'égalité des genres, une approche intersectionnelle de l'égalité est essentielle. Cette approche examine l'impact des systèmes de pouvoir imbriqués sur les expériences des individus et leur rôle dans la création des inégalités<sup>5</sup>. Elle postule que de nombreux modèles d'inégalité fondés sur l'identité, tels que le sexisme, le racisme ou l'homophobie, se constituent mutuellement<sup>6</sup>. En raison du chevauchement de ces inégalités, les individus les subissent de manière croisée – sexe/genre, race/ethnicité, orientation sexuelle, statut socio-économique, etc.<sup>7</sup>.

Par conséquent, l'adoption d'une approche intersectionnelle nous aidera à comprendre pourquoi les taux de participation sportive parmi les groupes multi-marginalisés restent très faibles par rapport à ceux des groupes dominants. Il en va de même pour tous les autres domaines couverts par ce rapport (l'entraînement et l'arbitrage, le leadership, l'égalité sociale, la couverture médiatique et la violence à caractère sexiste). La blancheur de la peau, la masculinité et l'hétéronormativité restent des paramètres prédominants dans le sport et au sein des organisations sportives, aussi l'expérience de l'inégalité vécue par les femmes noires ou les athlètes LGBTQ+ sera mieux comprise si l'on adopte une approche intersectionnelle plutôt qu'en envisageant dans une perspective identitaire unique. Nous recommandons donc d'inclure une approche intersectionnelle dans les politiques d'égalité des genres (en tenant également compte de la race, ethnicité, orientation sexuelle, etc.).

« Je salue l'engagement fort des dirigeants sportifs de haut-niveau en faveur de l'égalité des genres – dans tous les aspects, à tous les niveaux. Des changements s'imposent, tant au niveau du leadership que des structures. Les organisations sportives doivent avoir le courage et la volonté de fournir des efforts continus en faveur de l'égalité des genres et de la diversité, de soutenir l'égalité d'accès des femmes à la prise de décision et à l'entraînement, et de lutter contre le harcèlement et la violence sexuels dans le sport. Le rôle des médias est crucial, et de nombreux progrès ont été réalisés récemment à cet égard. »

**Terhi Heinilä**  
Secrétaire générale,  
Conseil national des  
femmes de Finlande



4 Charlie Sever: Genre et sport: Intégration du genre dans les projets sportifs, ed. Direction du développement et de la coopération (DDC), 2005, [https://www.sportanddev.org/sites/default/files/downloads/9\\_gender\\_and\\_sport\\_mainstream\\_gender\\_in\\_sports\\_projects.pdf](https://www.sportanddev.org/sites/default/files/downloads/9_gender_and_sport_mainstream_gender_in_sports_projects.pdf)

5 Collins, P. H. (2015). Les dilemmes définitionnels de l'intersectionnalité. *Annual review of sociology*, 41, 1-20.

6 Collins, P. H. (1993). Vers une nouvelle vision: Race, classe et genre comme catégories d'analyse et de connexion. *Race, Sex & Class*, 25-45.

7 Lim, H., Jung, E., Jodoin, K., Du, X., Airton, L. & Lee, E. Y. (2021). Opérationnalisation de l'intersectionnalité dans la recherche sur l'activité physique et le sport: Une revue de synthèse systématique. *SSM-population health*, 100808.

### 3. Budgétisation/financement de l'égalité des genres

L'expérience semble indiquer que la durabilité et le développement convenable d'une politique dépendent d'un financement adéquat, de sa budgétisation et de la capacité à mobiliser des ressources. Garantir une budgétisation qui stimule la croissance, le développement et la durabilité d'un projet en influençant les principales opérations stratégiques devrait constituer un objectif réglementaire essentiel pour toutes les parties prenantes. Compte-tenu du nombre et de la diversité des parties prenantes et de la nécessité d'accroître les investissements pour surmonter le sous-financement chronique actuel du sport féminin – jusqu'à 70 % des ressources disponibles étant actuellement consacrées aux jeunes garçons et aux hommes<sup>8</sup> – il est essentiel de concevoir, planifier, approuver, exécuter, contrôler, analyser et vérifier les budgets en tenant compte du genre<sup>9</sup>.

L'absence de progrès en matière de budgétisation sensible au genre entre 2015 et 2017 ayant été mise en évidence par Parlement européen, il est impératif que les pouvoirs publics et les organisations sportives consacrent des budgets à l'égalité des genres dans le sport, indépendamment du nombre de femmes qui y participent. Il est également essentiel de veiller à ce que le sport soit inclus dans les programmes d'investissement dans le cadre des politiques d'égalité des genres établies (par exemple, le plan d'action de l'UE pour l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes dans l'action extérieure 2021-2025 ou le cadre de l'OCDE pour l'égalité des genres) et de rendre obligatoire son inclusion dans les politiques futures. Le kit d'outils de budgétisation sensible au genre de l'EIGE, qui est disponible dans toutes les langues de l'UE<sup>10</sup>, pourrait se révéler utile pour atteindre cet objectif.

Toutes les organisations sportives (et leurs parties prenantes) devraient consacrer une part de leur budget opérationnel à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques et d'actions en faveur de l'égalité des genres. Un financement public durable est essentiel à l'élaboration (et à la viabilité à long terme) de ces politiques.

L'allocation d'une part substantielle des fonds public doit être conditionnée à la mise en œuvre d'actions concrètes. Une première décision d'accessibilité financière peut être prise sur la base d'une évaluation initiale des coûts, d'une analyse coûts-avantages, d'un jugement politique et d'une hiérarchisation des projets. Il est recommandé aux pouvoirs publics de promouvoir la mise en œuvre du programme de budgétisation sensible au genre de l'OCDE.

8 <https://www.oecd.org/fr/gov/budgetisation/gender-budgeting.htm>

9 <https://www.oecd.org/fr/gov/budgetisation/gender-budgeting.htm>

10 <https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-step-step-toolkit>

« Nous avons besoin d'une équipe gagnante pour rendre le sport plus égalitaire envers les femmes et les jeunes filles, pour le bien-être et la sécurité de tous les citoyens de l'UE. Agissons tous ensemble, des décideurs politiques au niveau local, du commissaire au bénévole sur le terrain. Ce n'est qu'en équipe, inspirés par les recommandations du GHN et les actions proposées, que nous pourrions gagner et faire en sorte que notre Union soit à la hauteur des valeurs fondamentales, dont l'égalité des genres, sur lesquelles elle repose. Rejoignez notre équipe ! »



**Emine Bozkurt**  
Présidente du groupe  
de haut niveau de l'UE  
sur l'égalité des genres  
dans le sport

### 4. Suivi et évaluation des politiques, recherche

Le suivi et l'évaluation des politiques d'égalité des genres, tout comme la recherche scientifique, doivent être intégrés dans toutes les actions. Les politiques doivent être approfondies pour permettre d'ajuster les actions qui contribueront à un changement progressif à long terme. Les politiques doivent être constamment ajustées pour répondre à l'évolution des situations locales et des environnements spécifiques. Lors de la planification des actions, les différents niveaux des organisations doivent clairement préciser les méthodes de suivi, d'évaluation et de collecte de données à utiliser.

Le suivi constitue une composante obligatoire d'un nombre croissant de politiques publiques. ONU Femmes le définit ainsi : « Le suivi est le processus systématique de collecte, d'analyse et d'utilisation des informations destinées à suivre les progrès d'un programme vers la réalisation de ses objectifs et à orienter les décisions de gestion... Le suivi est effectué au début d'un programme et se poursuit

tout au long de sa période de mise en œuvre. Le suivi est parfois appelé évaluation de processus, de performance ou évaluation formative. L'évaluation comprend le retour d'information, l'évaluation de l'apprentissage, les niveaux de transfert et les résultats ».

**Pour soutenir des systèmes solides de suivi et d'évaluation des politiques, l'OCDE se concentre sur trois piliers :**

- **Construire un cadre institutionnel en mettant en place les mesures juridiques, politiques et organisationnelles adéquates afin de soutenir la performance des politiques publiques ;**
- **Promouvoir l'utilisation de données probantes ainsi que le suivi et l'évaluation des politiques en investissant dans les compétences du secteur public et les processus d'élaboration des politiques et en soutenant l'engagement des parties prenantes ;**
- **Promouvoir la qualité du suivi et de l'évaluation des politiques, par exemple en élaborant des lignes directrices, en investissant dans le renforcement des capacités et en mettant en place des mécanismes d'examen et de contrôle a posteriori.**

La collecte de données fait partie intégrante de ces approches. Il y a lieu de faire appel aux chercheurs pour permettre la collecte et l'analyse régulières des données dans le but d'ajuster les actions. La collecte de données et l'allocation de ressources financières à cette fin doivent être systématiques, permanentes et obligatoires. Toutes les parties prenantes doivent mettre en place des environnements et des processus juridiques et techniques permettant l'accès aux données, aux plateformes et outils de soutien.

Les données en accès libre en ligne sont essentielles pour le suivi, l'évaluation continue et pour stimuler la recherche scientifique sur l'égalité des genres. La collaboration

avec des établissements d'enseignement tels que les universités est également fortement recommandée.

Enfin, la mise en œuvre et l'efficacité de ces recommandations et actions doivent être suivies et évaluées. Pour ce faire, nous proposons la création d'un groupe permanent de haut niveau sur l'égalité des genres dans le sport.

## 5. Éducation

Les outils de formation et de soutien à l'information doivent faire partie intégrante de chaque étape de la mise en œuvre des plans d'action, des stratégies et des mesures en matière d'égalité des genres découlant des recommandations. Ils sont essentiels pour fournir des informations sur les dernières découvertes scientifiques, apprendre de nouvelles pratiques et expliquer le raisonnement qui sous-tend les politiques. Ils doivent être adressés à toutes les parties prenantes ayant un rôle stratégique, assortis de la méthodologie et du format appropriés. Leur fonction principale est de soutenir la mise en œuvre en faisant mieux connaître l'importance et l'impact des politiques d'égalité des genres afin de garantir que les acteurs clés adhèrent aux plans d'égalité des genres.

Pour ce faire, les parties prenantes doivent créer des plateformes d'échange qui leur permettront de véhiculer le même message et de mettre en œuvre les mesures de la manière la plus appropriée. Un éventail de plateformes, de méthodes et de programmes éducatifs doit être mis en œuvre pour répondre à ces besoins.

Un projet éducatif est un outil stratégique permettant de définir les priorités et les résultats attendus et de les faire connaître aux groupes cibles. Il s'inscrit donc dans une démarche qui favorise la cohérence et les synergies entre tous les niveaux du système, en tenant compte du fait que tout changement prend du temps, nécessite des ressources et peut se heurter à des réticences. Les actions les plus courantes consistent généralement en des formations sur le genre (générales ou adaptées) et des activités de sensibilisation.

« Pour la plupart des enfants, le sport commence à l'école. Il est donc fondamental pour l'ISF, qui promeut l'éducation par le sport, de s'assurer que l'égalité des genres soit correctement intégrée et comprise dans toutes les activités sportives dès le plus jeune âge et à chaque étape du développement des jeunes. En associant toutes les parties prenantes clés et en couvrant tous les angles pour réaliser l'égalité des genres dans le sport, le rapport du groupe de haut niveau de la Commission européenne représente un outil de soutien très important pour les jeunes. »



**Kolë Gjeshaj**  
Secrétaire général adjoint  
de l'ISF

## 6. Communication

La communication fait partie intégrante de la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes et devrait jouer un rôle important dans la promotion de ce rapport et la mise en œuvre de ses recommandations par les parties prenantes. Par conséquent, les membres du GHN soulignent la nécessité de mettre en œuvre un plan de communication à long terme.

Toutes les parties prenantes doivent s'approprier ce rapport afin qu'il contribue à la mise en œuvre structurée d'actions concrètes. Il est essentiel de renforcer et de structurer la coopération entre les parties prenantes de manière à développer leurs instruments, capacités, politiques et actions, tout en facilitant le dialogue et l'échange des expériences.

Une première stratégie consisterait à donner aux parties prenantes une information complète, car tout changement nécessite une véritable compréhension de sa nature et de ses moyens de mise en œuvre. Le rapport doit donc être un document de référence pour les politiques publiques. Il est conçu pour alimenter les plans d'action des organisations sportives et pour faire l'objet d'une analyse critique par la communauté scientifique.

