



Volunteering Equality
Rights Action
VERA 2025



Co-funded by
the European Union

Project Number: 101194233

(Revealing European Values in Volunteering in Europe - REVIVE Project No. 101051131)

Manuel de formation:

L'équilibre de genre au sein des conseils d'administration des organisations de la société civile (OSC)



Volunteering Equality
Rights Action
VERA 2025



Co-funded by
the European Union

Project Number: 101194233

(Revealing European Values in Volunteering in Europe - REVIVE Project No. 101051131)

1. Contexte

Bien que la société civile et le bénévolat en général soient souvent perçus comme inclusifs, les données révèlent des disparités significatives dans la participation et les rôles de direction. Des facteurs tels que le sexe, le statut socio-économique, l'éducation et les réseaux sociaux contribuent à ce déséquilibre, les femmes ayant moins de possibilités d'accéder à des fonctions dirigeantes. Ceci reflète les inégalités sociétales plus larges en matière de genre (Kristiansen, 2002 ; British Council, 2016).

Un leadership diversifié au niveau du genre peut apporter des avantages significatifs aux organisations. Lorsque l'égalité de genre n'est pas une priorité, les organisations passent à côté des avantages que procurent des styles de leadership variés, des idées novatrices et une efficacité accrue.

Les organisations qui négligent l'importance de l'équilibre de genre dans les rôles de direction risquent de renforcer les disparités existantes et de perdre de précieuses opportunités. Des problèmes systémiques persistants, tels que des préjugés institutionnels, un mentorat inadéquat et des systèmes de soutien insuffisants, peuvent entraver la progression des femmes dans des rôles de direction. Ces problèmes affectent non seulement la dynamique organisationnelle, mais perpétuent également des inégalités sociétales plus larges.

Par ailleurs, le manque de représentation des femmes dans les rôles de direction affecte la perception qu'a la société des femmes en tant que dirigeantes et modèles pour s'identifier. Cette sous-représentation limite la visibilité des capacités de leadership des femmes et a un impact sur les aspirations des générations futures. Pour relever efficacement ces défis, les organisations doivent adopter des stratégies globales qui promeuvent l'égalité de genre et suppriment les obstacles existants.

Cette session de formation a été développée dans le cadre de l'accord-cadre de subvention de fonctionnement du CERV « REVIVE » (Revealing European Values in Volunteering in Europe) et de l'accord spécifique 2024 « Volunteering, Equality,



Volunteering Equality Rights Action VERA 2025



Co-funded by
the European Union

Project Number: 101194233

(Revealing European Values in Volunteering in Europe - REVIVE Project No. 101051131)

Rights and Action » (VERA 2024). L'objectif est de renforcer les capacités des organisations membres et des autres parties prenantes à améliorer l'égalité de genre dans les rôles de direction (conseils d'administration). En se concentrant sur l'identification des obstacles, en explorant les stratégies d'équité et en abordant les défis organisationnels spécifiques, cette formation cherche à soutenir les organisations volontaires dans la promotion d'un environnement de leadership plus inclusif et plus efficace.

Les supports mettent particulièrement l'accent sur l'inclusion des femmes, mais soulignent également l'importance d'une approche inclusive globale et encouragent à considérer la question d'un point de vue moins binaire.

2. Participant·es

Cette session de formation est conçue pour le personnel et les bénévoles d'organisations ayant des bénévoles qui souhaitent améliorer leurs compétences et leur compréhension de l'amélioration de l'égalité de genre au sein de leurs conseils d'administration et d'autres fonctions dirigeantes bénévoles, en identifiant les obstacles, en explorant des stratégies d'équité et en s'adressant aux défis spécifiques rencontrés au sein de leurs organisations.

3. Objectifs d'apprentissage

1. Comprendre les principes, les avantages et les défis de l'égalité de genre dans le leadership au sein des organisations ayant des bénévoles, y compris des politiques et des cadres pertinents.
2. Reconnaître et analyser les obstacles à l'égalité de genre dans les rôles de direction au sein des OSC, et explorer des stratégies pour relever ces défis.
3. Explorer les cadres et outils pratiques qui peuvent être utilisés pour promouvoir l'égalité de genre dans les fonctions dirigeantes, en mettant l'accent sur la mise en place de solutions futures.

