OFC

MANUEL



OCEANIA FOOTBALL CONFEDERATION

VERS UNE OCÉANIE ÉGALITAIRE

THIS IS HOW WE FOOTBALL 2022

MANUEL POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES 2022

REMERCIEMENTS

Merci à tous ceux qui ont travaillé sans relâche pour faire progresser le sport pour tous en Océanie. En particulier, merci aux pionnières qui ont ouvert la voie au football féminin. Nous souhaitons tirer parti de l'héritage qu'elles ont laissé et contribuer à transformer notre sport pour le rendre meilleur.

La création de ce Manuel pour l'avancement de l'égalité entre les hommes et les femmes dans et à travers le sport en Océanie n'aurait pas été possible sans le soutien et les conseils du ministère néo-zélandais des Affaires étrangères et du Commerce (MFAT). Le MFAT est un partenaire de longue date de l'OFC au niveau de la mise en œuvre de nos activités de responsabilité sociale, qui sont conçues pour utiliser le pouvoir du football en faveur du développement et de l'impact social à travers notre région. Il soutient notamment le programme Just Play, qui a touché plus de 400 000 enfants dans le Pacifique depuis son lancement en 2009.

Le présent manuel et les programmes associés marquent la nouvelle phase de notre partenariat centrée sur la Coupe du Monde Féminine de la FIFA 2023 et vont garantir que cet événement laissera un héritage pour tous dans notre région.

L'OFC remercie en outre la contribution technique substantielle d'ONU Femmes dans l'élaboration du Manuel pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette collaboration s'inscrit dans le cadre du partenariat continu avec la Confédération océanienne de football, dont le but est de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et mettre fin à la violence à l'encontre des femmes et des filles dans le football et au moyen de celui-ci. Le soutien d'ONU Femmes a été apporté dans le cadre du programme "Partenariat du Pacifique pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles" (Partenariat du Pacifique), qui est principalement financé par l'Union européenne, les gouvernements australien et néo-zélandais, et ONU Femmes. Ce programme qui rassemble des gouvernements, des organisations de la société civile, des communautés et d'autres partenaires vise à promouvoir l'égalité, à prévenir la violence à l'encontre des femmes et des filles et à améliorer l'accès à des services de qualité pour les victimes. Il est coordonné par la Communauté du Pacifique, ONU Femmes et le secrétariat du Forum des îles du Pacifique.

Les personnes qui ont joué le plus grand rôle dans la création de cette ressource sont les innombrables participants aux divers travaux de recherche, discussions et débats qui ont contribué à l'élaboration de la stratégie de football féminin de l'OFC ALL IN / TOUS ENSEMBLE et du présent manuel. Merci aux personnes qui ont personnellement contribué à l'élaboration des études de cas et à celles qui se sont engagées dans le talanoa et contribué de manière significative au développement des outils de travail, merci notamment à FIFPRO, à l'ONOC, au Bureau Pacifique de la FIFA, à Oceania Rugby et aux nombreux joueurs, entraîneurs et administrateurs de notre région.

Cette ressource est dédiée aux futures générations de pratiquantes du sport en Océanie. Nous espérons qu'elle contribuera à jeter les bases d'un sport inclusif dans notre région.

AUTEURS

Chelsey Taylor, Responsable des systèmes d'information, Département Responsabilité sociale, Oceania Football Confederation

Dr Mel Johnston, Maître de conférence en gestion du sport , Département Sport et Loisirs, Auckland University of Technology

Mike Armstrong, Chef du département de Responsabilité Sociale, Oceania Football Confederation

Kylie Bates, Spécialiste du Sport, bureau multi-pays d'ONU Femmes aux Fidji"

Pour de plus amples informations, veuillez contacter michael.armstrong@oceaniafootball.com ou chelsey.taylor@oceaniafootball.com"

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 4

PARTICIPATION 10

LES ENTRAÎNEURS 24

LEADERSHIP 34

MÉDIAS ET VISIBILITÉ 49

PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET PRÉVENTION DE LA VIOLENCE 58

POLITIQUES 68

TABLEAU DE BORD DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 78



INTRODUCTION

FOOTBALL FÉMININ

Le nombre de femmes et de filles qui jouent au football augmente dans le monde entier. Aujourd'hui, 29 millions jouent au football à travers le monde et l'objectif est d'atteindre 60 millions de participantes d'ici 2026. La coupe du monde de football féminin réunit 32 équipes de 6 continents et les femmes occupent désormais des postes de direction dans tous les domaines du jeu. Bien que les progrès soient considérables, il reste encore beaucoup à faire et c'est maintenant l'occasion de tirer parti de ce nouvel élan.

THE LA VALEUR DU FOOTBALL FÉMININ[2]:

+
Les valeurs associées au football féminin sont l'inspiration, l'autonomisation et un environnement familial.

63%
des moins de 35 ans pensent que tous les clubs devraient avoir une équipe féminine.

6x
La valeur commerciale du football féminin pourrait être multipliée par six au cours de la prochaine décennie.

84%
des supporters considèrent que les victoires au niveau national du football féminin sont importantes.

ALL IN / TOUS ENSEMBLE: LA STRATÉGIE DE L'OFC POUR LE FOOTBALL FÉMININ 2027

Dans sa toute première stratégie pour le football féminin lancé en 2021, l'OFC souligne que la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes nécessite l'implication de tous, et s'engage avec audace "TOUS ENSEMBLE" pour le football féminin. La stratégie reconnaît que si des progrès significatifs ont été réalisés, un plus grand niveau d'égalité, d'investissement et de leadership est nécessaire en Océanie pour atteindre le même niveau de croissance et de professionnalisation dans le football féminin qu'au niveau mondial.

La stratégie reconnaît les différents éléments interconnectés nécessaire pour la croissance du football féminin et, surtout, la nécessité de s'attaquer aux inégalités sociales en même temps qu'au développement sur le terrain.

"Afin de créer un changement durable et d'avoir un impact permanent, la stratégie de football féminin de l'OFC et le programme d'héritage de la Coupe du Monde de Football Féminin de la FIFA 2023 transcenderont le terrain de football et pénétreront dans les foyers et les communautés de filles et de femmes à travers tout le Pacifique."

TOUS ENSEMBLES, NOUS SOMMES TOUS IMPLIQUÉS

ALL IN / TOUS ENSEMBLE: LA STRATÉGIE DE L'OFC POUR LE FOOTBALL FÉMININ 2027

L'objectif est de favoriser le développement, la croissance, la durabilité et la professionnalisation du football féminin en Océanie, afin d'obtenir de meilleures performances sur la scène internationale.

UNE OCÉANIE ÉGALITAIRE:

Faire tomber les barrières et rendre le football plus accessible aux filles et aux femmes dans le football, afin de garantir que les filles et les femmes soient impliquées de manière significative dans tous les aspects du football.

UNE OCÉANIE VISIBLE:

Mettre en avant et rehausser le profil du football féminin en Océanie afin d'augmenter la participation, la visibilité et la valeur du football féminin et des femmes dans le football.

UNE OCÉANIE PLUS FORTE:

Construire les bases du football féminin et accroître les capacités et les compétences des filles et des femmes dans le football.

UNE OCÉANIE À UN NIVEAU PLUS ÉLEVÉ:

Accroître le niveau, la fréquence et la mise en œuvre du football féminin pour stimuler les performances et avoir des équipes plus compétitives aux compétitions de l'OFC et de la FIFA.

UNE OCÉANIE INCLUSIVE:

Renforcer la culture de la gouvernance dans le football pour améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes et favoriser un environnement sûr, positif et inclusif pour tous.

MANUEL POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Le Manuel pour l'égalité entre les hommes et les femmes a été élaboré à l'intention des administrateurs sportifs de notre région qui souhaitent accroître la participation et les performances des femmes, développer des organisations sportives équitables et lutter contre les inégalités sociales par le biais de programmes sportifs. Le développement du sport féminin nécessite une action intentionnelle et stratégique qui reconnaît le contexte unique du Pacifique, avec les défis et les opportunités qui lui sont propres. Si de nombreuses recherches ont été menées à l'échelle mondiale sur les moyens de développer le sport féminin et de promouvoir une société plus équitable par le biais du sport, peu de travaux ont été consacrés directement à la région de l'Océanie.