**Les recommandations sont les suivantes :**

- **Diffuser le rapport auprès des parties prenantes et en assurer la disponibilité en tant que document de référence, du niveau international au niveau local ;**
- **Assurer les moyens financiers, humains et techniques nécessaires pour soutenir des plans de communication cohérents, innovants et à long terme ainsi que des actions connexes pour promouvoir le rapport ;**
- **Communiquer au sujet de l'utilisation du rapport ;**



- **Faire référence au rapport dans le cadre des actions entreprises dans les stratégies d'égalité des genres des parties prenantes ;**
- **Organiser des événements destinés à présenter le rapport et à en discuter ;**
- **Intégrer le rapport dans les politiques publiques ;**
- **Traduire le rapport dans toutes les langues officielles de l'UE.**

## 7. Coordinateurs pour l'égalité des genres (CGE)

La nomination de CGE par toutes les organisations sportives (des fédérations internationales aux niveaux locaux) et les autorités publiques impliquées dans le domaine du sport – en engageant quelqu'un ou en formant un membre de l'organisation – est fortement recommandée.

L'objectif est de garantir une mise en œuvre et un contrôle efficace et organisé des stratégies/plans d'action en matière d'égalité des genres par des personnes possédant les connaissances requises (c'est-à-dire une compréhension théorique et pratique de l'égalité des genres, de l'intersectionnalité et des approches de développement communautaire).

Cette tâche consiste, entre autres, à élaborer, mettre en œuvre et évaluer une série d'initiatives visant à promouvoir l'égalité des genres et à prévenir la violence à caractère sexiste. Le CGE jouera un rôle clé dans la fourniture de conseils techniques, la coordination, la mise en œuvre d'activités (formation et sensibilisation aux questions de genre) et l'application de règles, de procédures et de l'intégration du genre dans les programmes.

Les tâches du CGE incluent, sans s'y limiter, les actions suivantes :

- Contribuer au développement et à la gestion des initiatives en matière de genre pour toutes les composantes du programme et fournir un soutien technique et une formation aux approches genrées pour les différentes parties prenantes ;
- Veiller à l'intégration du genre dans les cadres de gestion, en renforçant et en soutenant les stratégies d'égalité des genres et en développant les capacités en matière d'égalité des genres parmi les membres de l'organisation ;
- Veiller à ce que tous les programmes soient sensibles au genre ;
- Formuler des messages clés sur le genre basés sur l'expérience sur le terrain, les évaluations, la recherche et la mise en œuvre de projets ;
- Contribuer à la formulation, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'objectifs et d'initiatives de projets à court et à long terme ;
- Explorer les possibilités d'intégrer les considérations d'égalité des genres dans d'autres domaines opérationnels.

## 8. Les hommes en tant qu'alliés

Les organisations sportives ont historiquement toujours été dominées par les hommes. Aujourd'hui, un écart important subsiste toujours entre le nombre de femmes et d'hommes qui occupent des postes de pouvoir dans le sport<sup>11</sup>. Les hommes qui occupent des postes de décision

11 Burton (2015)

sont donc souvent considérés comme des obstacles, car ils ont tendance à refléter la domination masculine<sup>12</sup>. Toutefois, la littérature scientifique illustre clairement le rôle positif des hommes comme alliés des femmes dans le sport<sup>13</sup>. Il est donc possible de passer d'une perspective négative à une perspective positive qui présente les hommes comme faisant partie de la solution. En effet, le concept d'alliance suppose que les individus qui font partie d'un groupe social dominant peuvent s'allier aux membres d'un groupe social marginalisé pour combattre l'oppression systémique et évoluer vers un système fondé sur un partage équitable du pouvoir<sup>14</sup>.

Si l'alliance entre les genres reconnaît le fait que les hommes occupent la plupart des postes de décision, elle vise à exploiter la position privilégiée de ces derniers pour initier des changements dans le sport en soutenant les femmes et leur donnant accès à des cercles dont elles sont habituellement exclues et en leur offrant des opportunités au sein de ceux-ci<sup>15</sup>. Les dirigeants masculins prennent part aux discussions stratégiques qui créent et façonnent les politiques, ce qui leur donne la possibilité de soutenir un changement organisationnel radical dans le sport<sup>16</sup>. En agissant de la sorte, les hommes peuvent mobiliser d'autres alliés, ce qui est crucial car un allié isolé ne peut à lui seul résoudre le problème<sup>17</sup>. Par conséquent, les alliés masculins jouent un rôle important dans la création d'une coalition pour une réforme génératrice de changement<sup>18</sup>.

Il est donc crucial de donner aux hommes les moyens d'agir en tant que promoteurs de l'égalité des genres dans tous les domaines couverts par le présent rapport.

12 Burton (2019)

13 Heffernan (2018)

14 Patel (2011)

15 Heffernan (2018)

16 Ely & Meyerson (2000)

17 Bishop (2002); Reason et al. (2005)

18 Heffernan (2018)

« J'ai bénéficié d'un grand soutien de la part des athlètes masculins et féminins et des responsables sportifs pour devenir la première femme élue à la présidence de la commission des athlètes du CIO. Ce poste m'a donné l'occasion de soutenir, de responsabiliser et d'encadrer de nombreuses athlètes féminines à des postes de leadership. Ce n'est qu'en travaillant ensemble que nous pourrons atteindre l'égalité des genres et ouvrir la voie à un leadership équilibré entre les hommes et les femmes à tous les niveaux. »



**Claudia Bokel**

Athlète olympique  
et ancienne membre  
de la commission  
exécutive du CIO

# Participation

## Contexte

Comme le soulignent les principaux documents de référence<sup>19</sup>, une activité physique régulière et modérée a de nombreux effets bénéfiques sur la santé physique et mentale ainsi qu'au niveau social, alors qu'un mode de vie sédentaire constitue un facteur de risque pour grand nombre de maladies chroniques. La pandémie de COVID-19 a considérablement augmenté la prévalence de la sédentarité, en particulier chez les jeunes filles et les femmes<sup>20</sup>.

Selon l'Eurobaromètre sur le sport et l'activité physique<sup>21</sup>, en Europe, les femmes (36 %) sont moins enclines que les hommes (44 %) à pratiquer régulièrement une activité sportive. En outre, 52 % des femmes ne pratiquent jamais d'activité physique, contre 40 % pour les hommes. Même si des différences significatives existent entre les États membres, la participation des femmes dans le sport reste inférieure à celle des hommes. La fréquence de la participation des femmes dans le sport diminue également avec l'âge : 33 % des femmes de la tranche d'âge 15-24 ans ne pratiquent

aucune activité physique. Ce chiffre passe à 42 % dans la tranche d'âge 25-39 ans, à 50 % dans la tranche d'âge 40-54 ans et à 64 % dans la tranche d'âge des plus de 55 ans. Chez les hommes, le taux d'inactivité physique est de 15 % dans la tranche d'âge 15-24 ans, 28 % dans la tranche d'âge 25-39 ans, 39 % dans la tranche d'âge 40-54 ans et 58 % chez les plus de 55 ans. Les femmes participent également moins à des activités bénévoles liées au sport que les hommes (4 % contre 8 %)<sup>22</sup>.

Selon la littérature scientifique récente<sup>23</sup>, cet écart entre les genres est imputable à des barrières pratiques, personnelles et socioculturelles. Au niveau pratique, les difficultés rencontrées sont de l'ordre du manque de temps, de la garde des enfants, de l'argent, de la sécurité et de l'accès limité aux infrastructures. Les obstacles de la sphère personnelle consistent en une image négative du corps, le manque de tenues/d'équipements appropriés, le manque de confiance en soi/d'estime de soi et les pressions parentales/familiales.

19 Les lignes directrices de l'UE en matière d'activité physique; la stratégie d'activité physique pour la région européenne de l'OMS 2016-2025 ; et les lignes directrices de l'OMS sur l'activité physique et le comportement sédentaire

20 Garcia-Tascon et al. (2020).

21 [https://data.europa.eu/data/datasets/s2164\\_88\\_4\\_472\\_eng?locale=fr](https://data.europa.eu/data/datasets/s2164_88_4_472_eng?locale=fr)

22 Eurobaromètre spécial 472: Sport et activité physique (2018)

23 Abdelghaffar & Siham (2019); Andersen & Bakken (2019); Basterfield et al. (2016); Downward et al. (2014); Eime et al. (2015); Grima et al. (2017); Hickey et al. (2017); Hulteen et al. (2017); Jenkin et al. (2017); O'Reilly et al. (2018); Portela-Pino et al. (2020); Somersset & Hoare (2018); Spiteri et al. (2019); Storr et al. (sous presse)

Les obstacles socioculturels comprennent la perception de la domination masculine dans le sport, les stéréotypes de genre, le manque de modèles féminins, le harcèlement et les abus (voir la section sur la violence à caractère sexiste) et les attitudes et préjugés concernant la sexualité, le handicap et l'origine ethnique. Au vu de ces obstacles, chez femmes, la pratique d'un sport est plus susceptible de se dérouler en dehors des organisations et des clubs sportifs que chez les hommes. En outre, en raison des stéréotypes sexistes mentionnés ci-dessus, les femmes sont sur-représentées dans certains sports (comme la danse ou la gymnastique) et sous-représentées dans d'autres (comme la boxe ou le rugby). Nous devons reconnaître que, si les obstacles à la pratique d'un sport peuvent être, dans certains cas, liés à une approche binaire du genre, dans d'autres, ils peuvent se révéler de nature plus profonde. La récente enquête OUTSPORT<sup>24</sup> a révélé que 90 % des personnes interrogées estimaient que l'homo/transphobie était répandue dans le sport et pouvait aller de problèmes d'expériences personnelles négatives à un langage homo/transphobe<sup>25</sup>.



**Sarah Townsend**  
Co-présidente de l'EGLSF

« L'égalité dans le sport consiste à offrir à chacun les mêmes opportunités dans le sport, à tous les niveaux, de la participation à la gestion. Pour y parvenir, nous devons tous, nos clubs, et nos organismes sportifs nous remettre en question afin de changer la culture sportive et apprendre à accueillir la diversité à bras ouverts. »

## Recommandations

### 1. Intégrer l'égalité des genres dans toutes les politiques et stratégies sportives

Prendre en compte l'égalité des genres dans toutes les politiques relatives au sport, à la jeunesse, à la santé et à l'éducation, dans l'allocation des ressources et dans la prise de décision.

En commençant par les écoles, mettre en place des mécanismes destinés à soutenir la pratique du sport par les jeunes filles et les femmes de tous âges, en particulier parmi les groupes plus vulnérables et moins actifs. Offrir aux femmes, des amateurs aux athlètes de haut-niveau, des possibilités de pratiquer un sport afin d'assurer la convergence des objectifs et des impacts en matière de santé, d'autonomisation, d'inclusion et d'intégration. Promouvoir l'équilibre travail-études-famille et la pratique du sport.

### 2. Créer des plans d'action en faveur de l'égalité des genres et affecter des fonds à l'amélioration des possibilités pour les jeunes filles et les femmes de pratiquer un sport.

Ces plans d'action doivent prendre en compte les femmes dans toute leur diversité et cibler la participation des femmes de tous âges. Ils doivent également souligner les opportunités que le sport offre aux jeunes filles et aux femmes en termes de bénévolat, de citoyenneté et de leadership communautaire.

### 3. Garantir l'égalité d'accès aux ressources (y compris les structures, les équipements et les tenues)

Éliminer les obstacles et les comportements discriminatoires à l'égard des jeunes filles et des femmes. Garantir aux jeunes filles et aux femmes une égalité en termes de temps de pratique et de compétition, d'accès aux infrastructures et à des équipements de qualité. Développer des espaces sportifs intérieurs et extérieurs publics et sûrs.

### 4. Suivre et évaluer les progrès et la mise en œuvre

Encourager la Commission européenne, les États membres et les organisations sportives à faire un état des lieux, à suivre et évaluer les progrès réalisés et à déterminer les obstacles à l'égalité des genres encore à éliminer. Élaborer des méthodologies harmonisées de suivi et d'évaluation.

<sup>24</sup> <https://www.out-sport.eu/survey-2/>

<sup>25</sup> Eurobaromètre spécial 472: Sport et activité physique (2018)



## Voies à suivre



### Commission européenne

- Poursuivre la coopération avec le Conseil de l'Europe et continuer à développer et mettre en œuvre le projet All-In.
- Promouvoir et soutenir la recherche sur l'égalité des genres dans le sport et créer des opportunités pour les groupes minoritaires, en tenant compte de l'intersectionnalité.
- Inclure l'intégration du genre dans le programme Erasmus+ et dans d'autres instruments de financement de l'UE. Souligner la possibilité d'allouer des crédits du Fonds européen de développement régional pour améliorer l'égalité des genres dans les infrastructures sportives.
- Mesurer, suivre, évaluer et partager les progrès réalisés en matière d'égalité des genres dans le sport. Des structures telles que l'EIGE pourraient être mobilisées.
- Promouvoir la sensibilisation des jeunes filles et des femmes par le biais de la Semaine européenne du sport (EWoS) et de l'initiative Healthy-Life-style4All.
- Mettre en place des outils permettant aux organisations sportives de célébrer des modèles et des exemples inspirants de participation des femmes et des jeunes filles (par exemple, en créant un prix BeEqual ou une catégorie spécifique des prix sportifs européens Belnclusive).
- Organiser un dialogue avec toutes les parties prenantes afin de faire progresser l'égalité des genres dans le sport.