4. Résultats d'apprentissage

1. Les participant·es seront en mesure d'expliquer les principes et l'importance de l'égalité de genre dans le leadership et de comprendre son rôle dans l'amélioration de l'efficacité des organisations faisant appel à des volontaires.
2. Les participant·es auront un aperçu des obstacles qui empêchent l'égalité de genre dans les rôles de direction au sein des OSC et exploreront des stratégies à initier pour surmonter ces obstacles.
3. Les participant·es acquerront les compétences nécessaires pour commencer à développer et à mettre en œuvre des solutions pratiques afin de faire progresser l'égalité de genre dans le leadership au sein de leurs organisations et de contribuer activement à la création d'environnements plus inclusifs et plus favorables pour tous les genres.
4. Les participant·es reconnaîtront la valeur de ces compétences et de ces connaissances pour leurs organisations et s'engageront à mettre en œuvre et à partager leurs connaissances, dans le but de favoriser une culture d'égalité de genre et du leadership inclusif.

5. Évaluation de la session de formation

L'évaluation est essentielle pour mesurer l'efficacité et l'impact des efforts de collaboration en examinant plusieurs aspects clés:

- Travail d'équipe - Évaluer l'efficacité de la collaboration, de la communication et du soutien mutuel au sein de l'équipe tout au long du processus..



Volunteering Equality
Rights Action
VERA 2025



Co-funded by
the European Union

Project Number: 101194233

(Revealing European Values in Volunteering in Europe - REVIVE Project No. 101051131)

- Environnement - Évaluer si un environnement favorable et ouvert a été établi, permettant aux participant·es de partager librement leurs pensées et leurs expériences.
- Acquisition de connaissances - Mesurer dans quelle mesure les participant·es ont acquis de nouvelles idées, compétences et connaissances pertinentes pour leur rôle et leurs objectifs.
- Orientations stratégiques - Identifier les nouvelles orientations et stratégies potentielles que l'organisation peut poursuivre sur la base des résultats du travail.
- Plaidoyer pour le changement - Évaluer comment le travail peut influencer et conduire les efforts de plaidoyer pour le changement dans le contexte national ou local, en veillant à ce que l'organisation contribue à des améliorations systémiques plus larges.

https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/CERV_2021-2027

Référence du projet: 101140501

Type d'activité: Formation

Titre de l'évènement: Training on Gender in CSO leadership

Durée de l'évènement en jours: 0.3

L'évènement a-t-il eu lieu en présentiel ou en ligne?:



6. Proposition de déroulé pour la session de formation 2025

9:30 - 9:35	Accueil, introduction et contexte <i>Les formateur·rices se présenteront et expliqueront pourquoi ils organisent cette session et dans quel contexte, à savoir le projet CEV VERA 2025 cofinancé par le programme CERV. Le ou la formateur·rice décrira le format physique ou en ligne et en expliquera les principales caractéristiques.</i>
9:35 - 9:45	Apprendre à se connaître <i>Si les participant·es se connaissent déjà, utilisez des exercices au cours desquels ils partageront quelques faits intéressants, par exemple un « speed date », ou placez les participant·es par deux et donnez-leur deux minutes pour se présenter et expliquer pourquoi ils sont passionnés par le bénévolat. Pensez à demander aux participants les pronoms qu'ils préfèrent pour cette partie de l'événement.</i>
9:45 - 9:55	Motivations et attentes. Cadre pour le groupe <i>Exercice visant à explorer la motivation à participer à la session de formation et les attentes quant aux résultats. Convenir et établir le cadre de fonctionnement</i>

9:55 - 10:00	<p>Présentation du déroulé et des objectifs de la formation</p> <p><i>Mettre clairement en évidence les attentes qui ne seront pas satisfaites à ce stade ou éventuellement ajuster la session et le programme dans la mesure du possible pour tenir compte de certaines attentes et des niveaux d'expérience et de connaissance des sujets.</i></p>
10:00 - 10:10	<p>Explorer les représentations en matière d'égalité de genre</p> <p><i>Les participant·es partagent leur première représentation de l'égalité de genre. Iels peuvent le faire à l'aide de cartes DIXIT, Resilio ou d'autres cartes de photolangage; en utilisant le Mentimeter; en écrivant sur un Post-it ou en partageant verbalement en plénière. À ce stade, souligner l'importance du contexte du groupe et la manière dont il s'identifie au thème et aux concepts (genre, égalité de genre, identité de genre, etc.).</i></p>
10:10 - 11:00	<p><i>Contenu théorique et exploration d'études de cas pour atteindre les objectifs d'apprentissages. Retrouver les slides ici.</i></p> <p>Apports théoriques du ou de la formateur·rice sur les thèmes principaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre le problème • Comprendre les concepts clés • Le rôle d'un leadership égalitaire en matière de genre dans la société civile • Facteurs et défis influençant les rôles de leadership • Stratégies et solutions pratiques pour améliorer l'égalité de genre au sein des conseils d'administration des OSC • Suivi et évaluation en matière d'égalité de genre • Études de cas <p>Ressources et lectures complémentaires sur l'égalité de genre dans les OSC</p>