APPROCHE

Nous avons adopté une approche fondée sur des données probantes pour élaborer ce manuel, par le biais de l'examen de la littérature mondiale et régionale, et de la mise en contexte par des recherches régionales visant à combler les lacunes de la recherche en matière de sport en Océanie. Les recherches primaires qui ont servi de base à cette ressource sont les suivantes:

- Une enquête portant sur les connaissances, les attitudes et les comportements de 1 621 enfants et jeunes de 25 communautés des îles du Pacifique
- 110 sondages et entretiens avec des femmes à des postes de direction dans le football de toute la région de l'Océanie
- L'analyse de 1 887 articles de presse sportive provenant des Fidji, de Samoa, des Îles Salomon et des chaînes de l'Oceania Football Confederation
- 7 talanoa ou discussions guidées organisées avec des groupes de parties prenantes clés, comprenant des joueuses, des entraîneuses et des administratrices de l'écosystème sportif océanien

Des thèmes et des idées clés se sont dégagés concernant l'approche propre à la région du Pacifique de la lutte contre l'inégalité dans le sport. Ce manuel distille ces informations en différentes étapes, fondées sur des preuves, ou "des outils", qui peuvent être entrepris pour poursuivre notre action. Les différents chapitres du manuel présentent une feuille de route pour permettre de relever certains des plus grands défis auxquels nous sommes confrontés dans la mise en place d'un sport équitable.

OBJECTIFS

À travers la réalisation des étapes du présent manuel, nous espérons créer l'égalité des chances pour tous dans le sport et utiliser notre plateforme pour contribuer au changement social de manière plus large. Plus précisément, cela inclut:

- Promouvoir les opportunités de participation et d'activité physique pour les femmes et les filles
- Assurer la participation pleine et effective des femmes et l'égalité des chances dans les domaines de la direction et de la prise de décision dans le sport
- Mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles dans le sport et donner l'exemple à la société de la promotion de la non-discrimination
- Veiller à ce que le sport soit pratiqué en toute sécurité et à ce qu'il contribue à mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles en dehors du terrain

Nous avons constaté que l'augmentation de la participation et de la visibilité des femmes dans le sport, à la fois en tant que joueuses et dans les carrières du sport, est essentielle pour inspirer les filles et les femmes à poursuivre leurs rêves.

"Le football est un sport mondial qui doit être accessible à tous. La seule façon d'y parvenir est de renforcer nos institutions et nos pratiques de travail pour qu'elles soient aussi inclusives et diversifiées que possible."[3]

COMMENT UTILISER CE MANUEL

Pour atteindre des objectifs ambitieux, nous devons travailler ensemble. Il faut une planification claire, un alignement entre les groupes de parties prenantes et une responsabilisation. C'est là qu'intervient ce manuel, qui constitue une ressource unique regroupant tous les outils qui permettront à tout le monde de travailler selon les mêmes règles et avec des stratégies alignées, quelle que soit le poste occupé.

Ce manuel est organisé en fonction des différents domaines dans lesquels des mesures peuvent être prises pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport et par le biais de celui-ci. Chaque domaine est décrit dans un chapitre du manuel. Les chapitres mettent en lumière la situation actuelle, les principaux conclusions tirées de la recherche et les actions que nous pouvons et devons entreprendre pour promouvoir et mettre en œuvre l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la communauté du football et du sport au sens large.

THÈMES RÉCURRENTS

Des thèmes récurrents sont apparus dans chaque chapitre et devraient sous-tendre le travail que nous accomplissons pour lutter contre l'inégalité entre les hommes et les femmes dans le sport et par le biais de celui-ci. Ces thèmes sont les suivants:

1. La nécessité d'écouter les bénéficiaires visés par les programmes pour comprendre leurs besoins et concevoir des activités qui répondent à ces besoins
2. La création d'objectifs et de cibles clairs pour guider l'activité et créer une responsabilité avec un suivi et une évaluation continus des activités
3. Adopter une approche sur l'ensemble de l'écosystème de la mise en œuvre et impliquer tout le monde, afin de créer des cultures sportives inclusives et solidaires
4. Demander un retour d'information et instaurer un dialogue permanent avec les diverses parties prenantes afin de continuer à faire évoluer les approches et les activités.

Ce manuel comprend également un outil de suivi permettant aux organisations sportives d'évaluer elles-mêmes leurs progrès dans les six domaines d'activité. Ce "Tableau de bord de l'égalité" est un outil d'évaluation pratique et simple qui permet aux organisations sportives du Pacifique de faire le point sur les efforts, les engagements et les programmes existants pour promouvoir l'égalité et lutter contre la violence à l'égard des femmes et des filles. Des personnes de tous les niveaux de l'organisation - conseil d'administration, entraîneurs, officiels, administrateurs, joueurs - devraient contribuer à remplir la liste de contrôle. Cela signifie que les classements peuvent être débattus en groupe et utilisés pour guider les décisions sur les actions à entreprendre pour un progrès collectif.

PARTICIPATION

Objectif	Augmentation de la participation des femmes en Océanie et développement du parcours des joueuses, depuis la base jusqu'à la haute performance
Principaux outils	**1.1 Stratégie** Définissez une stratégie de participation féminine pour votre organisation, comprenant des objectifs annuels clairs sur le nombre de joueuses et le nombre de clubs ou d'organisations proposant des programmes féminins
	1.2 Programmes Créez des programmes réservés aux femmes comme point d'entrée dans le sport, et proposer des programmes où les femmes se rencontrent et se sentent en sécurité
	1.3 Famille Offrez à toute la famille la possibilité de participer ensemble
	1.4 Entraînement Des styles d'entraînement inclusifs pour permettre et maintenir la participation des femmes et leur progression dans les parcours de performance
	1.5 Ressources Allocation de ressources, d'équipements et d'installations appropriées à tous les programmes auxquels participent les femmes et les filles
	1.6 Financement Réservez des financements pour la participation des femmes et des filles au sport tout au long de leur parcours, de la base à l'élite
	1.7 Commission Mise en place d'une commission du football féminin avec des représentantes de la jeunesse pour écouter leurs besoins et recueillir des informations sur la mise en œuvre des programmes
	1.8 Éducation Programmes de sensibilisation et d'éducation sur la valeur de la participation des femmes à l'intention des entraîneurs, des parents et des personnesclés de la communauté

LES ENTRAÎNEURS

Objectif	Augmenter le nombre de femmes entraîneurs en Océanie
Principaux outils	**2.1 Éducation** Veillez à ce que la formation des entraîneurs soit flexible et valorise la diversité et les qualités d'un leadership au service des autres
	2.2 Prévention contre les violences Incluez la prévention dans les programmes de formation des entraîneurs et mettre en œuvre des mécanismes de prévention
	2.3 Stratégie Élaborez et mettez en œuvre des stratégies de recrutement de femmes entraîneurs
	2.4 Développement Créez des opportunités de développement pour les femmes entraîneurs en offrant la possibilité de devenir formatrices d'entraîneurs ou d'entraîner au côté de leurs paires
	2.5 Visibilité Favorisez la visibilité des femmes entraîneurs afin d'inspirer les générations futures

LE LEADERSHIP

Objectif	Assurer la participation pleine et effective des femmes et l'égalité des chances dans les domaines de la direction et de la prise de décision dans le sport
Principaux outils	**3.1 Engagements** Prenez des engagements au niveau de votre organisation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la représentation des dirigeants, notamment en révisant les documents constitutionnels afin de garantir la participation pleine et effective des femmes et l'égalité des chances en matière de direction, et de promouvoir l'égalité et la non-discrimination
	3.2 Filières Créez de filières de leadership pour les femmes et les filles dans le sport dans le Pacifique
	3.3 Investissement Investissez dans le développement du leadership féminin
	3.4 Programme pour les hommes Faites participer les hommes aux programmes destinés à sensibiliser à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble du Pacifique
	3.5 Réseaux Créez des réseaux de porte-paroles qui peuvent partager les expériences et promouvoir visiblement le changement

LES MÉDIAS ET LA VISIBILITÉ

Objectif	Couverture égale du sport masculin et féminin dans les médias en Océanie
Principaux outils	**4.1 Représentation** Veillez à ce que la représentation des femmes dans les médias soit axée sur les performances sportives plutôt que sur les stéréotypes liées au genre
	4.2 Stratégie Développez une stratégie médiatique pour le sport féminin et des partenariats clés pour promouvoir la couverture du sport féminin
	4.3 Promotion Faites la promotion des femmes athlètes et des femmes qui montrent un exemple positif par le biais des plateformes de sport
	4.4 Programmes Créez des programmes visant à former des femmes journalistes et commentatrices sportives

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET PRÉVENIR LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES ET DES FILLES