### États membres

- Conditionner le financement public des organisations sportives au développement et à la mise en œuvre de plans et d'actions stratégiques en matière d'égalité des genres.
- Élaborer des politiques sportives axées sur l'égalité entre les femmes et les hommes en coopération avec les organismes sportifs.
- Encourager une approche pratique fondée sur le genre dans l'évaluation, par les organismes publics, des projets et programmes sportifs proposés.
- Souligner l'importance du sport à l'école et allouer des ressources pour garantir des programmes d'éducation physique de qualité dans les écoles et des activités sportives extrascolaires pour les jeunes filles de tous âges et dans toute leur diversité afin de prévenir l'abandon de l'éducation physique et des activités sportives scolaires.
- Fournir des infrastructures et des équipements sûrs pour toutes les jeunes filles et les femmes, en particulier dans les lieux financés par des fonds publics (y compris les écoles).

- Exiger de la part des entraîneurs, des arbitres et des dirigeants qualifiés la promotion d'une participation en toute sécurité des femmes dans le sport.
- Adhérer aux conventions internationales relatives aux droits de l'homme et aux droits des femmes afin de promouvoir les opportunités sportives et d'interdire la promulgation de règlements et de processus discriminatoires à l'égard des femmes.
- Réviser la législation, mettre en œuvre des procédures et fournir des incitations et un soutien financier pour faire progresser les politiques, l'éducation et la recherche en matière d'égalité des genres dans le sport.



### Organisations sportives internationales et nationales

- Octroyer des incitations financières aux organisations membres pour qu'elles élaborent et mettent en œuvre des plans et des actions en faveur de l'égalité des genres.
- Créer des politiques d'égalité des genres dans le sport en révisant les réglementations, en accordant un soutien financier (et/ou d'autres incitations) et en mettant en œuvre de nouvelles procédures.
- Soutenir les infrastructures sportives nationales, régionales et locales (y compris dans les écoles) en mettant à la disposition de toutes les jeunes filles et femmes des infrastructures et des équipements sûrs.
- Apporter un soutien financier, matériel et éducatif aux entraîneurs, arbitres et dirigeants qualifiés afin de promouvoir une pratique en toute sécurité du sport féminin.
- Donner aux jeunes filles et aux femmes des chances égales de participation à des compétitions sportives à tous les niveaux (par exemple, concevoir des programmes qui luttent contre les disparités entre les femmes et les hommes).
- Utiliser les programmes traditionnels associés aux grands événements sportifs pour accroître les possibilités de participation sportive des jeunes filles et des femmes.



### Entités locales

- Créer des politiques d'égalité des genres et de protection des jeunes filles et des femmes dans toute leur diversité.
- Fournir et garantir la disponibilité d'infrastructures et d'équipements sûrs pour toutes les jeunes filles et les femmes.
- Inclure dans les codes d'éthique des mesures et procédures disciplinaires concernant la violence, les abus et le harcèlement à caractère sexiste et mettre en place des services de soutien pour les personnes concernées.
- Nommer des coordinateurs pour l'égalité des genres.

# Entraînement et arbitrage

## Contexte

Selon l'Eurobaromètre sur le sport et l'activité physique<sup>26</sup>, les hommes (30 %) sont plus susceptibles que les femmes (23 %) de devenir entraîneurs. Sur la base des chiffres de sept États membres de l'UE, le rapport 2015 de l'EIGE sur l'égalité des genres dans le sport a conclu que seuls 20 à 30 % des entraîneurs sportifs en Europe sont des femmes<sup>27</sup>. De même, les femmes ne représentaient que 13 % des entraîneurs et 30,5 % des arbitres aux Jeux olympiques de Tokyo 2020. Les femmes sont donc clairement sous-représentées aux postes d'entraîneurs et d'arbitres, en particulier au plus

haut-niveau. En outre, les entraîneurs et les arbitres féminines sont principalement regroupées dans les sports à forte participation féminine tels que la danse ou la gymnastique<sup>28</sup>. Elles sont également plus impliquées aux niveaux locaux et régionaux qu'aux niveaux nationaux et internationaux<sup>29</sup>.

Selon la littérature scientifique récente<sup>30</sup>, cet écart entre les genres est imputable à des problèmes d'ordre organisationnel, socioculturel, interpersonnel et personnel. Les

« La collaboration avec les experts du GHN a clairement fait ressortir les retards en matière d'égalité des genres dans le sport et a permis d'élaborer des recommandations d'actions visant à une coopération équitable entre tous les acteurs du sport. J'espère et je souhaite que les responsables du sport dans les États membres de l'UE mettent ces actions en pratique dans les années à venir. »

**Christa Prets**

Présidente de 100%Sport  
Autriche



26 [https://data.europa.eu/data/datasets/s2164\\_88\\_4\\_472\\_eng?locale=fr](https://data.europa.eu/data/datasets/s2164_88_4_472_eng?locale=fr)

27 <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-sport>

28 LaVoi (2017)

29 Norman (2021a)

30 LaVoi (2017); Banwell (2021); Day (2021); Norman (2021b)

obstacles organisationnels, sociaux et culturels comprennent le manque de possibilités pour les femmes de devenir entraîneurs, la perception de l'entraînement comme un domaine réservé aux hommes et les stéréotypes de genre liés à des facteurs tels que le manque de visibilité et de possibilités d'acquiescer une expérience internationale, le manque de réseaux pour les entraîneurs féminins et le manque d'intérêt pour ces questions dans les instances décisionnaires. Les obstacles interpersonnels sont le manque de soutien de la part des coordinateurs de formation et les interactions négatives avec leurs homologues masculins en raison des stéréotypes de genre. Les obstacles relevant de la sphère personnelle comprennent l'absence de rémunération, les difficultés à concilier vie de famille et entraînement à plein temps, l'impact des stéréotypes de genre sur la confiance en soi/l'estime de soi et le manque de programmes éducatifs.

Si les modèles féminins jouent un rôle important dans l'augmentation de la participation des femmes dans le sport<sup>31</sup>, le choix de la profession d'entraîneur<sup>32</sup> ne répond pas à cette règle. Cela étant dit, une fois lancées comme entraîneurs, les femmes sont quatre fois plus susceptibles de faire preuve de persévérance si elles peuvent se référer à un modèle féminin.

Les initiatives de mentorat ont un impact considérable<sup>33</sup>, même si cette pratique reste vague sur le plan conceptuel<sup>34</sup>, mais les avantages se limitent toutefois aux niveaux individuel et interpersonnel<sup>35</sup>. Le niveau organisationnel/socioculturel requiert une attention particulière. Parallèlement aux programmes de mentorat, une double stratégie composée de réglementations formelles (par exemple, des objectifs et des quotas) et d'approches centrées sur les femmes en matière de traitement préférentiel semble avoir un impact positif sur le recrutement et l'autonomisation des entraîneurs féminines<sup>36</sup>.

En ce qui concerne les arbitres féminines, une récente revue de littérature scientifique révèle un manque de rapports de recherches dans ce domaine, notamment au niveau européen<sup>37</sup>. Les quelques études disponibles se concentrent sur quatre thèmes : les obstacles, les soutiens, les motivations et la persévérance. Les obstacles principaux sont liés aux perceptions négatives et aux attitudes sexistes des joueurs, des entraîneurs et des spectateurs envers les femmes arbitres<sup>38</sup>.

## Recommandations

- 1. Dispenser une formation et soutenir le développement des opportunités d'entraînement et d'arbitrage pour les femmes, des amateurs aux athlètes de haut-niveau.** S'assurer que des objectifs de participation égale entre les hommes et les femmes sont fixés pour les programmes éducatifs destinés aux entraîneurs et aux arbitres. Développer des initiatives et des programmes dotés d'objectifs de participation minimum pour offrir aux femmes une expérience nationale et internationale (du niveau national aux championnats internationaux).
- 2. Mentorat**  
Développer des initiatives de mentorat à tous les niveaux.
- 3. Adapter les processus de recrutement et les incitations**  
Mettre en place des processus de recrutement appropriés pour ouvrir aux femmes l'entraînement et l'arbitrage aux niveaux bénévole et professionnel et le rendre attrayant. Encourager le recrutement de femmes à tous les niveaux, en mettant un accent particulier sur les équipes nationales et les niveaux de compétition plus élevés.
- 4. Stimuler l'attractivité et la communication**  
Investir dans des campagnes pour attirer les jeunes filles et les femmes et maintenir leur intérêt pour l'entraînement et l'arbitrage. Identifier et promouvoir les modèles et les aspects positifs du métier d'entraîneur/arbitre.
- 5. Recherche/collecte de données**  
Investir dans la recherche, l'éducation et les politiques qui favorisent et protègent les femmes dans le domaine de l'entraînement et de l'arbitrage. Mettre en place des outils et des processus qui encouragent la collecte de données, la recherche et qui améliorent les connaissances. Promouvoir l'échange d'informations au niveau européen, en demandant aux pays membres de créer des registres nationaux d'entraîneurs et d'arbitres contenant des détails sur les femmes entraîneurs.

31 Mutter & Pawlowski (2014)

32 Wasend & LaVoi (2019)

33 Banwell et al. (2019)

34 Leeder & Sawiuk (sous presse)

35 Banwell et al. (2020) 36

36 Tjørndal (2021)

37 Baxter et al. (sous presse)

38 Forbes et al. (2015); Nordstrom et al. (2016)

## Voies à suivre



### Commission européenne

- Promouvoir les bonnes pratiques et les objectifs visant à soutenir les entraîneurs et les arbitres féminins.
- Promouvoir l'inclusion de dispositions en faveur des femmes dans le domaine de l'entraînement et de l'arbitrage dans les plans et actions en faveur de l'égalité des genres des États membres et des organisations sportives.
- Attirer l'attention sur les possibilités de financement de la recherche et inviter les États membres à enquêter de manière standardisée sur le nombre, les antécédents et les expériences des femmes entraîneurs et arbitres.
- Soutenir les campagnes promotionnelles représentant des femmes et des hommes dans des sports et des rôles non stéréotypés.



### États membres

- Accorder un financement aux responsables de l'égalité des genres, du niveau national au niveau local.
- Inscrire dans les plans nationaux pour l'égalité des genres des dispositions en faveur des femmes dans les fonctions d'entraîneurs et d'arbitres.
- Promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de rémunération pour les femmes entraîneurs et arbitres.
- Fixer des objectifs pour le recrutement et le développement des femmes aux postes d'entraîneurs et d'arbitres.
- Suivre et évaluer les actions en faveur de l'égalité des genres.
- Soutenir les programmes de mentorat depuis l'école et le niveau amateur jusqu'au niveau professionnel.
- Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et des mesures d'emploi compatibles avec la vie de famille.
- Soutenir des programmes éducatifs traitant des stéréotypes liés au genre dans les écoles et les organisations sportives.
- Soutenir les campagnes promotionnelles représentant des femmes et des hommes dans des sports et des rôles non stéréotypés.
- Entreprendre des recherches supplémentaires sur les obstacles culturels et organisationnels auxquels sont confrontés les entraîneurs féminins de haut niveau et les entraîneurs féminins qui aspirent à devenir des entraîneurs de haut niveau ou qui n'ont pas réussi à le devenir.



### Organisations sportives internationales et nationales

- Élaborer et mettre en œuvre des dispositions visant à assurer une représentation égale des femmes entraîneurs et arbitres de haut-niveau dans les équipes de direction et d'entraînement (par exemple, des objectifs progressifs pour les compétitions sportives, des ateliers éducatifs, etc.).