	<p><i>Si le temps le permet, cette partie pourrait être divisée en sections plus petites ponctuées par des techniques d'apprentissage non formel telles que le jeu de rôle pour explorer davantage le sujet et les enjeux de manière plus interactive.</i></p>
11:00 - 11:20	<p>Ce qui peut être fait: brainstorming sur les idées <i>Se concentrer sur la réflexion et la rédaction/proposition d'idées pour les plans d'action organisationnels et personnels et les prochaines étapes. Les idées peuvent être partagées en séance plénière, collectées via des outils en ligne tels que Mentimeter ou rédigées individuellement. Comme les questions de genre et d'identité de genre peuvent être un sujet complexe et profondément personnel, il est recommandé de consacrer le plus de temps possible à la réflexion et à la discussion.</i></p>
11:20 – 11.30	<p>Evaluation de la session de formation/validation des apprentissages <i>Veillez dans cette partie à répondre à tout besoin de soutien particulier dont les participant-es pourraient avoir besoin pour se déconnecter de la session. Il est également important d'être conscient-e des effets des moments déclencheurs qui ont pu se produire et du soutien supplémentaire qui peut être nécessaire pour surmonter les sentiments et les réactions difficiles, et d'offrir des solutions possibles et des sources de soutien supplémentaires.</i> Derniers feedbacks</p>

7. Concepts-clés

- **Sexe** : Se réfère à la classification biologique d'une personne comme homme ou femme, attribuée à la naissance en fonction de l'anatomie physique (typiquement les organes génitaux externes) et traditionnellement considérée comme binaire.
- **Genre** : C'est une construction sociale et culturelle qui attribue des rôles, comportements et attentes aux individus en fonction de leur sexe perçu. Les normes de genre varient selon les cultures et les sociétés et ne sont pas strictement liées au sexe biologique.
- **Concept binaire du genre** : La classification traditionnelle des personnes en deux catégories distinctes, "hommes" et "femmes", basée sur leur sexe biologique et les rôles socialement assignés. Cette perspective ignore souvent les identités non-binaires et diverses en matière de genre.
- **Non-binaire** : Une identité de genre qui ne correspond pas strictement aux catégories masculin ou féminin. Les individus non-binaires peuvent s'identifier comme les deux, aucun des deux, ou quelque part entre les deux.
- **Identité de genre** : L'expérience interne profondément ressentie de chaque personne quant à son genre, qui peut correspondre ou non au sexe assigné à la naissance. L'identité de genre inclut le sentiment personnel du corps, qui peut impliquer des modifications de l'apparence corporelle si choisies. Elle englobe également des expressions telles que l'habillement, le discours et les manières. L'identité de genre peut se situer en dehors du binaire traditionnel masculin-féminin.
- **LGBTI+** : Un acronyme représentant lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, intersexes et autres orientations sexuelles et identités de genre diverses, y compris les identités queer, non-binaires et asexuelles.
- **Intégration de la perspective de genre** : Une stratégie visant à atteindre l'égalité des sexes en intégrant systématiquement les perspectives, besoins et priorités de tous les genres dans les politiques, programmes et activités d'une organisation, de la planification à l'évaluation.