Objectif	Maximiser la contribution du sport à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et à la prévention de la violence à l'encontre des femmes et des filles en Océanie
Principaux outils	**5.1 Partenariats** Établissez des partenariats avec des organisations locales qui fournissent des services aux femmes et aux enfants et mettez en œuvre des mécanismes de réponse centrés sur les victimes
	5.2 Programmes Créez des programmes fondés sur des valeurs qui remettent en question les normes sociales néfastes relatives aux genres et aux stéréotypes masculins et féminins
	5.3 Politiques Création et mise en œuvre de politiques de prévention, de procédures, de codes de conduite et de formations pour garantir que les femmes, les filles et les garçons puissent participer sans crainte de violence physique, sexuelle ou émotionnelle, de harcèlement ou d'abus
	5.4 Sensibilisation Lancez des campagnes de sensibilisation et de communication qui démontrent la contribution du sport envers l'égalité et l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles
	5.5 Espaces sûrs Création d'espaces sûrs où les garçons et les hommes peuvent réfléchir à leurs valeurs et à leurs expériences, et modéliser des attitudes et des comportements égalitaires

LES POLITIQUES

Objectifs	Tous les sports ont une politiques en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, d'inclusion, de prévention de la violence et disposent d'un budget réservé au sport féminin
Principaux outils	**Élaboration de la politique**
	6.1 Examen Examinez les politiques actuelles portant sur l'égalité entre les hommes et les femmes, l'inclusion et la prévention dans le sport
	6.2 Alignement Examinez les politiques et les cadres législatifs externes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
	6.3 Consultation Consultez les diverses parties prenantes et des bénéficiaires visés
	6.4 Ressource Affectez des ressources au développement et à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport
	6.5 Suivi régulier Contrôlez et évaluez régulièrement la politique pour vous assurer qu'elle atteint ses objectifs
Principaux outils	**Mise en œuvre de la politique**
	6.6 Mise en place Créez une politique relative à l'égalité entre les hommes et les femmes pour votre sport qui traite de l'égalité, de l'inclusion, de la prévention et de l'utilisation équitable des fonds
	6.7 Lignes directrices Établissez des lignes directrices en cas de discrimination fondée sur le sexe, ou de préoccupations concernant la sécurité
	6.8 Formation Apportez une formation, des conseils et un soutien au personnel et aux participants pour faire respecter votre politique
	6.9 Risques Analysez et traitez les risques en procédant à une évaluation des risques en rapport avec la politique
	6.10 Communication Partagez avec les partenaires de mise en œuvre et créez des attentes claires en matière de mise en œuvre
	6.11 Contrôle Contrôlez et évaluez régulièrement la politique pour vous assurer qu'elle atteint ses objectifs



PARTICIPATION

Les femmes et les filles ont été et continuent d'être sous-représentées dans tous les domaines du sport - en tant que participantes, administratrices, officielles et dirigeantes.

Lorsque les femmes et les filles sont exclues du sport, elles sont également exclues des bénéfices du sport, que sont notamment le soutien de leurs pairs, l'accès à de nouveaux réseaux, le leadership, la maîtrise de nouvelles compétences, l'amélioration de la santé et le renforcement de leur image au sein de la communauté. Ce fossé contribue à l'inégalité entre les sexes dans tous les domaines de la vie par une répartition inégale du pouvoir entre les femmes et les hommes, exacerbée par une discrimination permanente, des faiblesses dans les politiques et les systèmes, et des relations sociales qui normalisent l'inégalité.

Bien qu'il existe peu de statistiques fiables sur la participation des femmes au sport dans le Pacifique, il est généralement admis que l'engagement des femmes et des filles dans le sport est beaucoup plus faible que celui des hommes et des garçons.[2] Malgré cela, le sport est une passion et une fierté nationale. Il suffit de voir les réactions suscitées par les succès du rugby à 7 fidjien aux Jeux olympiques de Tokyo pour comprendre qu'il est possible d'enrichir cette passion collective en offrant des chances égales aux femmes et aux jeunes filles.

Les femmes et les jeunes filles ont joué un rôle essentiel dans le développement du sport, mais les faits montrent qu'elles ne sont toujours pas acceptées dans l'arène sportive[4], la domination masculine étant la norme. Les obstacles à la participation des femmes et des filles dans d'autres éléments de la société sont également des obstacles à leur participation au sport. Par exemple, les obligations familiales, le mariage, la prise en charge des enfants, des parents et des membres de la famille souffrant d'un handicap, la gestion d'un ménage et la contribution au revenu familial.

Il existe d'autres limitations pratiques, notamment le manque d'accès à des toilettes sûres ou à la capacité de gérer l'hygiène menstruelle, à de l'argent discrétionnaire pour payer les uniformes et les frais de déplacement, à des surfaces de transport et de jeu sûres, à des terrains dédiés, à des équipements et à des entraîneurs et administrateurs de confiance et techniquement compétents.

OBJECTIF:

Augmentation de la participation féminine en Océanie et développement du parcours des joueuses, depuis la base jusqu'à la haute performance.

LES OUTILS POUR PROMOUVOIR LA PARTICIPATION

1.1 Stratégie
Définissez une stratégie de participation féminine pour votre organisation, comprenant des objectifs annuels clairs sur le nombre de joueuses et le nombre de clubs ou d'organisations proposant des programmes féminins chaque année.

1.2 Programmes
Créez des programmes réservés aux femmes comme point d'entrée dans le sport, et proposer des programmes où les femmes se rencontrent et se sentent en sécurité.

1.3 Famille
Offrez à toute la famille la possibilité de participer ensemble.

1.4 Entraînement
Des styles d'entraînement inclusifs pour permettre et maintenir la participation des femmes et leur progression dans les parcours de performance.

1.5 Ressources
Allocation de ressources, d'équipements et d'installations appropriés à tous les programmes auxquels participent les femmes et les filles.

1.6 Financement
Réservez des financements pour la participation des femmes et des filles au sport tout au long de leur parcours, de la base à l'élite.

1.7 Commission
Mise en place d'une commission du football féminin avec des représentantes de la jeunesse pour écouter leurs besoins et recueillir des informations sur la mise en œuvre des programmes.

1.8 Éducation
Programmes de sensibilisation et d'éducation sur la valeur de la participation des femmes à l'intention des entraîneurs, des parents et des personnes clés de la communauté.

SITUATION ACTUELLE DANS LE PACIFIQUE:

Malgré ces défis, les femmes et les filles prennent chaque jour des mesures pour entrer sur le terrain et ouvrir les portes à d'autres par le biais de l'entraînement, de l'arbitrage et de l'administration du sport. Celles qui s'engagent dans le sport bénéficient d'une meilleure santé, de liens plus forts, d'un plus grand nombre d'options professionnelles et du sentiment de maîtrise qui accompagne l'apprentissage de nouvelles compétences. Il y a une plus grande diversité de personnes qui contribuent au football et le célèbrent. Pour y parvenir, il faut que de nombreuses personnes, y compris des hommes et des garçons, prennent des décisions et agissent de manière délibérée. Le fossé de la participation se comble grâce à un nombre croissant d'initiatives visant à donner aux femmes et aux filles les moyens de participer au sport, initiatives dont on peut s'inspirer pour accroître la participation au football dans le Pacifique.

88% DES CLUBS DE FOOTBALL ESTIMENT QUE LEUR ÉQUIPE FÉMININE A EU UN IMPACT POSITIF SUR LA COMMUNAUTÉ LOCALE.[5]

– FOOTBALL FÉMININ UEFA, 2022

70%
DES FEMMES ET DES FILLES N'ONT PAS UN NIVEAU D'ACTIVITÉ PHYSIQUE SUFFISANT[6]

48%
DES GARÇONS, CONTRE SEULEMENT 37% DES FILLES, DÉCLARENT PARTICIPER À UN ENTRAÎNEMENT DE SPORT APRÈS L'ÉCOLE[7]

97%
GIRLS DES FILLES DU PACIFIQUE PENSENT QUE LE SPORT LES REND HEUREUSES[7]

Outils basés sur des preuves:

1.1 STRATÉGIE
DÉFINISSEZ UNE STRATÉGIE DE PARTICIPATION FÉMININE POUR VOTRE ORGANISATION, COMPRENANT DES OBJECTIFS ANNUELS CLAIRS SUR LE NOMBRE DE JOUEUSES ET LE NOMBRE DE CLUBS OU D'ORGANISATIONS PROPOSANT DES PROGRAMMES FÉMININS CHAQUE ANNÉE.