- Faire de la réduction de l'écart entre les genres dans le domaine de l'entraînement et de l'arbitrage une priorité et élaborer un plan d'action pour le recrutement, la formation et le développement des entraîneurs et arbitres féminins.
- Offrir des possibilités de développement aux femmes entraîneurs à tous les niveaux par le biais de programmes d'observation, de communautés de pratique, de mentorat et de mise en réseau.
- Contrôler régulièrement l'écart entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'entraînement et de l'arbitrage, et l'efficacité des mesures mises en place.
- Inclure dans tous les programmes de formation un module sur la prévention de la discrimination (ciblant les préjugés de genre et de race, la LGBTQI+-phobie, etc.).
- Élaborer et mettre en œuvre des mesures visant à fidéliser les entraîneurs et arbitres féminins (par exemple, plus de formation et de spécialisation, processus de recrutement ouverts, soutien aux enfants).
- Introduire des mesures visant à soutenir les athlètes féminines de haut-niveau dans les transitions d'athlète à entraîneur et d'athlète à arbitre.
- Développer et mettre en œuvre des mesures qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et préservent le bien-être physique, psychologique et social des entraîneurs et arbitres féminins. Adapter la planification des compétitions à différents niveaux, notamment au niveau amateur, afin de permettre aux femmes de combiner entraînement et vie personnelle.
- Promouvoir les entraîneurs et arbitres féminins comme modèles et présenter des femmes dans des rôles de leadership afin de bousculer les stéréotypes de genre. Impliquer des hommes dans cette démarche.
- Mettre en place un programme de mentorat pour les jeunes filles et les femmes intéressées par l'entraînement et l'arbitrage au niveau amateur, y compris dans les écoles. Proposer des mesures incitatives aux clubs pour encourager leur participation.



## **Entités locales**

- Développer des processus internes pour permettre aux femmes de devenir entraîneurs et arbitres de club.
- Mettre en place un programme de mentorat pour les jeunes filles et les femmes au niveau amateur. Proposer des mesures incitatives aux clubs pour encourager leur participation.
- Adapter la planification de la pratique du sport et des compétitions sportives à différents niveaux, notamment au niveau amateur, afin de permettre aux femmes de combiner entraînement et arbitrage et leur vie personnelle.
- Partager les expériences avec les organisations qui comptent des entraîneurs et arbitres parmi leurs membres.
- Proposer des mesures d'incitation pour encourager les femmes à devenir entraîneurs et arbitres (par exemple, une licence gratuite).
- Mettre en œuvre des mesures visant à fidéliser les entraîneurs et arbitres féminins (par exemple, plus de formation et de spécialisation, processus de recrutement ouverts, soutien aux enfants).
- Mettre en œuvre des mesures qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et préservent le bien-être physique, psychologique et social des entraîneurs et arbitres féminins.
- Promouvoir comme modèles les femmes entraîneurs et arbitres locales. Impliquer des hommes dans cette démarche.
- Sensibiliser les filles dès leur plus jeune âge aux avantages de l'entraînement et de l'arbitrage.

# Leadership

## Contexte

De nombreuses études scientifiques ont fait état de preuves de discrimination dans la gestion et la gouvernance du sport<sup>39</sup>. Les recherches se sont principalement concentrées sur le manque de diversité de genre et de race chez les dirigeants<sup>40</sup>. Une large sous-représentation des femmes et des personnes de couleur aux postes de direction a été constatée à tous les niveaux, des clubs locaux aux fédérations internationales<sup>41</sup>. L'EIGE a constaté qu'en moyenne, 14 % seulement de l'ensemble des postes de décision de haut-niveau dans les fédérations sportives des États membres de l'UE étaient occupés par des femmes, ce pourcentage allant de 3 % en Pologne à 43% en Suède<sup>42</sup>.

Une récente revue de la littérature<sup>43</sup>, basée sur une perspective multi-niveaux, a identifié différents facteurs qui peuvent aider à mieux comprendre la sous-représentation des femmes dans les instances dirigeantes du sport. Au niveau macroscopique, la démographie organisationnelle (c'est-à-dire qui est considéré comme la bonne personne pour un poste particulier), la masculinité hégémonique (c'est-à-dire la forme de masculinité où les traits et les attributs masculins stéréotypés sont surestimés), les jeux de pouvoir, l'influence des parties prenantes et la discrimination insti-

tutionnalisée sont les principaux facteurs à l'origine de la pénurie de femmes aux postes de direction.

Au niveau mésoscopique, le fonctionnement des structures est basé sur une perception d'hommes puissants et de femmes dociles. Tous les postes importants sont par conséquent occupés par des hommes. La culture organisationnelle (par exemple, la perpétuation de comportements qui renforcent la masculinité hégémonique), les stéréotypes négatifs et la discrimination (par exemple, le fait de donner moins de ressources aux femmes) jouent également un rôle non négligeable.

Au niveau microscopique, le capital social (par exemple, les réseaux et les mentors) exerce une grande influence. Étant donné que les femmes n'ont pas accès au capital social nécessaire, elles bénéficient de beaucoup moins d'opportunités. Des études ont également révélé que les femmes ont des aspirations inférieures à celles des hommes en raison de la masculinité hégémonique et des stéréotypes négatifs qui y sont associés.

Selon diverses études scientifiques, les quotas sont l'un des moyens les plus efficaces d'accroître l'égalité des genres dans le leadership sportif<sup>44</sup>.

39 Adriaanse (2016); Burton (2019); Elling et al. (2018); Evans & Pfister (2021); Kilvington & Price (2017); Pape (2020); Piggott (2021)

40 Delorme (2021)

41 Fowler Harris et al. (2015)

42 <https://eige.europa.eu/topics/sport>

43 Burton (2015)

44 Adriaanse (2017); Adriaanse & Schofield (2014); Sisjord et al. (2017); Valiente (sous presse)

« Il est très encourageant de constater que, chaque jour dans le monde, un nombre croissant de jeunes filles et de femmes sont intégrées dans le sport. Et pourtant, les femmes occupant des postes de direction restent rares. Nous devons nous engager davantage et faire preuve de plus de persévérance au niveau local, national et international pour responsabiliser, éduquer et assurer une position égale pour tous dans le sport. »



## Recommandations

### 1. Garantir des postes – autonomiser les femmes

S'engager en faveur de l'égalité des genres dans le leadership sportif et soutenir les mesures visant à augmenter le nombre de femmes aux postes de direction bénévoles et de haut niveau.

### 2. Les avantages de la diversité

Sensibiliser et éduquer les dirigeants sportifs à la valeur d'une représentation diversifiée des genres au sein des conseils d'administration et des commissions.

### 3. Représentation paritaire

Fixer un quota de représentation de 50 % de femmes dans les organes de décision à tous les niveaux. Fixer une limite au nombre de mandats. Assurer des formes diverses de représentation, y compris aux postes de direction. Appliquer des principes de bonne gouvernance.

### 4. Parcours et sensibilisation

Mettre en place des programmes éducatifs pour toutes les structures sportives s'adressant à des personnes de tous âges afin de les sensibiliser aux possibilités, aux avantages et aux préjugés inconscients qui empêchent les femmes d'occuper des postes de direction. Créer des parcours permettant au plus grand nombre de femmes possible de jouer un rôle actif dans la gestion des activités sportives.

### 5. Outils et mesures

Soutenir l'utilisation d'outils spécifiques et coopérer avec des tiers spécialisés dans l'évaluation et la mise en œuvre de politiques de leadership et de genre.

## Voies à suivre



### Commission européenne

- Promouvoir l'utilisation de fonds et de bonnes pratiques pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des plans d'action en faveur de l'égalité des genres dans les instances dirigeantes du sport.
- Collaborer avec des organisations telles que le Comité international olympique, les Nations unies ou le mouvement HeForShe, qui ont mis en place des stratégies spécifiques pour promouvoir les hommes en tant que défenseurs des femmes, et s'inspirer de leurs bonnes pratiques.



### États membres

- Allouer des fonds et élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer les plans d'action en faveur de l'égalité des genres dans les instances dirigeantes du sport.
- Veiller à la parité femmes-hommes au sein du gouvernement et nommer des femmes aux principaux postes de décision.
- Proposer des incitations financières aux organisations sportives pour assurer la parité femmes-hommes aux postes de direction.
- Exiger que les organisations recevant des fonds fixent une limite du nombre de mandats et des objectifs de représentation minimale, nomment des responsables de l'égalité des genres, et rendent compte de leur travail en matière d'égalité des genres.



### Organisations sportives internationales et nationales

- Adopter une stratégie d'égalité des genres, dont le leadership est un thème clé. Fixer des objectifs d'égalité des genres pour les postes de décision. Exemples de bonne gouvernance<sup>45</sup> :

- pas plus de trois mandats pour un même poste ;
  - rotation dans la représentation des genres à tous les postes clés élus (par exemple, président, trésorier, secrétaire) ;
  - un objectif minimum de représentation des femmes dans les organes de décision ;
  - participation d'experts, femmes et hommes, aux organes chargés de l'égalité des genres et auto-nomisation des hommes en tant que promoteurs de l'égalité des genres ;
  - publication de données relatives à l'égalité des genres dans les rapports annuels ;
  - mise en place d'un portefeuille de la diversité.
- Mettre en œuvre des processus de sélection transparents et sensibles au genre pour le recrutement et la planification de la succession des élus.
  - Développer des programmes de leadership pour donner aux femmes les moyens et la préparation nécessaires pour postuler à des postes de décision.
  - Allouer des fonds et lancer des actions destinées à augmenter le nombre de femmes dirigeantes dans le sport.

- Veiller à la diversité des genres dans les comités et groupes de travail sur l'égalité des genres.
- Promouvoir les femmes dirigeantes et cadres sportifs comme modèles.



### **Entités locales**

- Veiller à ce que les femmes soient représentées de manière égalitaire aux postes de décision et que les préoccupations des jeunes filles et des femmes puissent s'exprimer et être prises en compte.
- Demander des directives sur l'égalité des genres à l'instance dirigeante de votre pays ou à votre Comité national olympique.
- Participer à votre assemblée générale annuelle et contribuer aux discussions sur la diversité.
- Rechercher des alliés (par exemple, d'autres clubs sportifs locaux, l'office municipal des sports, des établissements d'enseignement) et sensibiliser conjointement les parties prenantes.





# Aspects sociaux et économiques du sport

## Contexte

Le sport fait partie des objectifs sociaux et économiques de l'UE et l'égalité entre les femmes et les hommes inclut l'égalité sur le marché du travail<sup>46</sup>. Dans le socle européen des droits sociaux<sup>47</sup>, l'UE s'engage à promouvoir l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

L'objectif principal des membres du GHN est d'appliquer le principe d'égalité dans le but d'éliminer l'écart de rémunération et de pension et de garantir l'égalité des chances, la protection sociale, et un environnement de travail sûr. Le GHN approuve les cinq grands principes du rapport 2021 de l'Organisation internationale du travail (OIT) intitulé « Auto-nomiser les femmes au travail »<sup>48</sup>, à savoir:

- **Accorder l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ;**
- **Prévenir et mettre fin à la violence et au harcèlement à caractère sexiste dans le monde du travail ;**
- **Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le partage égal des responsabilités en matière de soins ;**

<sup>46</sup> Article 2 du traité sur l'Union européenne

<sup>47</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights\\_fr](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_fr)

<sup>48</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_773233.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_773233.pdf)

- **Soutenir une participation égalitaire des femmes à la prise de décision dans le monde du travail ;**
- **Construire un avenir professionnel viable pour les femmes.**

Les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail sont considérablement amplifiées dans le sport. Sur le marché du travail de l'UE dans son ensemble, les femmes n'occupent qu'un tiers des postes de direction. Elles occupent également la majorité des emplois à temps partiel et leur salaire est nettement inférieur. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes<sup>49</sup> est considérable. Les femmes gagnent en moyenne 14 % de moins que les hommes, ce pourcentage passant à 23 % pour les cadres<sup>50</sup>. Les écarts de rémunération et de pension sont liés à des facteurs culturels, juridiques, sociaux et économiques qui vont au-delà de la question du « salaire égal pour un travail égal » et incluent la garde des enfants, les systèmes fiscaux, l'éducation et les normes culturelles<sup>51</sup>.

<sup>49</sup> L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (GPG) non ajusté représente la différence entre la rémunération horaire brute moyenne des salariés et des salariées, en pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des salariés. (<https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/labour-market/earnings>)

<sup>50</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2d.html?lang=fr>

<sup>51</sup> L'égalité sur le marché du travail, moteur de la croissance économique Les femmes dans un monde d'hommes: Ronald Bachmann et Peggy Bechara: Note de politique générale. Octobre 2018, Centre Wilfried Martens pour les études européennes.

Eurostat<sup>52</sup> indique qu'en 2020 dans l'UE, plus de 1,3 million de personnes travaillaient dans le domaine du sport, ce qui représente 0,7 % de l'emploi total. Le taux d'emploi dans le sport augmente plus rapidement que l'emploi total (8,5 de 2015 à 2020). Les jeunes et les hommes sont bien représentés : 33 % des employés sont âgés de 15 à 29 ans et 57 % sont des hommes – un pourcentage plus élevé que l'emploi total. En ce qui concerne l'impact de la COVID-19, sur les 54 000 emplois perdus dans le sport de 2019 à 2020, 52 000 étaient occupés par des femmes. De plus, un pourcentage plus élevé d'emplois a été perdu dans le sport que dans l'économie au sens large : 4 % contre 1,3 %.