- Données désagrégées par sexe : se réfère à la pratique de collecter, analyser et rapporter séparément les données pour différents genres afin de garantir que les impacts et besoins spécifiques liés au genre sont correctement pris en compte et traités.
- Analyse de genre : Une méthode pour évaluer de manière critique comment les différences dans les rôles, responsabilités et opportunités de genre affectent les individus dans un contexte donné. Elle examine les relations de pouvoir et comment celles-ci influencent l'accès aux ressources, la prise de décision et les droits des femmes, des hommes, des filles, des garçons et des personnes de genres divers.
- Intersectionnalité : Un cadre pour comprendre comment les multiples identités (telles que le genre, la race, l'ethnicité, la sexualité et la classe sociale) s'entrecroisent et façonnent les expériences individuelles, en particulier en ce qui concerne la discrimination ou le privilège.
- Égalité des genres dans la prise de décision : La représentation juste et équilibrée de tous les genres dans les rôles de leadership et de prise de décision au sein des organisations, y compris les conseils d'ONG.
- Représentation des genres au sein des conseils d'ONG : La poursuite active de l'équilibre des genres dans la composition des conseils d'ONG est cruciale pour promouvoir l'égalité des genres dans la prise de décision.
- Quotas d'équilibre des genres : Dans certains contextes, des quotas de genre sont mis en œuvre pour garantir qu'un pourcentage minimum de postes de direction ou de conseil soient occupés par des femmes ou des individus issus de genres sous-représentés. Ces quotas sont considérés comme une mesure temporaire pour corriger les déséquilibres historiques dans les rôles de leadership.

8. Recursos y lecturas adicionales

- CEV : [Analyse du genre et inégalités dans le volontariat](#)
- Rapport CEV : [Volunteering in Europe 2022](#)
- Rapport NCVO : [Le genre dans le leadership](#)
- Blog CIVICUS sur les femmes leaders : [Pourquoi nous avons besoin de plus de](#)

femmes leaders

- Organisations de la société civile et égalité des genres : Intégration et autonomisation dans les politiques publiques envers la société civile. Lopes, Monica & Ferreira, Virgínia & Ferreira, Silvia & Coelho, Lina. (2015) : [Lien](#)
- Vidéo : *Pourquoi l'égalité des genres est bénéfique pour tous*, Michael Kimmel | TEDx : [TED Talk](#)
- Liste de contrôle EU TACSO 3 : [Lien](#)
- Norme mondiale pour la responsabilité des OSC : [Matériel d'orientation sur la norme mondiale](#)
- Stratégie de l'UE pour l'égalité des genres : [Stratégie pour l'égalité des genres de l'UE](#)
- Engagements de l'OSCE sur l'égalité des genres : [Égalité des genres à l'OSCE](#)
- Agenda de l'ONU Femmes pour l'égalité des genres : [ONU Femmes - Égalité des genres](#)
- Rapport EIGE sur l'égalité des genres : [EIGE - Égalité des genres et leadership féminin](#)
- Plan d'action de l'UE sur les droits humains et la démocratie (2020-2024) : [Plan d'action de l'UE](#)
- Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité des genres (2018-2023) : [Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité des genres](#)
- Normes d'égalité des genres : Normes du Conseil de l'Europe pour l'égalité des genres
- Recommandation sur l'égalité des genres et les médias : Recommandation sur l'égalité des genres et les médias
- Initiatives de France Volontaires pour l'égalité des genres : Publications de France Volontaires
- Écart de leadership entre les sexes : Closing the Gender Leadership Gap
- Alliance Magazine sur le leadership féminin dans les OSC : Renforcement du leadership des femmes dans la société civile
- Cours Coursera sur le leadership et l'analyse de genre : Leadership organisationnel en diversité, équité et inclusion & Analyse de genre
- Politique d'égalité des genres de CARE International : [Lien](#)
- Politique d'égalité des genres de Conservation International (CI) : [Lien](#)
- Politique d'équité, diversité et inclusion du NCVO (National Council for Voluntary Organisations) : [Lien](#)
- Politique d'égalité des genres de l'ONG Norwegian People's Aid : [Lien](#)



Volunteering Equality
Rights Action
VERA 2025



Co-funded by
the European Union

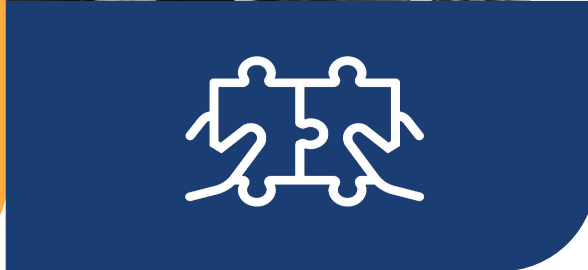
Project Number: 101194233

(Revealing European Values in Volunteering in Europe - REVIVE Project No. 101051131)