L'adoption d'une approche stratégique pour accroître la participation des populations cibles, en l'occurrence les femmes et les filles, a plus de chances d'aboutir aux résultats souhaités.[8] Il est prouvé que la création d'une stratégie avec des objectifs clairs et réalisables a plus de chances d'aboutir à des résultats. Les chances de succès augmentent lorsque le groupe cible de participants est impliqué dans la création de la stratégie et qu'un budget et des ressources sont réservés à la mise en œuvre de la stratégie, avec un suivi et une évaluation réguliers des objectifs.

La stratégie sert en fin de compte de feuille de route pour augmenter la participation. Les principales parties prenantes et les partenaires doivent être identifiés pour soutenir l'élaboration et l'exécution de la stratégie. Il s'agit notamment des femmes et des filles, ainsi que des principales parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre, dont les fournisseurs d'équipements et d'installations. Les recherches menées en Océanie suggèrent que les groupes communautaires et l'église sont également des parties prenantes intéressantes à inclure dans ce processus.

Recommandations::

- Parlez à la communauté visée et écoutez ses désirs et ses besoins
- Identifiez les partenaires et les groupes de parties prenantes clés pour soutenir votre stratégie
- Créez un plan clair avec des objectifs mesurables et un budget alloué pour atteindre les objectifs
- Veillez à ce que le plan soit approuvé au plus haut niveau et soit soutenu par un suivi et une évaluation réguliers pour assurer la responsabilité de la mise en œuvre

1.2 PROGRAMMES
CRÉER DES PROGRAMMES RÉSERVÉS AUX FEMMES COMME POINT D'ENTRÉE DANS LE SPORT ET PROPOSER DES PROGRAMMES OÙ LES FEMMES SE RENCONTRENT ET SE SENTENT EN SÉCURITÉ

Les femmes et les filles ont des besoins différents à différents stades de leur expérience de jeu. À certains stades, en particulier au niveau débutant, elles peuvent préférer des programmes réservés aux femmes qui mettent l'accent sur la socialisation.[10,11] Dans le même temps, la maîtrise de nouvelles compétences est un facteur de motivation important et ces programmes doivent souligner l'importance du développement des compétences et des stratégies afin de donner un sens à l'expérience.[10] Certaines femmes et filles sont moins motivées, voire dissuadées, par un sport très compétitif.[11] Alors que d'autres femmes et filles souhaitent que leur participation au football soit prise au sérieux.[12] Il est important que les femmes et les filles puissent voir un parcours de progression possible pour leur participation, qu'elle soit récréative ou compétitive.

"J'aime jouer au football avec mes amies. C'est mon rêve de devenir joueuse de football et le fait de voir d'autres joueuses s'amuser me donne envie d'en faire mon mode de vie."

- Participante au festival Girls Play, Fidji

RECOMMANDATIONS POUR LES PROGRAMMES RÉSERVÉS AUX FEMMES:

DES OPPORTUNITÉS DE SOCIALISATION

Offrir des possibilités de socialiser et de se faire des amies avec d'autres femmes et filles au sein de l'organisation sportive, ainsi que d'entretenir des liens d'amitié. La socialisation peut avoir lieu à la fois sur le terrain et en dehors. La dynamique du groupe doit être surveillée afin de garantir le développement d'une culture positive. Il s'agit notamment de prévenir les brimades et le harcèlement et d'assurer une formation continue.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Inclure des stratégies de développement des compétences dès le début de la participation pour que les joueuses puissent développer leurs compétences et leur confiance en elles.

DES OPPORTUNITÉS DE COMPÉTITION

Augmenter progressivement les aspects compétitifs du programme pour celles qui aspirent à d'autres opportunités de compétition. Cela peut inclure l'introduction progressive de compétitions inter-villages, l'intégration éventuelle des programmes de base dans les programmes communautaires et nationaux.

LEADERSHIP ET EXEMPLES À SUIVRE

Le parcours des femmes et des filles dans le football n'est pas aussi clair que celui des hommes et des garçons.[11] Les sportifs peuvent montrer l'exemple pour défendre et motiver les femmes et les filles qui aspirent à jouer au football, et contribuer ainsi à faire tomber les barrières des stéréotypes et les barrières sociales liées au genre.[11] Le fait de faire participer des femmes dirigeantes dans le programme contribue à créer un espace sûr pour la participation des filles et des femmes. Les modèles peuvent être des entraîneurs masculins ou des membres du personnel de ces programmes, mais il est important que les filles qui participent voient des femmes dirigeantes en action.

Travailler avec les groupes communautaires locaux, les églises, les chefs de village afin d'identifier les modèles appropriés pour soutenir les parcours de football des femmes et des filles.

"Il n'y a pas de cohérence dans les compétitions féminines. Il n'y a qu'un seul tournoi depuis des années et cela a tué l'esprit des filles. Elles se sont tournées vers le rugby, qui offre de bonnes conditions, des voyages et du temps de jeu."[13]

– Sondage de l'expérience dans le football féminin 2020

ÉTUDE DE CAS

HEILALA MANONGI

ADELAIDE TU'IVAILALA | RESPONSABLE DU FOOTBALL FÉMININ, TONGA FOOTBALL ASSOCIATION

J'ai grandi dans un pays où le football n'était pas populaire chez les filles. Mais j'ai entendu dire que le roi jouait au football. Il était le parrain royal du football à Tonga, ce qui m'a encouragée, ainsi que d'autres filles, à jouer au football.

Lorsque j'étais au collège, j'ai essayé d'entrer dans l'équipe de football. Mes parents, en particulier ma mère, n'étaient pas d'accord car ils pensaient que le football était réservé aux hommes. Pourtant, j'ai commencé à jouer. J'ai ensuite représenté ma ville natale, puis j'ai finalement été appelée dans l'équipe nationale.

J'ai également été la première femme à représenter le football féminin pour le comité exécutif de la fédération tongienne de football. J'étais institutrice, mais lorsque la fédération a décidé de créer un poste, j'ai été la première à être contactée pour savoir si je voulais travailler pour elle. J'ai donc démissionné de mon poste d'enseignante et j'ai accepté l'offre.

J'ai commencé en tant qu'administratrice pour la fédération de football de Tonga en 1998. En 2006, j'ai décidé de me concentrer sur le football féminin pour essayer de développer le jeu dans mon pays. J'ai assumé de nombreuses fonctions, comme celle de responsable des médias pour le football tongien pendant quelques années, avant de revenir au football féminin.

"Il y a 25 ans, le football féminin ne bénéficiait pas d'un grand soutien. On voyait des filles courir avec des chaussettes longues ou courtes et des souliers. Aujourd'hui, nous bénéficions d'un meilleur soutien, mais nous devons continuer à sensibiliser l'opinion publique."

Après avoir vu tant de filles participer au programme Just Play, nous avons ressenti le besoin de créer un programme spécifique destiné à augmenter le nombre de filles pratiquant le football à Tonga. C'est ainsi qu'est né Heilala Manongi.

Nous avons créé un programme pour former les filles de moins de 15 ans aux compétences et à la technique du football, en veillant à ce qu'elles s'entraînent régulièrement, deux à trois fois par semaine. Nous avons également intégré à l'entraînement diverses notions telles qu'une bonne hygiène de vie. Le programme se déroule sur 16 semaines. Chaque semaine, toutes les communautés participantes des quatre îles principales organisent 2 à 3 séances d'entraînement dans leurs communautés respectives. Les séances d'entraînement sont axées sur un principe de jeu et, toutes les quatre semaines, un mini-tournoi est organisé sur chaque île pour toutes les communautés participantes. À la fin du programme, un grand tournoi est organisé sur l'île principale de Tongatapu, où les équipes s'affrontent pour remporter la Heilala Manongi Major Cup.

- **Programme réservé aux femmes**
- **Chaque semaine est consacrée à un principe de jeu différent**
- **Petits tournois sur les îles tout au long des programmes avec un grand tournoi final**
- **Les meilleures joueuses sont sélectionnées pour représenter leur île lors du tournoi final**

Le nom du projet a une définition unique et métaphorique qui reflète l'objectif principal du projet. Heilala est la fleur nationale des Tonga et est considérée comme la fleur la plus importante du Royaume. Manongi est le parfum, l'essence, l'arôme ou l'odeur d'une fleur. Nous voulions un nom qui reflète les jeunes filles (13-15 ans) et leur rôle dans le développement du football féminin. En associant les mots Heilala et Manongi, Heilala représente les jeunes filles de Tonga et leur importance dans le développement du football au Royaume de Tonga. Manongi est l'essence ou le parfum de Heilala qui cherche à attirer plus de jeunes filles vers le football, à développer leurs compétences et leurs capacités pour le développement du football féminin aux Tonga.