L'étude SportingIntelligence Global Sports Salaries Survey<sup>53</sup> a comparé les salaires des femmes et des hommes et a calculé un ratio d'inégalité salariale de 1 à 101. Il convient également de souligner que les écarts salariaux dans le sport féminin sont extrêmement importants. Par exemple, en France, en première division de football féminin, le rapport d'écart est de 1 à 30. Les différences sont particulièrement marquées dans un environnement où un très petit nombre d'athlètes gagne des salaires très élevés. Cependant, l'intérêt croissant pour le sport féminin doit conduire à une amélioration des conditions de travail et des conditions sociales des femmes dans ce secteur.

52 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_in\\_sport#Men\\_outnumber\\_women\\_in\\_sport\\_employment](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_in_sport#Men_outnumber_women_in_sport_employment)

53 <https://www.globalsportssalaries.com/>

### Marijke Fleuren van Walsem

Présidente de la Fédération européenne de hockey, membre du Bureau exécutif de la FIH



« Ensemble sera notre mantra pour aider à la fois les femmes et les hommes à atteindre leurs objectifs de manière égale sur le terrain de sport comme en dehors. 50/50 dans tous les domaines ! Nous progressons ; il nous faudra encore beaucoup de dialogues, de données, de présentations et d'assistance. Mais nous y parviendrons. Ensemble! »



## Recommandations

### 1. Garantir des cadres juridiques égaux

Promouvoir l'égalité des conditions contractuelles (emploi, médias, parrainage). Veiller à ce que les lois et les règles de protection des jeunes filles et des femmes soient appliquées et adaptées aux différentes formes d'emploi.

### 2. Assurer l'égalité des chances

Garantir l'égalité des chances et des conditions pour les athlètes professionnelles, notamment des programmes de transition de carrière. Mettre en œuvre des processus de recrutement transparents.

### 3. Garantir des avantages sociaux

Mettre en place des processus visant à éliminer toutes les formes d'inégalité économique. Promouvoir un dialogue social structuré et un soutien juridique et administratif. Veiller à ce que les droits des femmes prévus par la législation nationale du travail soient pleinement appliqués (en ce qui concerne les écarts de rémunération et de pension, le parrainage, les prestations sociales, le congé parental et le congé de maternité).

### 4. Faire connaître la question de la discrimination au travail dans le sport

Lancer des campagnes soulignant la nécessité de former les employeurs et les employés à l'obligation de traiter tout le monde sur un pied d'égalité. Mettre en place des systèmes pour sécuriser et contrôler cette démarche.

### 5. Sécuriser les canaux de signalement

Nommer des conseillers et soutenir et protéger les lanceurs d'alerte.

## Voies à suivre



### Commission européenne

- Compiler et analyser des données sur l'égalité de rémunération et d'autres aspects des conditions de travail des femmes dans le sport, en s'appuyant sur des informations provenant d'autres domaines d'action de l'UE. Prendre en compte le genre dans les travaux d'harmonisation des statistiques du sport.
- Utiliser le programme Erasmus+ et d'autres fonds européens pour soutenir des projets d'analyse et de promotion de l'égalité des conditions de travail des femmes dans le sport.



### États membres

- Adopter ou adapter des mesures juridiques spécifiques aux femmes travaillant dans le sport.
- Renforcer les contrôles pour s'assurer que les règles relatives à l'égalité des conditions de travail sont respectées.
- Conditionner les financements publics à un engagement en faveur de l'égalité des genres et de la diversité dans les politiques de ressources humaines.
- Ratifier et mettre en œuvre la législation relative à ce sujet, notamment, mais sans s'y limiter, la convention n° 190 et la recommandation n° 206 de l'OIT sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Mettre en pratique les règles européennes existantes en matière de protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel et sensibiliser la population à ce sujet. Mettre en œuvre la directive « Work-Life-Balance » (directive (UE) 2019/1158 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des carrières).



### Organisations sportives internationales et nationales

- Inclure des sections dédiées aux conditions de travail dans les politiques d'égalité des genres.
- Adopter des règles stipulant que:
  - les femmes et les hommes doivent percevoir la même rémunération pour les événements qu'ils organisent ;
  - les conditions de travail des employées doivent être les mêmes que celles des employés.
- Sensibiliser les membres à la nécessité d'instaurer des conditions de travail égales pour les femmes.
- Développer des politiques de congé de maternité et de congé parental.
- Intégrer la question de l'égalité des chances dans les processus de représentation syndicale.



### Entités locales

- Obtenir des budgets pour garantir des environnements de travail appropriés pour les femmes.



# Couverture médiatique

## Contexte

La question de la couverture médiatique en lien avec le genre des athlètes a été largement analysée dans la littérature scientifique<sup>54</sup>. Les recherches montrent que les femmes souffrent plus souvent que les hommes d'une couverture médiatique biaisée, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

La plupart des études ont constaté que, d'un point de vue quantitatif, en dehors des grandes compétitions internationales comme les Jeux olympiques<sup>55</sup>, les sports féminins sont nettement sous-représentés dans les articles de journaux<sup>56</sup>, sur les photographies<sup>57</sup>, au niveau du temps d'antenne<sup>58</sup> et sur les sites web<sup>59</sup>, même si ce déficit de médiatisation est moins prononcé en ligne, certaines études n'ayant pas constaté de

sous-représentation significative<sup>60</sup>. La sous-représentation contribue à un manque relatif de visibilité du sport féminin, ce qui est l'une des principales méthodes utilisées par les producteurs de médias pour diminuer le statut des femmes et renforcer l'asymétrie des genres dans le sport<sup>61</sup>. En effet, la surreprésentation des athlètes masculins dans les médias encourage le public à considérer le sport masculin comme plus important que le sport féminin. Par leur couverture biaisée, les

« Accroître la visibilité des athlètes féminines et améliorer la façon dont elles sont représentées sont des enjeux essentiels pour combattre les stéréotypes négatifs et assurer l'égalité des genres. »



**Dr Nicolas Delorme**  
Enseignant-chercheur à  
l'Université de Bordeaux

54 Fink (2015); Bruce (2016); Sherry et al. (2016)  
55 Delorme (2014); Billings & Angelini (2019)  
56 Organista & Mazur (2017)  
57 Delorme & Testard (2015)  
58 Cooky et al. (2015)  
59 Coche (2015)

60 Coche (2013)  
61 Delorme & Pressland (2016)

médias sportifs renvoient le message que le sport féminin n'est pas digne d'intérêt. La perception du sport comme domaine exclusivement masculin (c'est-à-dire l'hégémonie masculine) s'en trouve renforcée. Les stéréotypes véhiculés par la couverture médiatique du sport ont également un impact sur la communauté LGBTQI+ et sur les hommes qui pratiquent des sports considérés comme « féminins ».

De plus, des études ont mis en évidence des biais qualitatifs importants dans les reportages journalistiques, tels que le marquage du genre, l'infantilisation, les différences de cadrage et l'ambivalence, l'accent mis sur la féminité/l'hétérosexualité ou les différentes techniques de production<sup>62</sup>. Les chercheurs universitaires affirment que ces préjugés contribuent également de manière significative à préserver l'hégémonie masculine dans le sport, notamment par la création et le maintien de stéréotypes de genre négatifs. Par conséquent, une augmentation quantitative de la couverture du sport féminin doit s'accompagner d'une amélioration qualitative de la représentation des athlètes féminines, faute de quoi les stéréotypes de genre négatifs s'en trouveront renforcés.

Les choix éditoriaux privilégient souvent les sports masculins, car la plupart des journalistes/éditeurs sont des hommes<sup>63</sup>. Ces biais ne se limitent toutefois pas à la couverture médiatique. De nombreuses organisations sportives internationales et nationales les reproduisent en favorisant les compétitions masculines au sein de leurs propres canaux de communication. Ce faisant, elles participent activement à la préservation de l'hégémonie masculine et à la diffusion de stéréotypes de genre négatifs. Enfin, la programmation des compétitions et les investissements commerciaux ont également un impact sur la couverture médiatique du sport féminin.

Un traitement médiatique biaisé a plusieurs conséquences, dont deux particulièrement importantes : tout d'abord, le manque de visibilité des femmes entraîne un manque de modèles, ce qui a des conséquences directes sur la participation des jeunes femmes au sport et sur leur engagement futur dans d'autres rôles tels que celui d'entraîneurs ou de membres du conseil d'administration<sup>64</sup> ; ensuite, le déficit de médiatisation a un impact direct sur la valeur économique du sport féminin, ce qui rend plus difficile le fait d'attirer des sponsors ou de garantir des salaires équitables.

« Les femmes peuvent contribuer à une plus grande diversité dans le sport et combattre les stéréotypes, en devenant des modèles qui inspirent les jeunes générations. »

62 Fink (2015); Bruce (2016)

63 Hardin (2013)

64 Meier (2015); Young et al. (2015)

## Recommandations

### 1. Augmenter la couverture médiatique

Encourager l'élaboration de stratégies, d'incitations et de réglementations permettant aux différentes parties prenantes (médias des secteurs public et privé, organisations sportives) d'accroître la couverture médiatique du sport féminin. Les médias du secteur public devraient être considérés comme des acteurs clés dans ce domaine.

### 2. Améliorer la représentation

Lancer des initiatives visant à déconstruire les stéréotypes de genre négatifs et présenter les athlètes féminines de manière équitable. Les médias devraient être encouragés à engager des rédacteurs spécialisés dans les questions de genre et à améliorer la parité femmes-hommes au sein de leur personnel.

### 3. Sensibiliser sur les couvertures biaisées

Sensibiliser et éduquer les journalistes sportifs – et toute autre personne impliquée dans l'information sportive – sur les biais quantitatifs et qualitatifs dans la couverture des sports féminins. Inclure un module spécifique dans les programmes d'études de journalisme.

### 4. Soutenir la recherche scientifique

Mettre en place des outils et des processus encourageant la collecte de données en temps réel et la recherche. Promouvoir l'échange d'informations au niveau européen. Proposer aux États membres de créer des plateformes nationales de suivi du journalisme sportif. Publier des normes pour l'intégration du genre dans les médias.

#### Bogdan Wenta

Maire de Kielce, ancien joueur et entraîneur de handball professionnel



## Voies à suivre



### Commission européenne

- Promouvoir les possibilités d'analyse concernant le genre dans la couverture médiatique du sport afin de fournir des données quantitatives et qualitatives diachroniques<sup>65</sup> et en accès libre.
- Faciliter la discussion avec toutes les parties prenantes (par exemple, les médias des secteurs privé et public, les organisations sportives, les athlètes, les chercheurs, les écoles de journalisme) afin de fixer des objectifs, d'analyser les améliorations, d'échanger les bonnes pratiques, de définir un code d'éthique commun sur l'égalité des genres, etc.
- Profiter de la Semaine européenne du sport pour promouvoir les modèles féminins, en particulier dans les sports traditionnellement réservés aux hommes.
- Publier et promouvoir une boîte à outils relative à une couverture médiatique respectueuse de l'égalité des genres.



### États membres

- Imposer/encourager une couverture équitable entre les femmes et les hommes dans tous les médias du secteur public. La programmation des événements sportifs (aux heures de grande écoute) devrait également être équilibrée.
- Offrir des incitations aux médias du secteur privé afin qu'ils assurent une couverture équilibrée entre les genres (par exemple, des réductions fiscales, des financements spécifiques).
- Promouvoir l'inclusion d'un module sur l'égalité des genres dans les programmes d'études de journalisme.
- Soutenir l'adoption d'un code de déontologie commun sur l'égalité des genres au sein des médias.
- Développer des mesures visant à augmenter le nombre de femmes travaillant dans les médias sportifs et à éliminer le harcèlement à l'égard des femmes journalistes.
- Créer un observatoire national ou une plateforme nationale du journalisme sportif pour fournir des données quantitatives et qualitatives diachroniques et en accès libre sur la couverture médiatique.



### Organisations sportives internationales et nationales

- Assurer une couverture équilibrée entre les femmes et les hommes dans la communication externe et interne, y compris sur les réseaux sociaux.
- Se servir de la programmation pour influencer la couverture médiatique des compétitions sportives.
- Former le personnel de communication à ces enjeux.
- Informer les athlètes féminines de leurs droits en matière de couverture médiatique.
- Travailler avec les médias pour accroître la couverture du sport féminin et améliorer l'image des femmes.
- Fournir des lignes directrices, des formations et des outils aux entités locales.
- Créer des lots qui incluent les événements féminins lors de la vente des droits de diffusion. Inclure des conditions d'égalité des genres et de représentation équitable dans les accords sur les droits des médias.
- Réaliser des études de marché sur les publics potentiels afin de cibler les meilleurs partenaires médiatiques.
- Créer des prix pour récompenser les médias qui proposent une couverture équilibrée des genres.