- **Aperçu de la participation des femmes au leadership chez Oxfam : Rapport sur le leadership chez Oxfam**
- **Boussole du Conseil de l'Europe : Manuel d'éducation aux droits humains avec les jeunes : Manuel Compass**



L'égalité de genre au sein des conseils d'administration des organisations de la société civile



Volunteering Equality
Rights Action
VERA 2025



Co-funded by
the European Union

Project Number: 101194233

(Revealing European Values in Volunteering in Europe - REVIVE Project No. 101051131)

Constat

Une recherche du CEV a montré que, même si les femmes consacrent plus de temps au volontariat que les hommes, elles sont moins susceptibles d'avoir un rôle représentatif/de direction au sein des conseils d'administration des organisations.



CIVICUS : Enjeux sur la place des femmes dirigeantes dans la société civile

Besoin de plus de femmes dirigeantes

CIVICUS souligne le besoin global de plus de femmes dirigeantes dans les organisations de la société civile pour améliorer l'efficacité et promouvoir les droits humains

Avantages du leadership par des femmes

Une représentation diversifiée au sein des instances dirigeantes permet d'obtenir de meilleurs résultats et d'accroître l'efficacité des OSC.

Mesures à prendre

CIVICUS recommande de promouvoir le leadership des femmes par le biais d'initiatives ciblées et de systèmes de soutien.

Comprendre des concepts clés : sexe, genre & identité



Le sexe désigne les différences biologiques entre les hommes et les femmes, y compris l'anatomie reproductive et les caractéristiques sexuelles secondaires. Il est généralement classé comme masculin ou féminin et attribué à la naissance sur la base des caractéristiques physiques. Il est important de souligner que le sexe n'est pas synonyme d'identité de genre.



Le genre fait référence aux rôles, comportements, activités et attentes que la société considère comme appropriés pour les hommes et les femmes. Il s'agit d'une construction sociale et culturelle qui comprend des catégories telles que l'homme, la femme et les personnes non binaires. Le genre varie selon les cultures et les sociétés et n'est pas strictement lié au sexe biologique.



L'identité de genre est un sentiment personnel de son propre genre, qui peut ou non correspondre au sexe assigné à la naissance. Il peut s'agir d'un homme, d'une femme, des deux, d'aucun des deux, ou de n'importe quel nuance du spectre du genre. L'identité de genre est une expérience personnelle et interne qui peut ou non s'aligner sur les normes ou les attentes de la société.

Intersectionnalité et droits humains :

Un cadre pour comprendre les inégalités

Définition

L'intersectionnalité est une démarche qui examine comment diverses formes de discrimination (par exemple, la race, la classe, le sexe, l'orientation sexuelle) se croisent et se combinent pour créer des formes uniques d'oppression ou de privilège.

Points clés

L'intersectionnalité met en évidence la nature interconnectée des catégorisations sociales et reconnaît que les individus ont des identités multiples qui se chevauchent. Elle permet une compréhension plus nuancée des inégalités et des problèmes systémiques.

Importance

Comprendre ces concepts est essentiel pour lutter efficacement contre les inégalités de genre, créer des politiques et des pratiques inclusives et veiller à ce que toutes les voix et toutes les expériences soient prises en compte pour améliorer l'équilibre de genre.

Approche fondée sur les droits humains

Intégrer les principes internationaux des droits humains dans les pratiques des OSC, en garantissant l'égalité et la non-discrimination.

Le rôle d'un leadership équilibré dans la société civile

Inclusion

Garantir que des perspectives diverses, des styles de leadership variés et des idées novatrices soient inclus dans la prise de décision, ce qui contribue à renforcer la crédibilité.



Collaboration

Encourager les approches collaboratives du leadership pour une meilleure prise de décision.



Emancipation

Soutenir et encourager d'autres personnes dans des rôles de direction aura un impact sur les générations futures.



Plaidoyer

Susciter des changements systémiques pour lutter contre les inégalités de genre.