IMPACT DU PROGRAMME

Nous avions beaucoup de jeunes filles talentueuses, mais elles n'étaient pas intéressées par le football. Mais lorsque nous avons annoncé que le programme était réservé aux filles, elles sont venues. Avant elles jouaient au netball ou au rugby, mais nous avons réussi à attirer plus d'athlètes vers le football grâce au programme. Chaque club doit avoir une entraîneuse. Ce programme a permis d'augmenter le nombre de femmes entraîneurs, ainsi que le nombre de joueuses.

Comme il n'y avait pas beaucoup de femmes entraîneurs, certaines d'entre elles, qui étaient impliquées au niveau de l'arbitrage ou qui étaient d'anciennes joueuses nationales, ont accepté de devenir entraîneurs pour le programme. Le programme Heilala Manongi n'a pas seulement permis à un plus grand nombre de jeunes filles de développer leurs compétences techniques et tactiques, mais il a également constitué un moyen de gagner de l'argent pour les entraîneurs et leurs familles.

- **Augmentation du nombre de joueuses et d'équipes féminines**
- **Le football atteint des îles qui n'y avaient pas accès auparavant**
- **Augmentation du nombre de femmes entraîneurs**
- **Renforcement de la confiance, du sens de l'accomplissementet de l'esprit de compétition des jeunes filles**



1.3 FAMILLE

OFFRIR À TOUTE LA FAMILLE LA POSSIBILITÉ DE PARTICIPER ENSEMBLE

PERMETTRE AUX FEMMES ET AUX FILLES DE JOUER TOUT EN RESPECTANT LES ENGAGEMENTS FAMILIAUX, ET CHANGER LA PERCEPTION DE LA FAMILLE À L'ÉGARD DU JEU FÉMININ

La recherche a mis en évidence un certain nombre d'obstacles à la participation des femmes et des filles au football, notamment des obstacles liés au fait d'être mère, qui est souvent associé aux stéréotypes de genre, et au fait de disposer de moins de temps pour soi que les hommes et les garçons en raison des contraintes liées aux obligations familiales, au mariage, à la prise en charge des enfants, des parents et des membres de la famille souffrant d'un handicap, à la gestion d'un ménage et à la contribution au revenu familial. [14,15]

46% DES FEMMES CONSIDÈRENT LE FAIT D'ÊTRE MÈRE COMME UN OBSTACLE À LA PRATIQUE DU FOOTBALL.[9]

Pour y remédier, le football et d'autres sports peuvent devenir plus accessibles aux femmes et aux filles, en s'efforçant de modifier la perception de la famille et de la communauté en proposant des expériences ludiques partagées et en permettant aux mères de continuer à jouer en offrant des possibilités de jouer à l'ensemble de la famille.

54% DES FOOTBALLEUSES DU PACIFIQUE ESTIMENT QUE LA FOI A JOUÉ UN RÔLE DANS LEUR PARCOURS DE FOOTBALL.[9]

ENCOURAGER LA PARTICIPATION DES PARENTS ET DES FAMILLES

Encourager les parents à s'impliquer dans les équipes féminines afin d'accroître la participation et la confiance. Il peut s'agir d'offrir la possibilité aux parents de jouer le rôle d'un entraîneur ou d'un manager, ou de regarder ou de jouer. Le fait d'organiser de fêtes familiales dans les clubs locaux ou de collaborer avec des institutions communautaires telles que les écoles, les églises ou les villages crée un environnement axé sur la famille.

LA POSSIBILITÉ POUR LES HOMMES ET LES FEMMES DE PARTICIPER ENSEMBLE

Organiser des programmes qui rassemblent les hommes et les femmes dans des domaines spécifiques. Il peut s'agir de femmes qui entraînent des équipes de garçons, de personnes des deux sexes qui travaillent ensemble lors d'événements ou de cours de formation. Cela permet aux gens d'apprendre à se connaître, de comprendre les différences et les similitudes et de construire une culture du football où chacun a sa place.

1.4 ENTRAINEMENT

DES STYLES D'ENTRAÎNEMENT INCLUSIFS POUR PERMETTRE ET MAINTENIR LA PARTICIPATION DES FEMMES ET LEUR PROGRESSION DANS LES PARCOURS DE PERFORMANCE

De nombreuses athlètes se considèrent d'abord comme des athlètes et ensuite comme des femmes ou des filles. Elles veulent être poussées aussi loin que les athlètes masculins et exigent les mêmes attentes. Cependant, les femmes et les filles communiquent différemment des hommes, elles parlent plus et sont plus curieuses.[16] Ainsi, les entraîneurs peuvent avoir besoin d'adapter la façon dont ils communiquent avec les femmes athlètes ou avec l'équipe pour répondre à leurs besoins, tout en continuant à les entraîner aussi durement et avec la même rigueur technique.[17] Les styles d'entraînement peuvent être adaptés pour répondre aux besoins des femmes et des filles qui participent à des compétitions.

"Les femmes athlètes veulent que leurs entraîneurs comprennent qu'elles ont une vie en dehors de leur sport et qu'elles doivent jongler entre leurs responsabilités et leur entraînement."[18]
– Sports Coach UK, 2010

ADAPTER L'ENTRAÎNEMENT AUX DIFFÉRENTS STYLES DE COMMUNICATION

En général, les femmes athlètes veulent davantage savoir "pourquoi" et ont besoin de discuter et d'exprimer davantage leurs émotions.[16,17] Il a été démontré que les femmes préfèrent avoir une vue d'ensemble, qu'elles ont besoin de comprendre pourquoi elles effectuent certaines tâches et ce que cela leur apportera.[17] En général, les femmes communiquent pour partager et créer un sentiment de communauté ou de relation avec quelqu'un qui comprend leurs problèmes.[16]

ADAPTER L'ENTRAÎNEMENT AUX MOTIVATIONS DES PARTICIPANTS

Les moteurs et les motivations de la participation et la manière dont ils sont satisfaits sont, pour la plupart, différents pour les hommes et les femmes. Sans vouloir simplifier à l'extrême les choix de comportement, cela se traduit par une attitude globale à l'égard du sport (et de la vie) basée sur les concepts suivants:[17]

- Faire passer l'intérêt général avant l'intérêt individuel
- Le besoin de rendre l'environnement dans lequel elles travaillent aussi sûr et attrayant que possible
- Des processus de prise de décision et d'évaluation des risques approfondis
- Une tendance à prendre la responsabilité de tout
- Les relations humaines (qu'il s'agisse de les nouer ou de les entretenir) sont plus importantes que tout le reste
- La collaboration plutôt que la compétition est le principal moteur des groupes

CRÉER UN SENTIMENT D'APPARTENANCE

La mise en place d'un environnement sûr, tant sur le plan physique qu'émotionnel, est un aspect important du développement des femmes athlètes. Il incombe au sport, souvent par l'intermédiaire de l'entraîneur, de créer et de maintenir un environnement dans lequel les athlètes n'ont pas peur de faire des erreurs. Un environnement émotionnel sûr ne permet aucun type d'intimidation ou d'autres comportements blessants. Les commentaires embarrassants ou dégradants devant d'autres personnes peut amener les femmes athlètes à se sentir humiliées et en danger.[19]

1.5 RESSOURCES
L'ALLOCATION DE RESSOURCES, D'ÉQUIPEMENTS ET D'INSTALLATIONS APPROPRIÉES À TOUS LES PROGRAMMES AUXQUELS PARTICIPENT LES FEMMES ET LES FILLES

L'allocation de ressources, telles que les vêtements, l'équipement, les entraîneurs, les temps d'entraînement et le financement sont des facteurs clés pour créer un environnement et une culture sportive dans lesquels les femmes et les filles se sentent à leur place.[20] Lorsque les femmes et les filles peuvent accéder à des ressources de même valeur et de même fréquence que les hommes et les garçons, elles se sentent appréciées et leur participation augmente.[20]

"Lorsque vous assistez à un match féminin, vous voyez qu'elles ont toutes les t-shirts de l'équipe masculine. C'est l'une des premières choses que j'ai faites, j'ai changé cela."[9]

– Recherche de l'OFC sur les femmes dans le leadership

DES VÊTEMENTS ADAPTÉS AUX FEMMES

Ce que porte les joueuses a une importance. Les tenues de jeu ont été identifiées comme un obstacle à la participation des femmes et des filles. De nombreuses personnes interrogées ont indiqué que le fait de porter des vêtements d'occasion trop grands, en particulier ceux des ligues masculines, n'était pas plaisant ou constituait un obstacle à leur participation.

Les femmes et les jeunes filles doivent pouvoir se déplacer confortablement dans leurs tenues d'entraînement et de match. Elles doivent également pouvoir couvrir leur corps d'une manière qui soit confortable tant au niveau culturel que personnel.