### Entités locales

- Assurer une couverture équilibrée entre les femmes et les hommes dans la communication externe et interne, y compris sur les réseaux sociaux.
- Promouvoir les femmes et les hommes comme modèles positifs afin de lutter contre les stéréotypes liés au genre.

<sup>65</sup> Diachronique signifie dans ce contexte « relatif aux changements qui se produisent au fil du temps ».

# Violence à caractère sexiste

## Contexte

Si le sport améliore le bien-être physique, mental et social et joue un rôle positif dans la société, il peut également s'avérer un cadre propice au harcèlement, à la violence et aux abus en raison de certaines de ses caractéristiques telles que les relations d'autorité, la pression de la compétition, l'ambition, les contacts physiques inévitables, les déplacements, les vestiaires et les douches. De plus en plus d'athlètes partagent publiquement, par le biais des canaux offerts par les médias modernes, leurs histoires personnelles de relations abusives.

Au cours des deux dernières décennies, la violence à caractère sexiste (VCS) dans le sport a fait l'objet d'une attention croissante dans la recherche, la politique et la pratique. La Commission européenne définit la VCS comme « la violence à l'égard d'une personne en raison de son genre (y compris l'identité/expression de genre) ou la violence qui affecte de manière disproportionnée les personnes d'un genre particulier »<sup>66</sup>. La VCS peut prendre diverses formes, de la violence physique (coups, étranglement, bousculade) à la violence sexuelle (harcèlement sexuel verbal et non verbal, agression, viol) et psychologique (abus émotionnel et/ou en ligne, coercition) Elle peut s'exprimer sous diverses formes : verbale, non verbale, avec ou sans contact, en ligne ou physique. Elle est de nature à entraîner un préjudice physique, sexuel, psychologique ou économique. Depuis le début des années 2000, des chercheurs en Europe et ailleurs ont

montré que les athlètes féminines amateurs, compétitrices et de haut niveau ont toutes été exposées à la violence dans le sport. Les premières études sur la VCS sexuelle ont révélé qu'entre 14 % et 73 % des athlètes féminines en Europe sont exposées au harcèlement sexuel dans le sport<sup>67</sup>. Le harcèlement sexuel et de genre a été signalé dans de nombreux sports et à différents niveaux, le harcèlement sexuel verbal étant la forme la plus courante.

Les recherches les plus récentes apportent des preuves plus solides. Plusieurs études nationales et internationales sur la VCS apportent des informations supplémentaires sur la prévalence, les caractéristiques des victimes et des auteurs et les circonstances. La plupart des études indiquent que les femmes subissent davantage de VCS que les hommes. Par exemple, des chercheurs comparant les expériences d'athlètes de haut niveau en Allemagne, en Belgique et aux Pays-Bas ont constaté que 42 % des femmes et 19 % des hommes avaient fait état de violences sexuelles<sup>68</sup>. Une étude récente sur le harcèlement et les abus sexuels dans le sport de compétition finlandais a révélé que 32 % des femmes et 19 % des hommes en avaient fait les frais, principalement de la part de collègues athlètes, tandis que 23 % des athlètes féminines et 3 % des athlètes masculins avaient été confrontés à un harcèlement fondé sur le genre<sup>69</sup>. Une étude canadienne portant sur 995 athlètes membres d'équipes nationales a révélé que chez les athlètes féminines, les taux de préjudice sous toutes ses formes étaient nettement plus

66 Commission européenne. Qu'est-ce que la violence à caractère sexiste? [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence\\_fr](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_fr)

67 Fasting et al. (2011)

68 Ohlert et al. (2020)

69 Lahti et al. (2020)

élevés que chez leurs homologues masculins<sup>70</sup>. La violence sexuelle se manifeste le plus souvent sous la forme de commentaires, de regards ou de plaisanteries blessantes sur l'apparence ou l'orientation sexuelle. La violence psychologique est la forme la plus courante de VCS, se traduisant le plus souvent par des abus verbaux et des humiliations. En ce qui concerne la violence physique, les types les plus fréquemment signalés sont les punitions sous forme d'exercices excessifs, les bousculades et les coups. Comme la plupart des études ne font pas de distinction entre la VCS et les autres types de violence interpersonnelle, il est pratiquement impossible de déterminer l'ampleur de la VCS dans le sport.

Si les premières études sur la VCS dans le sport se sont concentrées sur les jeunes filles et les femmes, des études récentes ont révélé que les garçons et les hommes en sont plus souvent victimes qu'on le pensait. En effet, une nouvelle étude européenne menée sur la base de questionnaires anonymes rapporte des taux plus élevés de violence sous toutes ses formes dans le sport chez les jeunes hommes avant l'âge de 18 ans<sup>71</sup>. Il n'est pour le moment pas possible de déterminer dans quelle mesure la violence à l'encontre des athlètes masculins et féminins est fondée sur le genre.

D'après les connaissances actuelles, les athlètes LGBTQI+, les athlètes issus de l'immigration et les athlètes de haut-niveau semblent être plus exposés à la violence<sup>72</sup>. Une enquête menée par le projet European Outsport a révélé que l'homophobie et la transphobie sont prévalentes dans le sport, avec jusqu'à 82 % des participants LGBTQI+ qui ont essuyé des insultes homo- ou transphobes au cours des 12 mois précédents<sup>73</sup>. Les expériences négatives liées à l'orientation sexuelle comprennent les insultes verbales, la discrimination structurelle, la violation de l'espace personnel et la violence physique.

Ces expériences ne laissent pas seulement des traces au niveau de l'athlète lui-même, mais ont également un impact sur sa famille, les autres membres de l'organisation et la société en général.

« La violence à caractère sexiste est un problème répandu dans la société et dans le sport. Ces expériences ne laissent pas seulement des traces au niveau de l'athlète lui-même, mais ont également un impact sur sa famille, l'organisation sportive et la société en général. Il est clair qu'une approche multidimensionnelle de la prévention est nécessaire, comprenant des initiatives préventives et répressives, ciblant toutes les parties prenantes du milieu sportif. »

70 Willson et al. (sous presse)

71 Hartill et al. (2021)

72 Vertommen et al. (2016)

73 Menzel et al. (2019)

## Recommandations

### 1. Mettre en œuvre des programmes d'éducation et de prévention

Parallèlement aux campagnes de sensibilisation, il convient de redoubler d'efforts et de mettre en œuvre des programmes d'éducation et de prévention à tous les niveaux, plus spécifiquement au niveau local, qui ciblent tous les membres de la communauté sportive et couvrent la définition, les formes, les facteurs de risque et l'impact de la (cyber) VCS. Les dirigeants et les organisations sportives à tous les niveaux doivent s'engager à mettre fin au harcèlement et à la violence sexuels dans le sport.

### 2. Recueillir des données et suivre les initiatives

Organiser une collecte de données afin de mesurer l'ampleur du problème et l'efficacité des initiatives de protection.

### 3. Sécuriser les canaux de signalement

Mettre en place des mécanismes d'alerte et de protection des lanceurs d'alerte. Nommer, former et soutenir des responsables de la protection qui peuvent traiter les plaintes et les signalements d'athlètes et de témoins.

### 4. Échanger les expériences

Promouvoir l'échange de pratiques pour prévenir la VCS dans le sport et créer des partenariats intersectoriels.

#### Dr Tine Vertommen

Criminologue, Université  
des sciences appliquées  
Thomas More





## Voies à suivre



### Commission européenne

- Suivre les recherches sur la prévalence de la VCS dans le sport afin de dégager des tendances longitudinales et comparatives<sup>74</sup>.
- Inclure le sport dans un futur Eurobaromètre spécial sur la VCS.
- Renforcer le partenariat avec l'EIGE.
- Étudier la possibilité d'utiliser le système européen d'information sur les casiers judiciaires (ECRIS) pour interdire aux personnes récemment condamnées pour des délits sexuels de travailler dans le sport.
- Financer des projets visant à prévenir la VCS dans le sport. Souligner la nécessité de tels projets dans les instruments de financement existants, par exemple les programmes Erasmus+ Sport, Daphne, et Citoyens, égalité, droits et valeurs.
- Proposer des programmes de financement destinés à promouvoir des expériences sportives positives et saines.
- Soutenir l'initiative du Parlement européen sur la lutte contre la VCS, qui demande l'adoption d'une directive visant à établir une définition pénale commune de la cyberviolence fondée sur le genre dans le sport et à harmoniser les sanctions à l'encontre des contrevenants.
- Inclure des mesures spécifiques contre la VCS dans le sport (en ligne et hors ligne) dans la directive sur la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (prévue début 2022).
- Traiter la violence envers les femmes dans le sport dans le réseau d'échange de bonnes pratiques pour prévenir la violence envers les femmes (à partir de 2022).
- Intégrer la composante sportive dans toutes les actions existantes de lutte contre la VCS.



### États membres

- Promouvoir la recherche sur la VCS dans le sport et l'évaluation des programmes d'intervention.
- Élaborer des cadres politiques cohérents pour prévenir la VCS dans le sport et en marge de celui-ci.

- Lier le financement des associations sportives à la mise en œuvre de politiques efficaces et correctement documentées contre la VCS.
- Étudier la faisabilité d'une législation nationale sur l'enregistrement systématique des incidents de VCS dans le sport.
- Étudier la faisabilité d'une législation nationale sur le signalement obligatoire de la VCS dans le sport.
- Mettre en place des agences nationales de prévention de la VCS, ou les renforcer, afin de développer les connaissances et la sensibilisation sur la prévention de la VCS dans le sport et de soutenir les victimes, les auteurs et les témoins de VCS dans le sport et en marge de celui-ci.
- Former les professionnels de la police, de la justice, des systèmes de santé et d'aide sociale aux facteurs de risque, aux signes, à l'impact et aux formes de la VCS dans le sport.
- S'engager à appliquer une tolérance zéro à l'égard de la VCS dans le sport et en marge de celui-ci.
- Financer des campagnes nationales pour sensibiliser le public à la VCS dans le sport et en marge de celui-ci.
- Soutenir les organisations sportives nationales dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques, programmes et initiatives de protection.



### Organisations sportives internationales et nationales

- Élaborer des politiques et des programmes complets, notamment en matière d'éducation, de détection, de signalement et de médiation, et mettre en place des services pour les victimes, les lanceurs d'alerte, les personnes accusées et les témoins.
- Développer une stratégie de protection pour les compétitions.
- Nommer des responsables de la protection détenteurs d'une certification appropriée.
- Partager les pratiques et construire des partenariats dans le sport et en marge de celui-ci.
- Fournir une formation obligatoire à toute personne évoluant dans le sport en contact avec des enfants, des femmes et des athlètes de haut-niveau.
- Sensibiliser les témoins aux signes de VCS et aux réponses à y apporter, ainsi qu'à leur responsabilité de les signaler et d'intervenir.

<sup>74</sup> Longitudinale signifie dans ce contexte « observation des mêmes sujets sur une période de temps », et comparative « mesure des différences entre pays et groupes sociaux ».

- Sensibiliser les athlètes et leur entourage à la manière de reconnaître les signes de VCS et de les signaler, et les informer des endroits où ils peuvent obtenir aide et soutien.
- Proposer des programmes et des initiatives éducatives pendant les manifestations sportives afin de promouvoir la sécurité du sport auprès des athlètes et de leur entourage.
- S'engager à appliquer une tolérance zéro à l'égard de la VCS dans le sport.
- Exercer un leadership moral afin de prévenir et de combattre la VCS dans le sport.
- Reconnaître que toutes les formes de VCS, y compris en ligne, peuvent se produire dans le sport et nuire à tous les membres de la communauté sportive.
- Élaborer des normes, conformes aux pratiques internationales, pour aider les clubs sportifs à élaborer et à mettre en œuvre des politiques de protection.
- Faire appel à des athlètes et à d'autres personnalités pour servir de modèles dans le cadre des stratégies de prévention.
- Sensibiliser à la VCS dans le sport, en accordant une attention particulière aux sous-groupes vulnérables : les athlètes LGBTQI+ et les athlètes handicapés, issus de l'immigration ou qui suivent un parcours de développement.