Facteurs et défis influençant les rôles de leaders



Education &
profession



Age & genre



Domaines
concernés



Préjugés, biais
institutionnels



Manque de
mentorat



Equilibre entre vie
professionnelle et vie privé

Stratégies et solutions concrètes pour l'égalité de genre au sein des conseils d'administration des OSC

Politiques	Formation	Soutien renforcé	Reconnaissance équitable et égalité des chances	Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
Élaborer et appliquer des directives globales d'égalité de genre au sein des OSC, en particulier pour les fonctions de direction. Veiller à ce que des ressources suffisantes soient allouées à la mise en œuvre de stratégies globales.	Mettre en œuvre des programmes de formation qui abordent et déconstruisant les préjugés institutionnels au sein des OSC. mettent l'accent sur l'inclusion et les styles de leadership collaboratifs mettent l'accent sur l'éga	Créer des programmes de mentorat et des réseaux de soutien spécialement conçus pour les femmes occupant des fonctions de direction au sein des OSC.	Adopter des pratiques qui garantissent que divers candidat·es sont pris·es en considération pour les fonctions de direction au sein des OSC. Garantir des opportunités de développement équitables pour la prise de responsabilités et les rôles de direction pour tous les genres au sein des OSC. Garantir une reconnaissance équitable et une visibilité pour tous les rôles, quel que soit le genre.	Élaborer des politiques qui favorisent l'équilibre entre travail/bénévolat et vie privée et offrent des opportunités équitables de développement professionnel. Proposer des modalités d'engagement flexibles pour répondre à des besoins divers.

Suivi et évaluation en matière d'égalité de genre

Suivre les avancées en matière d'égalité de genre		Outils de suivi et d'évaluation en matière d'égalité de genre au sein des conseils d'administration des OSC	
Suivi de la représentation selon le genre	Évaluation d'impact	Mesures et indicateurs	Examen réguliers
Tissorvelja u tirrapporta regolarment dwar id-distribuzzjoni tal-ġeneri fir-rwoli ta' tmexxija fi ħdan is-CSOs.	Evalwa l-impatt tat-tmexxija ugwali bejn il-ġeneri fuq is-suċċess u l-effettività tal-organizzazzjoni	Utiliser des outils spécifiques pour mesurer la représentation et l'impact du genre dans les fonctions de direction au sein des OSC.	Effectuer des évaluations périodiques pour suivre les avancées et ajuster les stratégies si nécessaire pour garantir de meilleurs résultats en matière d'égalité de genre.

Etude de cas: Le secteur du bénévolat en Autriche

Thème	Résultats		Facteurs influençant l'accessibilité
	Disparités de genre	Données spécifiques selon les secteurs	
Les inégalités sociales dans le bénévolat à travers quatre secteurs: la politique, les services sociaux, la religion/orientation spirituelle et le sport.	Les femmes sont généralement sous-représentées dans les fonctions de direction, en particulier dans les domaines du sport, de la politique et des services sociaux.	<p>Religion/orientation spirituelle: La participation des femmes est plus élevée (66,4 %) et elles occupent 55,9 % des fonctions de direction.</p> <p>Services sociaux: Il y a 55.3% de femmes, mais moins de femmes à des fonctions de direction.</p> <p>Sport: Seulement 16,7 % des dirigeant·es sont des femmes, malgré une participation des femmes de 30,7 %.</p> <p>Politique: 29.1% de participation des femmes avec une disparité similaire dans les fonctions de direction.</p>	Le niveau de diplôme et le statut professionnel favorisent l'accès à des postes plus élevés, mais le genre continue d'être un facteur majeur d'inégalité dans les fonctions de direction.

Etude de cas: Organisation bénévole à Stockholm

Contexte	Déséquilibre de genre	Concepts clés	Constats
Analyse d'une organisation bénévole de secourisme à Stockholm.	<p>•</p> <p>Déséquilibre de genre: 76% des volontaires sont des hommes. Les fonctions de direction et de supervision sont principalement occupées par des hommes.</p>	<p>Reproduction homosocial: Les hommes sont inclus et promus au détriment des femmes, ce qui crée un environnement dominé par les hommes.</p> <p>Normes dites "masculines": Les tâches et les rôles sont genrés, favorisant les attributs dits "masculins" et excluant les femmes..</p>	<p>Discrimination: Les femmes sont confrontées à une discrimination à la fois organisationnelle et culturelle.</p> <p>Stéréotypes: Les compétences des femmes sont souvent remises en question ; elles doivent travailler plus dur pour être reconnues.</p> <p>Barrières structurelles: Les normes organisationnelles donnent la priorité au travail par rapport aux responsabilités familiales, ce qui désavantage les femmes.</p> <p>Impact: Les femmes ont moins de possibilités de progresser ou d'être prises au sérieux dans un environnement dominé par les hommes.</p>

Etude de cas : France Volontaires

Succès : Le taux de **54 % de femmes** en situation de leadership a été atteint grâce à des programmes de recrutement inclusif et de développement.