Cela peut impliquer des environnements de jeu sans uniformes, ou des options d'uniformes flexibles permettant notamment aux filles de jouer en jupe ou en lavalava. Il est important de comprendre ces besoins et d'écouter les participantes au moment de décider des choix d'uniformes. Une étude de l'Université de Victoria à Melbourne a montré que 88% des filles veulent porter des shorts lorsqu'elles font du sport et 65% ne veulent pas porter de jupes.[22]

"Il peut y avoir de grandes infrastructures et des programmes destinés aux femmes, mais si les uniformes sportifs ne permettent pas aux filles ou aux femmes de se sentir à l'aise et confiantes dans ce qu'elles portent, vous... (ne les amènerez pas) sur le terrain, sur le court ou dans la piscine."[1]

– Professor Clare Hanlon, Université de Victoria [23]

La couleur des uniformes de sport est également importante. De nombreuses filles ont confié qu'elles se sentaient gênées par leurs règles et que le fait d'être obligées de jouer dans des vêtements blancs leur faisait craindre les fuites.

Idéalement, les vêtements devraient être conçus pour répondre aux besoins des joueuses. L'accès à une tenue et à un équipement appropriés est un véritable défi dans notre région, mais en donnant la priorité à des vêtements fonctionnels, on peut aider les femmes à jouer confortablement et contribuer à ce qu'elles se sentent valorisées dans notre sport.

"Suite aux commentaires des joueuses et au sujet sous-jacent des femmes qui souhaitent ne plus porter de shorts blancs pendant leurs règles, nous avons décidé de mettre en œuvre des changements dans les produits que nous offrons à nos joueuses... À partir de la saison 2023/24, nous ne fournirons plus de shorts blancs à nos femmes athlètes. Nous proposerons toujours une alternative pour nos tenues à domicile, à l'extérieur et pour notre troisième tenue afin de résoudre le problème mis en avant par les femmes dans tous les sports."

- Communiqué de presse de Manchester City et Puma [20]

DES VESTIAIRES NEUTRES

Dans de nombreux pays de notre région, les vestiaires des joueurs d'élite sont exclusivement réservés aux hommes, même s'il n'y a pas d'événements masculins. La recherche montre l'importance d'avoir des toilettes sûres et privées pour que les femmes se sentent bienvenues, valorisées et à l'aise.[24] Cela inclut des espaces où se changer en privé pour les femmes et les filles afin qu'elles ne soient plus obligées de se changer dans des endroits publics comme le parking.

L'infrastructure est cependant un véritable défi dans notre région en raison de l'espace et du coût. L'introduction d'installations unisexes pouvant être utilisées confortablement par les hommes et les femmes pourrait être une approche pour résoudre ce problème. Il s'agit notamment de supprimer les urinoirs ou de veiller à ce que les toilettes et les douches soient dotées de cloisons et de portes. Cela crée un espace où les femmes peuvent se changer, mais il est important de noter qu'à tout moment, ces installations ne doivent être utilisées exclusivement que par des hommes ou par des femmes, afin de garantir la sécurité et l'intimité des femmes qui les utilisent. Les mesures temporaires peuvent inclure des installations provisoires lorsque l'infrastructure ne peut être adaptée ou qu'elle n'est pas disponible.

TOILETTES ET GESTION DE L'HYGIÈNE MENSTRUELLE

L'accès aux produits hygiéniques, la peur d'être gêné et l'impossibilité d'accéder aux toilettes ont été mentionnés comme des obstacles à la pratique du sport. Les toilettes doivent être accessibles, sûres et propres. Les entraîneurs et les administrateurs doivent être formés pour savoir discuter avec les filles de la menstruation et être prêts à travailler avec d'autres organisations pour trouver des solutions pratiques.

46% DES JOUEUSES DE NETBALL AU PNG DISENT QU'ELLES N'ONT JAMAIS OU RAREMENT FAIT DU SPORT PENDANT LEURS MENSTRUATIONS.[24]

ESPACES SÛRS

Les joueuses doivent être associées aux discussions sur comment rendre les terrains d'entraînement plus sûrs, car elles sont bien placées pour identifier les dangers. Les joueuses doivent avoir accès à des moyens de transport sûrs pour se rendre aux entraînements, aux matches et aux événements. L'éclairage doit être bon à l'intérieur et autour du terrain d'entraînement aux heures et à l'endroit des entraînements. Les entraîneurs et les officiels seront formés aux facteurs environnementaux (par exemple, la foudre, la chaleur extrême) que la FIFA considère officiellement comme une raison d'annuler un entraînement ou un match.

Les terrains et les installations doivent être libres de toute personne qui harcèle les femmes et les filles. Les entraîneurs, les officiels, les administrateurs et les joueuses doivent tous avoir les compétences nécessaires pour identifier les éléments qui les font se sentir en danger, savoir ce qu'ils peuvent faire pour résoudre le problème et savoir quand ils doivent prendre la décision d'annuler le match ou l'entraînement en raison de conditions dangereuses.

ATTRIBUTION DES TERRAINS ET DES HORAIRES

Il est important de garantir l'égalité dans l'attribution des temps d'utilisation des installations de jeu/d'entraînement, des terrains et des équipements sportifs. Cela inclut un accès équitable aux terrains de la meilleure qualité, aux ballons dédiés et à l'équipement de conditionnement qui conviennent le mieux aux femmes et aux filles à différents niveaux.

Se concerter avec les femmes, les jeunes filles et les parents sur les heures et les jours idéaux pour la participation, en tenant compte des rôles et des autres obligations en dehors du football. Il peut s'agir d'horaires flexibles pour les programmes et les heures de match et d'entraînement, afin de tenir compte des responsabilités familiales et de la garde des enfants. Tenir compte également de la sécurité, si des moyens de transport sont prévus pour se rendre sur les terrains et en revenir après la tombée de la nuit.

ÉTUDE DE CAS

DES INSTALLATIONS NEUTRES

PAULA HANSEN | DIRECTRICE GÉNÉRAL DU PROGRAMME D'HÉRITAGE ET D'INCLUSION DE LA COUPE DU MONDE FÉMININE, NZ FOOTBALL

POURQUOI DES VESTIAIRES NEUTRES?

Nous nous attachons tout particulièrement à développer le football féminin dans l'ensemble du pays. Ce que nous savons, c'est que pour les femmes qui ne sont pas encore entrées dans le football, ainsi que pour celles qui y sont déjà, nous devons disposer de vestiaires neutres. Nous ne pouvons pas sous-estimer l'importance pour les femmes de pouvoir se doucher après un match, et de pouvoir le faire en privé.

À QUOI RESSEMBLENT LES VESTIAIRES NEUTRES?

RESPECT DE L'INTIMITÉ

Fournir des douches et des espaces où se changer en privé pour toutes les joueuses, comme par exemple des cabines individuelles verrouillables pour les douches, avec un banc pour l'équipement afin de pouvoir se changer ensuite.

Veiller à ce que les zones de douche et où se changer soient privées, de sorte que les gens ne puissent pas passer devant la porte et voir les athlètes se changer ou se doucher.

S'il n'y a que des douches communes, il est possible d'utiliser des rideaux de douche temporaires avec des rails pour assurer l'intimité.

Suppression des urinoirs.

ALLAITEMENT / CHANGEMENT DE BÉBÉ

Fournir un espace pour l'allaitement et le changement de bébé.

"Quand j'ai eu mon fils, j'ai joué lorsqu'il était très jeune, et je repense maintenant que s'il y avait eu un espace dans les vestiaires où le changer avant le match, sans avoir à le faire dans la voiture ou sur une couverture dans l'herbe, cela aurait été fantastique. Il est très important de normaliser notre communauté pour qu'elle soit perçue comme des femmes athlètes et des mères. Nous devons nous montrer sous notre meilleur jour, et si cela signifie que nous devons emmener nos enfants avec nous, faisons en sorte que nos espaces soient accueillants pour eux aussi."

- Paula Hansen, NZ Football

"En commençant à fournir des installations neutres dès à présent, mais aussi en continuant à expliquer pourquoi c'est si important, alors dans 5 à 10 ans, toutes les installations de football seront neutres."