### Entités locales

- Sensibiliser à la VCS dans le sport, en accordant une attention particulière aux sous-groupes vulnérables : les athlètes LGBTQI+ et les athlètes handicapés, issus de l'immigration ou qui suivent un parcours de développement.
- Suivre et évaluer les interventions.
- Évaluer les risques de VCS dans votre propre organisation.
- Nommer un responsable local de la protection qui a reçu une formation appropriée et est soutenu par la fédération nationale. S'assurer que cette personne est facilement accessible, bien préparée et capable de prioriser les signalements de VCS.
- Vérifier le casier judiciaire et les compétences pédagogiques de tous les adultes qui adhèrent à une organisation sportive et qui seront en contact avec des enfants, des adultes et des athlètes de haut-niveau.
- Dispenser une formation à tous les membres de l'organisation ou les encourager à suivre des programmes éducatifs proposés au sein du système sportif national ou en marge de celui-ci.
- Proposer des programmes et des initiatives éducatives pendant les manifestations sportives afin de promouvoir la sécurité du sport auprès des athlètes et de leur entourage.
- Communiquer en ligne et hors ligne sur l'existence, le risque et l'impact de la VCS en ligne et physique dans le sport.
- Établir des partenariats avec la municipalité, les écoles, les organisations de jeunesse et d'autres secteurs de votre région.



# Références et suggestions de lectures

## Participation

Abdelghaffar, E. A., & Siham, B. (2019). Points de vue des adolescents, des parents et des enseignants sur les obstacles et les facilitateurs de l'activité physique chez les adolescents en âge scolaire: une analyse qualitative. *Environmental health and preventive medicine*, 24(1), 1-13.

Andersen, P. L., & Bakken, A. (2019). Différences de classe sociale dans la participation des jeunes aux sports organisés: Quels sont les mécanismes? *International Review for the Sociology of Sport*, 54(8), 921-937.

Basterfield, L., Gardner, L., Reilly, J. K., Pearce, M. S., Parkinson, K. N., Adamson, A. J., & Vella, S. A. (2016). Can't play, won't play: changements longitudinaux dans les obstacles perçus à la participation dans les clubs sportifs à travers la transition enfant-adolescent. *BMJ open sport & exercise medicine*, 2(1).

Downward, P., Lera-Lopez, F., & Rasciute, S. (2014). Les corrélations de la pratique sportive en Europe. *European journal of sport science*, 14(6), 592-602.

Eime, R. M., Casey, M. M., Harvey, J. T., Sawyer, N. A., Symons, C. M., & Payne, W. R. (2015). Facteurs socio-écologiques potentiellement associés à la participation à une activité physique et sportive: Une étude longitudinale d'adolescentes. *Journal of science and medicine in sport*, 18(6), 684-690.

Grima, S., Grima, A., Thalassinou, E., Seychell, S., & Spiteri, J. V. (2017). Modèles théoriques de la participation sportive: revue de la littérature. *International Journal of Economics and Business Administration*, 5, 94-116.

Hickey, M. E., & Mason, S. E. (2017). Différences d'âge et de sexe dans les taux de participation, les motivations et les obstacles à l'exercice. *Modern Psychological Studies*, 22(2), 3.

Hulteen, R. M., Smith, J. J., Morgan, P. J., Barnett, L. M., Hallal, P. C., Colyvas, K., & Lubans, D. R. (2017). Participation globale au sport et aux activités physiques de loisirs: Une

revue systématique et une méta-analyse. *Preventive medicine*, 95, 14-25.

Jenkin, C. R., Eime, R. M., Westerbeek, H., O'Sullivan, G., & Van Uffelen, J. G. (2017). Sport et vieillissement: une revue systématique des déterminants et des tendances de la participation au sport des adultes plus âgés. *BMC public health*, 17(1), 1-20.

Mutter, F., & Pawlowski, T. (2014). Les modèles de rôle dans le sport – La réussite dans le sport professionnel peut-elle augmenter la demande de participation au sport amateur? *Sport management review*, 17(3), 324-336.

O'Reilly, N., Brunette, M., & Bradish, C. (2018). L'engagement féminin dans le sport tout au long de la vie: Un cadre pour faire progresser la participation des jeunes filles et des femmes. *Journal of Applied Sport Management*, 10(3).

Portela-Pino, I., López-Castedo, A., Martínez-Patiño, M. J., Valverde-Esteve, T., & Domínguez-Alonso, J. (2020). Différences de genre dans la motivation et les obstacles à la pratique de l'exercice physique à l'adolescence. *International journal of environmental research and public health*, 17(1), 168.

Somerses, S., & Hoare, D. J. (2018). Obstacles à la participation volontaire au sport pour les enfants: une revue systématique. *BMC pediatrics*, 18(1), 1-19.

Spiteri, K., Broom, D., Bekhet, A. H., de Caro, J. X., Laventure, B., & Grafton, K. (2019). Facteurs de motivation et obstacles à la participation à l'activité physique chez les adultes d'âge moyen et âgés — une revue systématique. *Journal of aging and physical activity*, 27(6), 929-944.

Storr, R., Nicholas, L., Robinson, K., & Davies, C. (sous presse). «Un jeu à jouer?»: barrières et facilitateurs de la participation des jeunes issus de la diversité sexuelle et de genre au sport et à l'activité physique. *Sport, Education and Society*.

## Entraînement et arbitrage

Banwell, J., Kerr, G., & Stirling, A. (2019). Considérations clés pour la promotion des femmes dans le milieu de l'entraînement sportif. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 27(2), 128-135.

Banwell, J., Kerr, G., & Stirling, A. (2021). Avantages d'un programme de mentorat sur le développement des entraîneuses: Une perspective écologique. *Sports Coaching Review*, 10(1), 61-83.

Banwell, J., Stirling, A., & Kerr, G. (2019). Vers un processus d'avancement des femmes dans le milieu de l'entraînement sportif par le biais du mentorat. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(6), 703-713.

Baxter, H., Kappelides, P., & Hoye, R. (sous presse). Les femmes bénévoles responsables du sport dans la communauté: une revue de la situation et un programme de recherche. *European Sport Management Quarterly*, 1-18.

Carson, F., McCormack, C., & Walsh, J. (2018). Les femmes dans le milieu de l'entraînement sportif: Défis, stress et bien-être. *ACTIVE: Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreation*, 7(2), 63-67.

Day, D. (ed.) (2021). *Sports Coaching in Europe*. Londres: Routledge.

Kenttä, G., Bentzen, M., Dieffenbach, K., & Olusoga, P. (2020). Défis rencontrés par les entraîneuses de haut niveau: La durabilité dans la profession. *International Sport Coaching Journal*, 7(2), 200-208.

LaVoi, N. M., & Dutove, J. K. (2012). Obstacles et soutiens pour les entraîneuses: Un modèle écologique. *Sports Coaching Review*, 1(1), 17-37.

LaVoi, N. M. (ed.) (2017). *Les femmes dans le milieu de l'entraînement sportif*. Londres: Routledge.

Leeder, T. M., & Sawiuk, R. (sous presse). Revue de la littérature sur le mentorat des entraîneuses: un regard en arrière pour faire un pas en avant. *Sports Coaching Review*, 1-24.

Mutter, F., & Pawlowski, T. (2014). Les modèles de rôle dans le sport – La réussite dans le sport professionnel peut-elle augmenter la demande de participation au sport amateur? *Sport management review*, 17(3), 324-336.

Norman, L. (2021a). Renommer et remodeler le défi d'améliorer l'équité de genre dans le milieu de l'entraînement sportif. Dans Pike, E. C. K. (ed.), *Research Handbook on Sports and Society* (pp. 174-187). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Norman, L. (ed.) (2021b). *Improving Gender Equity in Sports Coaching*. New York: Routledge.

Norman, L., Rankin-Wright, A. J., & Allison, W. (2018). «It's a concrete ceiling; It's not even glass»: Comprendre les

principes de la culture organisationnelle qui soutient la progression des femmes en tant qu'entraîneuses et développeuses d'entraîneuses. *Journal of Sport and Social Issues*, 42(5), 393-414.

Tingle, J. K., Warner, S., & Sartore-Baldwin, M. L. (2014). L'expérience des anciennes femmes arbitres et l'impact sur la communauté sportive. *Sex Roles*, 71(1-2), 7-20.

Tjønndal, A. (2021). L'équité de genre et l'entraînement sportif en Norvège: Discours politiques et trajectoires de développement de 1970 à 2020. Dans Day, D. (ed.), *Sports Coaching in Europe* (pp. 76-89). Londres: Routledge.

Vinson, D., Christian, P., Jones, V., Williams, C., & Peters, D. M. (2016). Examiner la mesure dans laquelle la formation des entraîneuses britanniques répond aux besoins des entraîneuses sportives. *International Sport Coaching Journal*, 3(3), 287-302.

Wasend, M., & LaVoi, N. M. (2019). Les femmes entraînées par des femmes sont-elles plus susceptibles de devenir entraîneuses sportives? Le genre de l'entraîneur principal et l'accès des athlètes collégiales féminines à la profession d'entraîneur. *Women in sport and physical activity journal*, 27(2), 85-93.

## Leadership

Adriaanse, J. A. (2016). La diversité de genre dans la gouvernance des fédérations sportives internationales. Dans *Critical issues in global sport management* (pp. 45-59). Routledge.

Adriaanse, J. A. (2017). Quotas pour accélérer l'équité de genre dans le leadership sportif: fonctionnent-ils? Dans *Women in sport leadership* (pp. 83-97). Londres: Routledge.

Adriaanse, J. A., & Claringbould, I. (2016). L'égalité des genres dans le leadership sportif: De la déclaration de Brighton au tableau d'affichage de Sydney. *International Review for the Sociology of Sport*, 51(5), 547-566.

Adriaanse, J., & Schofield, T. (2014). L'impact des quotas de genre sur l'égalité des genres dans la gouvernance du sport. *Journal of sport management*, 28(5), 485-497.

Bishop, A. (2002). *Becoming an ally: Breaking the cycle of oppression in people*. Londres: Zed Books.

Burton, L. J. (2015). Sous-représentation des femmes dans le leadership sportif: Une revue de la recherche. *Sport Management Review*, 18(2), 155-165.

Burton, L. J. (2019). Sous-représentation des femmes dans les rôles de dirigeants dans le sport féminin. Dans *Routledge handbook of the business of women's sport* (pp. 255-268). Londres: Routledge.

- Burton, L.J., & Leberman, S. (Eds.). (2017). *Les femmes dans le leadership sportif: Recherche et pratique pour le changement*. Londres: Routledge.
- Delorme, N. (2021). Discrimination. Dans Pedersen, P. M. (ed.), *Encyclopaedia of Sport Management* (pp. 142-144). Cheltenham: Edward Elgar.
- Elling, A., Hovden, J., & Knoppers, A. (eds.). (2018). *Gender Diversity in European Sport Governance*. Londres: Routledge.
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). Théories du genre dans les organisations: Une nouvelle approche de l'analyse et du changement organisationnels. *Research in organizational behavior*, 22, 103-151.
- Evans, A. B., & Pfister, G. U. (2021). Les femmes dans le leadership sportif: Une revue narrative systématique. *International review for the sociology of sport*, 56(3), 317-342.
- Fowler Harris, K., Grappendorf, H., Aicher, T., & Veraldo, C. (2015). «Discrimination? Bas salaire? Longues heures de travail? Je suis toujours enthousiaste:» Perceptions par les étudiantes en gestion du sport des obstacles à une future carrière dans le sport. *Advancing Women in Leadership Journal*, 35, 12-21.
- Heffernan, C. D. (2018). *Gender allyship: Considering the role of men in addressing the gender-leadership gap in sport organizations* (Doctoral dissertation, University of Minnesota).
- Kilvington, D., & Price, J. (Eds.). (2017). *Sport and discrimination*. New York: Routledge.
- Pape, M. (2020). Ségrégation de genre et trajectoires de changement organisationnel: La sous-représentation des femmes dans le leadership sportif. *Gender & Society*, 34(1), 81-105.
- Patel, V. S. (2011). Vers un modèle inclusif d'alliance pour une justice raciale. *The Vermont Connection*, 32(1), 9.
- Piggott, L. V. (2021). Inégalité des genres et sociale dans et à travers le leadership sportif. Dans *Research Handbook on Sports and Society*. Londres: Edward Elgar Publishing.
- Pike, E., White, A., Matthews, J., Southon, S., & Piggott, L. (2018). Les femmes et le leadership sportif: Une étude de cas d'un programme de développement. Dans *The Palgrave handbook of feminism and sport, leisure and physical education* (pp. 809-823). Londres: Palgrave Macmillan.
- Reason, R. D., Roosa Millar, E. A., & Scales, T. C. (2005). Vers un modèle de développement des alliances pour la justice raciale. *Journal of College Student Development*, 46(5), 530-546.
- Sisjord, M. K., Fasting, K., & Sand, T. S. (2017). L'impact des quotas de genre dans le leadership dans le sport organisé norvégien. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 9(3), 505- 519.
- Sotiriadou, P., & de Haan, D. (2019). Les femmes et le leadership: faire progresser les politiques d'équité des genres dans le leadership sportif par la gouvernance sportive. *International journal of sport policy and politics*, 11(3), 365-383.
- Valiente, C. (sous presse). L'impact des quotas de genre dans la gestion du sport: le cas de l'Espagne. *Sport in Society*, 1-18.