Présentation de l'organisation

France Volontaires est une organisation de premier plan soutenant le volontariat international.



Représentation des genres

Les femmes occupent 54 % des postes de direction au sein de l'organisation.



Initiatives mises en œuvre

Pratiques de recrutement inclusives : Encourager activement la diversité et l'égalité des genres dès le processus de sélection. Programmes de développement du leadership : Initiatives spécifiques pour autonomiser les femmes volontaires et leur permettre de prendre des rôles de direction.



Impact

Amélioration des processus de prise de décision grâce à une diversité accrue des perspectives. Renforcement de l'efficacité organisationnelle globale en intégrant une approche plus équitable et représentative.

Stude de cas : National Council for Voluntary Organisations (NCVO)

Cette organisation a réussi à ce que 55 % de femmes aient des rôles de leadership grâce à des stratégies de diversité et des initiatives ciblées de développement.



Présentation de l'organisation

Le NCVO est un organisme de référence pour les organisations volontaires en Angleterre.



Représentation des genres

Les femmes occupent 55 % des postes de direction au sein du NCVO.



Initiatives mises en œuvre

Stratégies de diversité et d'inclusion : Promotion active de la parité des genres à tous les niveaux de l'organisation. Programmes de développement du leadership Initiatives spécifiques pour soutenir l'avancement des femmes dans des rôles de leadership.



Impact

Une direction plus dynamique et efficace, grâce à une meilleure inclusion des perspectives féminines.

Une organisation plus représentative et équilibrée dans sa gouvernance.

Étude de cas spécifique au niveau national

Que pouvons-nous faire ?

- Moment de réflexion
- Pistes d'idées pour plan d'action personnel et les prochaines étapes



Ressources et lectures complémentaires sur l'égalité de genre au sein des OSC



Politiques internationales:

[EU Strategy for Gender Equality](#), [OSCE Commitments on Gender Equality](#), [UN Women's Agenda for Gender Equality](#)



Rapports et données

[EIGE Gender Equality Report](#), [Centre for European Volunteering Report](#), [NCVO Gender in Leadership Report](#), [CIVICUSBlog on Women Leaders](#)



Ressources en ligne

[Global Standard for CSO Accountability](#), [EU TACSO 3 Checklist](#), [Council of Europe Gender Equality Standards](#), [Oxfam Women's Leadership Participation Overview](#)

Autres ressources pertinentes et lectures complémentaires sur l'égalité de genre dans les OSC

- Blog du CIVICUS sur les femmes dirigeantes: [Why We Need More Women Leaders](#)
- Standard global pour la responsabilité des OSC: [Global Standard Guidance Materials](#)
- Plan d'action pour les droits humains et la démocratie 2020-2024 (Europe): [EU Action Plan](#)
- Stratégie du Conseil de l'Europe en matière d'égalité de genre 2018-2023: [Council of Europe Gender Equality Strategy](#)
- Standards en matière d'égalité de genre: [Council of Europe Gender Equality Standards](#)
- Recommandation en matière d'égalité de genre dans les médias: [Recommendation on Gender Equality and Media](#)
- Initiatives en matière d'égalité de genre dans le volontariat: [Publications de France Volontaires](#)
- Aperçu de la participation des femmes dans les fonctions dirigeantes au sein d'Oxfam: [Oxfam Leadership Report](#)
- L'écart en matière de leadership et de genre par Female Factor: [Closing the Gender Leadership Gap](#)
- Alliance Magazine sur le leadership des femmes dans les OSC: [Building Women Leadership in Civil Society](#)
- Cours de Coursera sur le leadership et l'analyse du genre: [Organizational Leadership in Diversity, Equity, and Inclusion](#) and [Gender Analytics](#)

EU SURVEY

https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/CERV_2021-2027

Référence du projet : 101194233

Type d'activité: Formation

Titre de l'évènement: Training on Gender Equality in CSO Leadership (Boards)

Durée de l'événement en jours: 0.3

L'événement a-t-il eu lieu en présentiel ou en ligne?