- Paula Hansen, NZ Football



1.6 FINANCEMENT

UN FINANCEMENT RÉSERVÉ POUR LA PARTICIPATION DES FEMMES ET DES FILLES AU SPORT TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS, DEPUIS LA BASE JUSQU'À L'ÉLITE

La question de la disponibilité des fonds a été fréquemment mentionnée au cours de la recherche comme un obstacle à la participation des femmes. Le montant des fonds alloués au sport féminin dans le Pacifique a connu une croissance régulière. Malgré tout, les fonds alloués par rapport au sport masculin restent dérisoires. Le dernier rapport annuel de l'OFC souligne que sur les 25 millions de dollars néo-zélandais alloués au total des dépenses de fonctionnement, seuls 4,4 millions de dollars néo-zélandais ont été alloués à des activités spécifiques aux femmes (18%), contre 6,5 millions de dollars néo-zélandais pour les hommes et 14 millions de dollars néo-zélandais pour les dépenses non spécifiques à un sexe en particulier.

"La répartition inégale des ressources pour le football féminin ne permet pas de créer des opportunités pour les femmes et pour le jeu féminin. Alors que les attentes en matière de football masculin et féminin sont les mêmes, plusieurs membres du personnel sont engagés dans la coordination d'événements de football masculin, alors que seul un nombre limité, voire un seul membre du personnel, n'est affecté au football féminin pour le même type d'événement."[9]

- Recherche de l'OFC sur les femmes dans le leadership

Les fonds alloués devraient être équivalents à ceux alloués au football masculin toute catégorie. Les fonds doivent être alloués à tous les domaines de la filière football, y compris le football de base, le football de haut niveau, l'entraînement, l'arbitrage et l'administration. Il est important que ces fonds soient réservés et contrôlés afin de s'assurer qu'ils sont dépensés pour améliorer les possibilités de participation des femmes et des filles.

1.7 COMMISSION

MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DU FOOTBALL FÉMININ AVEC DES REPRÉSENTANTES DE LA JEUNESSE POUR ÉCOUTER LEURS BESOINS ET RECUEILLIR DES INFORMATIONS SUR LA MISE EN ŒUVRE DES PROGRAMMES

Les femmes et les filles devraient avoir une voix et une possibilité d'agir dans toutes les activités sportives. Pour mieux comprendre et être en mesure de créer des actions significatives par le biais de programmes et de parcours sportifs, il faut créer une commission ou un groupe de travail qui puisse donner un aperçu des besoins du sport pour les femmes et les filles. La stratégie ALL IN / TOUS ENSEMBLE : Stratégie de l'OFC pour le Football Féminin identifie la nécessité de "créer un groupe de pilotage de l'OFC pour le football féminin avec des représentants de chaque organisation membre." Ce modèle peut être appliqué aux niveaux continental, national et local.

Les commission pour le football féminin peuvent être utilisées pour planifier, concevoir et donner un retour d'information sur la mise en œuvre des programmes et des parcours. En outre, ces comités spécifiques peuvent contribuer à la création d'une voie d'accès pour les femmes dirigeantes au sein de l'organisation, contribuant ainsi à la durabilité du sport.

Les étapes clés à prendre en considération lors de la création d'une commission axée sur la participation des femmes sont les suivantes:

- Identifier les femmes en incluant des jeunes et des jeunes adultes pour qu'elles puissent donner leur point de vue et leur avis sur les parcours et les programmes destinés aux femmes
- Veiller à ce que la commission dispose d'un pouvoir de décision lui permettant d'exercer une véritable influence sur le jeu
- Affecter un budget et des ressources égales au développement des parcours des femmes et des filles et donner à la commission les moyens d'influencer l'allocation des ressources et les dépenses

1.8 ÉDUCATION

PROGRAMMES DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION SUR LA VALEUR DE LA PARTICIPATION DES FEMMES À L'INTENTION DES ENTRAÎNEURS, DES PARENTS ET DES PRINCIPAUX RESPONSABLES AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ

Le manque de sensibilisation est un obstacle majeur qui est ressorti de la recherche; les hommes et les garçons citant souvent les normes et les stéréotypes de genre comme raison principale de la discrimination fondée sur le genre. Le programme Just Play a montré l'efficacité des programmes d'éducation pour changer ces perceptions. Par exemple, le nombre de garçons estimant que les garçons et les filles devraient partager les tâches ménagères a augmenté de 50 % par rapport à l'attitude qu'ils avaient avant de suivre huit sessions Just Play.

Les matches de filles ouvert au public se sont également révélés être un outil de sensibilisation précieux en Océanie. Ils attirent l'attention de la communauté locale, rehaussent le profil des femmes et des filles et permettent de créer des défenseurs des droits des femmes et des filles au sein de leur communauté.

Parallèlement à la visibilité en matière de participation féminine, des programmes d'éducation ciblés peuvent être proposés aux acteurs du sport et de la communauté afin de les sensibiliser à l'importance du sport féminin dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces programmes peuvent visés notamment les communautés rurales et les villages pour montrer des exemples d'avantages pour le développement personnel et professionnel pour les femmes et les filles à travers l'engagement dans le sport.

"La culture dans laquelle nous vivons se perpétue à moins que les adultes ne s'informent à ce sujet. Pour que la fille ait les mêmes chances que le garçon, et vice versa. Beaucoup de parents ne le savent même pas. Beaucoup de parents ne savent même pas qu'une fille peut aussi jouer au football. Beaucoup de parents ne savent même pas qu'une fille peut être pilote. Ils ne le comprennent pas encore, à cause de la façon dont ils ont été élevés."[9]

- Recherche de l'OFC sur les femmes dans le leadership

Les éléments clés à prendre en compte pour sensibiliser à la valeur de la participation des femmes sont les suivants:

- Comprendre l'environnement politique national. Un certain nombre de nations insulaires du Pacifique ont adopté des politiques sportives nationales qui favorisent la participation des femmes et des filles
- Identifier les partenaires qui mettent en œuvre des programmes axés sur l'information et la sensibilisation, tels que ceux mis en œuvre par les comités olympiques nationaux, et envisager des possibilités de partenariat dans le cadre de ces efforts conjoints
- Identifier le public cible auquel s'adresseront les messages clés. Il s'agira notamment des décideurs de la communauté et des principales personnes "qui détiennent les clés" de l'accès au sport
- Identifier les personnalités sportives masculines et féminines influentes pour soutenir les campagnes de sensibilisation et d'éducation
- Élaborer et mettre en œuvre des campagnes visant le changement des normes sociales, adaptées à un public spécifique au niveau local et communautaire. Il peut s'agir de campagnes axées sur:
    - Comprendre la violence à l'égard des femmes et des filles dans le sport et l'alignement sur les politiques et pratiques de prévention
    - Promouvoir les avantages de la participation pour les femmes et les filles
    - Dissiper les mythes sur la participation des femmes et des filles et promouvoir l'inclusion et l'appartenance à différents genres, sexualités et orientations sexuelles

LES ENTRAÎNEURS

OBJECTIF:

Augmenter le nombre de femmes entraîneurs en Océanie afin d'offrir des chances égales aux hommes et aux femmes dans notre sport.

OUTILS POUR LE DOMAINE DE L'ENTRAINEMENT

2.1 Éducation
Veiller à ce que la formation des entraîneurs soit flexible et valorise la diversité et les qualités d'un leadership au service des autres

2.2 Prévention de la violence
Inclure la prévention de la violence dans les programmes de formation des entraîneurs et mettre en œuvre des mécanismes de prévention

2.3 Stratégie
Élaborer et mettre en œuvre des stratégies de recrutement de femmes entraîneurs

2.4 Développement
Créer des opportunités de développement pour les femmes entraîneurs en leur donnant la possibilité de devenir formatrices d'entraîneurs et de coentraîner

2.5 Visibilité
Favoriser la visibilité des femmes entraîneurs afin d'inspirer les générations futures

"J'avais l'habitude d'entraîner une équipe de garçons et j'aimais beaucoup cela. C'était difficile au début parce que les parents des garçons disaient 'Oh, vous avez une femme comme entraîneur', mais après, à la fin de ma saison, ils voulaient me garder."

- Recherche de l'OFC sur les femmes dans le leadership

En tant que leaders visibles, les femmes entraîneurs permettent à d'autres femmes et filles d'envisager un avenir plus vaste qui va au-delà des obstacles liés au genre qu'elles rencontrent dans leur communauté et dans leur vie quotidienne.[1] La présence de femmes entraîneurs remet en question les messages culturels négatifs que les femmes et les filles reçoivent au sujet de leur participation au football. La présence d'une femme entraîneur permet de compenser les obstacles culturels et environnementaux à la participation que nous observons dans le Pacifique.[2]

Les femmes entraîneurs offrent des perspectives différentes de celles de leurs homologues masculins, et un éventail plus large de perspectives apporte une valeur ajoutée aux organisations.[4] Par exemple, les femmes entraîneurs sont perçues comme ayant plus de perspicacité et d'empathie à l'égard des athlètes et sont capables de créer des relations de meilleure qualité.[5]

Les entraîneurs, hommes et femmes, jouent un rôle essentiel dans la création d'une expérience sportive positive. Les entraîneurs encouragent efficacement les individus à faire du sport lorsqu'ils incarnent des attributs qui sont importants pour les femmes, les filles et la communauté.