## Sport et égalité sociale

Andersson, R., & Barker-Ruchti, N. (2019). Parcours de carrière des joueuses de football suédoises de haut niveau. *Soccer & Society*, 20(6), 857-871.

Bowes, A., & Culvin, A. (Eds.). (2021). *The professionalisation of women's sport: Issues and debates*. Londres: Emerald Group Publishing.

Culvin, A., Bowes, A., Carrick, S., & Pope, S. (sous presse). Le prix du succès: l'égalité des salaires et l'équipe nationale féminine de football des États-Unis. *Soccer & Society*.

Flake, C. R., Dufur, M. J., & Moore, E. L. (2013). Avantage aux hommes: L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le tennis professionnel. *International review for the sociology of sport*, 48(3), 366-376.

Mogaji, E., Badejo, F. A., Charles, S., & Millisits, J. (sous presse). Le bien-être financier des femmes sportives. *International Journal of Sport Policy and Politics*.

Szto, C., Pegoraro, A., Morris, E., Desrochers, M., Emard, K., Galas, K., ... & Richards, K. (sous presse). # ForTheGame: Changement social et lutte pour la professionnalisation du hockey sur glace féminin. *Sociology of Sport Journal*.

Wicker, P., Breuer, C., & Dallmeyer, S. (sous presse). Le fossé des revenus entre les hommes et les femmes parmi les athlètes de haut niveau dans les sports semi-professionnels. *Managing Sport and Leisure*.

## Couverture médiatique

Billings, A., & Angelini, J. (2019). Équité atteinte? Un examen longitudinal de la représentation du sexe biologique dans la télédiffusion olympique de NBC (2000-2018). *Communication & Sport*, 7(5), 551-564.

Bruce, T. (2016). De nouvelles règles pour des temps nouveaux: Les femmes sportives et la représentation médiatique dans la troisième vague. *Sex Roles*, 74(7-8), 361-376.

- Bruce, T. (2017). Les femmes sportives dans les médias: Une analyse des tendances internationales de la couverture olympique et quotidienne. *Journal of Sport and Gender Studies*, 15, 24-39.
- Coche, R. (2013). ESPN est-il vraiment le réseau sportif des femmes? Une analyse de contenu de la couverture Internet de l'Open d'Australie par ESPN. *Electronic News*, 7(2), 72-88.
- Coche, R. (2015). La part de la couverture du sport féminin sur les pages d'accueil des sites internationaux d'actualité sportive: Analyse de contenu des deux principaux sites du Canada, de la France, de la Grande-Bretagne et des États-Unis. *Electronic News*, 9(4), 223-241.
- Cooky, C., Messner, M. A., & Musto, M. (2015). «C'est l'heure des mecs!» Un quart de siècle d'exclusion des sports féminins dans les nouvelles télévisées et les programmes phares. *Communication & Sport*, 3(3), 261-287.
- Delorme, N. (2014). Les femmes étaient-elles vraiment sous-représentées dans la couverture médiatique des jeux olympiques d'été (1984-2008)? Une invitation à entamer une discussion méthodologique concernant l'équité des genres dans les médias sportifs. *Mass Communication and Society*, 17(1), 121-147.
- Delorme, N., & Pressland, A. (2016). La visibilité des athlètes féminines: Une comparaison de la couverture médiatique des Jeux olympiques d'hiver de Sotchi en 2014 dans les journaux français, britanniques et espagnols. *Sociology of Sport Journal*, 33(4), 317-333.
- Delorme, N., & Testard, N. (2015). L'équité des genres dans les photographies de presse françaises: Une analyse de contenu des Jeux olympiques de 2012 par L'Equipe. *European Journal of Sport Science*, 15(8), 757-763.
- Fink, J. S. (2015). Les athlètes féminines, le sport féminin et le complexe commercial des médias sportifs: Avons-nous vraiment «parcouru un long chemin, chérie»? *Sport management review*, 18(3), 331-342.
- Hardin, M. (2013). Vous voulez des changements de contenu? Changez les décideurs. *Communication & Sport*, 1, 241-245.
- Kavanagh, E., Litchfield, C., & Osborne, J. (2019). Les femmes dans le sport et les réseaux sociaux: Sexualisation, misogynie et violence à caractère sexiste dans les espaces en ligne. *International Journal of Sport Communication*, 12(4), 552-572.
- Meier, M. (2015). La valeur des modèles sportifs féminins. *Sport in Society*, 18, 968-982.
- Organista N. & Mazur, Z. (2017). Couverture par la presse sportive des athlètes féminines polonaises pendant les Jeux olympiques de Rio de Janeiro. *Studies in Sport Humanities*, 22, 39-48.
- Sherry, E., Osborne, A., & Nicholson, M. (2016). Images des femmes sportives: Une revue. *Sex Roles*, 74(7-8), 299-309.
- Young, J.A., Symons, C.M., Pain, M.D., Harvey, J.T., Eime, R.M., Craike, M.J. & Payne, W.R. (2015). Les modèles à suivre pour les adolescentes australiennes. Une étude longitudinale pour documenter les programmes conçus pour augmenter l'activité physique et la participation au sport. *European Physical Education Review*, 21, 451-466.

## Violence à caractère sexiste

Commission européenne (n.d.). *What is gender-based violence?* [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence\\_fr](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_fr)

Fasting, K., Chroni, S., Hervik, S. E., & Knorre, N. (2011). Le harcèlement sexuel envers les femmes dans le sport dans trois pays européens. *International Review for the Sociology of Sport*, 46(1), 76-89.

Hartill, M. J., Rulofs, B., Lang, M., Vertommen, T., Allroggen, M., Cirera, E., Diketmuller, R., Kampen, J. K., Kohl, A., Martin, M., Nanu, I., Neeten, M., Sage, D., & Stativa, E. (2021). *CASES: General Report. The prevalence and characteristics of interpersonal violence against children (IVAC) inside and outside sport in six European countries*. Edge Hill University.

Menzel, T., Braumüller, B., & Hartmann-Tews, I. (2019). *The relevance of sexual orientation and gender identity in sport in Europe. Findings from the Outsport survey*. Université allemande du sport.

Mergaert, L., Arnaut, C., Vertommen, T., & Lang, M. (2016). *Study on gender-based violence in sport*. Commission européenne

Ohlert, J., Vertommen, T., Rulofs, B., Rau, T., & Allroggen, M. (2020). Expériences de violence interpersonnelle vécues par les athlètes de haut niveau dans le sport organisé en Allemagne, aux Pays-Bas et en Belgique. *European Journal of Sport Science*, 7, 1-10.

Vertommen, T., Schipper-van Veldhoven, N., Wouters, K., Kampen, J. K., Brackenridge, C. H., Rhind, D. J., Neels, K., & Van Den Eede, F. (2016). La violence interpersonnelle à l'encontre des enfants dans le sport aux Pays-Bas et en Belgique. *Child Abuse & Neglect*, 51, 223-236.

Willson, E., Kerr, G., Stirling, A., & Buono, S. (sous presse). Prévalence de la maltraitance chez les athlètes de l'équipe nationale canadienne. *Journal of Interpersonal Violence*.

# Annexe 1 Membres du groupe de haut niveau

## Présidence

### BOZKURT Emine (NL)

- Présidente du groupe de haut niveau sur l'égalité des genres dans le sport ;
- Plusieurs rôles de direction dans des conseils d'administration d'organisations internationales ;
- Ancienne membre du Parlement européen - Commission des droits des femmes et de l'égalité des genres et Commission de la culture et de l'éducation (sport) ;
- Ancienne présidente du groupe parlementaire Friends of Football.

## Rapporteurs

### DELORME Nicolas (FR)

- Enseignant-chercheur en sociologie du sport (Université de Bordeaux) ;
- Auteur de plusieurs articles sur l'égalité des genres (stéréotypes de genre dans le sport et rôle des médias, équilibre et égalité des genres dans les instances dirigeantes sportives) ;
- Membre du comité scientifique du Think Tank européen Sport et Citoyenneté.

### GJELOSHAJ Kole (BE)

- Secrétaire général adjoint de la Fédération internationale du sport scolaire (ISF) (supervision du projet « She Runs - Active Girls Lead ») ;
- Fédération internationale du sport universitaire (FISU) – Comité pour l'égalité des genres (secrétaire 2007-2017) ;
- Président du comité consultatif de l'APES – Conseil de l'Europe (2020 - ...)

## Membres

### BOKEL Claudia (DE)

- Athlète olympique en escrime (médaillée d'argent aux Jeux olympiques d'Athènes 2004) ;
- Championne du monde et d'Europe ;
- Ancienne membre de la commission exécutive du CIO et présidente de la commission des athlètes du CIO ;
- Conseillère permanente du Conseil des sports des Pays-Bas;

### CASADO Marisol (ES)

- Athlète olympique en escrime (médaillée d'argent aux Jeux olympiques d'Athènes 2004) ;
- Championne du monde et d'Europe ;
- Ancienne membre de la commission exécutive du CIO et présidente de la commission des athlètes du CIO ;
- Conseillère permanente du Conseil des sports des Pays-Bas;

<b>ČORAK Sanda (HR)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ancienne athlète (quintuple championne d'ex-Yougoslavie ; décuple championne de la République de Croatie);</li> <li>• Présidente de la Fédération croate de judo ;</li> <li>• Membre du CE de la Fédération internationale de judo et présidente de la commission pour l'égalité des genres de la FIJ ;</li> <li>• Vice-présidente du Comité olympique croate.</li> </ul>
<b>FLEUREN-VAN WALSEM Marijke (NL)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présidente de la Fédération européenne de hockey ;</li> <li>• Membre de la commission « Femmes et sport » du CIO;</li> <li>• Conférencière universitaire sur l'égalité des genres.</li> </ul>
<b>GREGORIUS Sarah (NZ)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FIFPRO - Responsable politique et stratégie ;</li> <li>• Ancienne joueuse de football professionnelle (Jeux olympiques, Coupes du monde) ;</li> <li>• Membre de la commission féminine de la FIFPRO Asie/Océanie.</li> </ul>
<b>HEINILÄ Terhi (FI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secrétaire générale, Conseil national des femmes de Finlande ;</li> <li>• Ancienne secrétaire générale, du Groupe de travail international (GTI) sur les femmes et le sport.</li> </ul>
<b>KEANE Sarah (IE)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PDG de Swim Ireland ;</li> <li>• Présidente du Comité olympique d'Irlande ;</li> <li>• Membre en exercice du comité directeur de Sport Ireland Women In Sport.</li> </ul>
<b>MONAMI Dominique (BE)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ancienne athlète olympique et médaillée de bronze des Jeux olympiques de Sydney 2000 (tennis) ;</li> <li>• Membre du conseil d'administration du CNO belge ;</li> <li>• Membre de la Taskforce « Women in sport » du CNO et représentante de la Taskforce dans le groupe « Game Changers ».</li> </ul>
<b>PRETS Christa (AT)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ancienne membre du Parlement européen ;</li> <li>• Ancienne entraîneur sportive ;</li> <li>• Présidente de « 100 % Sport », le centre d'excellence autrichien pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le sport.</li> </ul>
<b>TOWNSEND Sarah (UK)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Co-président – EGLSF – European Gay &amp; Lesbian Sports Federation (Fédération européenne des sports gays et lesbiens) ;</li> <li>• Membre du comité de l'égalité dans le sport de l'ENGSO</li> <li>• Présidente d'Activ'Elles04 - Association féminine multisports.</li> </ul>
<b>VERTOMMEN Tine (BE)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criminologue et chercheuse sur la violence et la protection dans le sport (Université d'Anvers et Université des Sciences Appliquées Thomas More) ;</li> <li>• Coordinatrice du réseau international sur la violence et l'intégrité dans le sport ;</li> <li>• Participe à des projets financés par l'UE, axés sur la violence à caractère sexiste.</li> </ul>
<b>WENTA Bogdan (PL)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maire de Kielce ;</li> <li>• Ancien membre du Parlement européen ; Vice-président de l'Intergroupe Sport ;</li> <li>• Ancien joueur et entraîneur de handball de haut niveau (équipe nationale polonaise).</li> </ul>