Les hommes entraîneurs qui sont motivés, qui s'engagent, qui ont la confiance de la communauté et qui adoptent des normes de genre inclusives encourageront les femmes à jouer et seront plus susceptibles de mener à des expériences positives dans le sport. De même, les femmes entraîneurs montrent aux femmes et aux filles ce qui est possible.[1] Elles peuvent partager leur propre histoire et donner l'exemple de comportements et de normes. Les femmes et les filles peuvent s'identifier à une femme entraîneur et la considérer comme un mentor et un modèle, ce qui peut contribuer à lutter contre les stéréotypes et à renforcer la confiance, le sentiment d'efficacité personnelle et le sentiment d'appartenance.[2]

SITUATION ACTUELLE DANS LE PACIFIQUE

On manque actuellement de données sur le nombre d'entraîneurs dans le Pacifique. Toutefois, d'après les inscriptions des entraîneurs, moins de 10 % des entraîneurs de football dans le Pacifique (à l'exclusion de la Nouvelle-Zélande) sont des femmes. Cependant, nous constatons une augmentation significative du nombre de femmes entraîneurs grâce à des programmes ciblés. Ces programmes ont également des effets bénéfiques sur les participants. Par exemple, le programme Just Play a adopté une approche stratégique pour former des femmes entraîneurs, ce qui a eu un impact positif sur la perception des normes de genre par les participants et a créé des voies intéressantes pour l'emploi et le développement professionnel d'un certain nombre de femmes dans le Pacifique.

74% DES ENFANTS AYANT UNE FEMME ENTRAÎNEUR AIMENT JOUER AVEC DES GARÇONS ET DES FILLES DANS LEUR ÉQUIPE, CONTRE 56% DES ENFANTS AYANT UN HOMME ENTRAÎNEUR.

60%
DE FEMMES ENTRAÎNEURS DANS LE PROGRAMME "JUST PLAY"

84%
DES GARÇONS APPRÉCIENT LE FAIT D'AVOIR UNE FEMME COMME ENTRAÎNEUR

22%
AUGMENTATION DE 22% DU NOMBRE DE GARÇONS QUI AIMENT JOUER AVEC DES FILLES APRÈS AVOIR EU UNE FEMME ENTRAÎNEUR

Outils pour augmenter le nombre de femmes entraîneurs en Océanie:

2.1 ÉDUCATION
VEILLER À CE QUE LA FORMATION DES ENTRAÎNEURS SOIT FLEXIBLE ET VALORISE LA DIVERSITÉ ET LES QUALITÉS D'UN LEADERSHIP AU SERVICE DES AUTRES

Les individus répondent à différents types d'entraîneurs et à différents types de méthodes.6 La recherche montre que l'encouragement, l'établissement de relations et le soutien sont des attributs souvent négligés dans ce qui est considéré être un entraîneur efficace, bien que ce soient des qualités efficaces dans l'entraînement des femmes et des filles.7 Nous devons nous assurer qu'il y ait des entraîneurs, hommes et femmes, qui font preuve d'empathie et de perspicacité à l'égard des athlètes. À l'avenir, tous les entraîneurs devront être sélectionnés, formés et encadrés afin d'acquérir des compétences appréciées par les femmes et les filles.

Pour y parvenir, il est important que les formateurs d'entraîneurs prennent en compte les éléments suivants:

- Examiner les approches actuelles de la formation des entraîneurs pour s'assurer de leur adaptabilité et inclure une formation sur la vulnérabilité et l'adaptation des styles d'entraînement pour répondre aux besoins des participants
- Organiser des séances de formation des entraîneurs qui leur permettent d'explorer les styles de coaching où le leader est au service des autres
- Souligner le rôle de l'entraîneur au service des individus, des équipes et des communautés

"[Le sport] peut susciter des malentendus chez les parents, qui ne se sentent pas en sécurité lorsque leurs enfants participent au programme."
- Enseignant, Luganville, Vanuatu

2.2 PRÉVENTION DE LA VIOLENCE
INCLURE LA PRÉVENTION DANS LES PROGRAMMES DE FORMATION DES ENTRAÎNEURS ET METTRE EN ŒUVRE DES MÉCANISMES DE PRÉVENTION

La mise en place d'un environnement sûr, tant sur le plan physique qu'émotionnel, est un aspect essentiel du sport. Il incombe à l'entraîneur de créer et de maintenir un environnement dans lequel les athlètes se sentent en sécurité, d'autant plus que les problèmes de sécurité sont l'un des principaux facteurs d'interruption de la pratique sportive en Océanie.

Notre région présente des taux de violence physique parmi les plus élevés au monde et des rapports indiquent que les taux de violence physique et émotionnelle à l'encontre des femmes et des filles sont plus élevés dans les environnements sportifs - les violences sont souvent utilisées comme un moyen de discipliner ou de punir ceux qui défient les normes traditionnelles de genre. La violence émotionnelle est la plus répandue, ce qui signifie qu'il est essentiel que tout programme de prévention vise également à éliminer les brimades, le harcèlement et les commentaires embarrassants ou dégradants devant d'autres personnes.[8]

L'introduction de la prévention de la violence dans la formation des entraîneurs peut leur fournir les outils et les ressources nécessaires pour créer des environnements sûrs et se protéger soi, ainsi que protéger les participants et les autres contre les abus physiques, mentaux et émotionnels.

88% DES FEMMES DU PACIFIQUE CONSIDÈRENT QU'UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE ET SOUTENU PAR D'AUTRES FEMMES EST ESSENTIEL À LEUR LEADERSHIP.

Recommandations:
Pour promouvoir un environnement sûr dans le sport, les actions suivantes sont recommandées dans la formation des entraîneurs et des bénévoles en Océanie:

- Veiller à ce que des politiques et des processus de prévention adéquats soient mis en place pour mettre fin à la violence (voir les chapitres sur les politiques et l'élimination de la violence)
- Tous les entraîneurs et formateurs d'entraîneurs doivent connaître les politiques et les raisons de leur mise en place. Cela devrait inclure une formation pour s'assurer que chacun connaît ses responsabilités dans la création d'environnements sûrs pour tous
- Élaborer un code de conduite qui soutienne la politique de prévention et garantisse que tous les entraîneurs, formateurs et administrateurs comprennent ce qu'est un comportement acceptable
- Faire respecter la politique de prévention et le code de conduite en appliquant une tolérance zéro pour toute forme de violence, de préjudice ou d'abus
    - Communiquer publiquement les mesures de prévention et veiller à ce que tous les participants et leurs parents, ainsi que les entraîneurs et les administrateurs, y soient sensibilisés

SEULES 46% DES FEMMES DU PACIFIQUE À DES POSTES DE LEADERSHIP DANS LE FOOTBALL ESTIMENT AVOIR ACCÈS À DES OPPORTUNITÉS DE CRÉER DES RÉSEAUX.

2.3 STRATÉGIE
ÉLABORER ET METTRE EN ŒUVRE DES STRATÉGIES DE RECRUTEMENT DE FEMMES ENTRAÎNEURS

Il existe un certain nombre de stratégies qui ont fait leurs preuves que les sports peuvent utiliser pour augmenter le nombre de femmes entraîneurs. Il s'agit notamment d'identifier les femmes dans la filière sportive existante et de recommander aux joueurs, à leur famille et aux membres de la communauté qu'elles s'engagent dans la voie de devenir entraineur, de s'associer à des réseaux pour identifier les futures femmes entraîneurs potentielles et de fournir un soutien et un mentorat permanents aux entraîneurs pour les fidéliser.

IDENTIFIER LES FEMMES À INTÉGRER DANS LES PROGRAMMES POUR ENTRAÎNEURS, Y COMPRIS LES PROGRAMMES POUR FORMATEURS D'ENTRAÎNEURS

L'identification des femmes déjà impliquées dans le sport s'est avérée être un mécanisme de recrutement efficace. Il peut s'agir de prendre contact avec les groupes communautaires ou les programmes pour enfants et de discuter avec les femmes présentes des possibilités d'entraînement et de développement des compétences. Les femmes identifiées doivent ensuite être accompagnées tout au long du processus de développement des compétences d'entraînement et de prise en charge des rôles d'entraîneur au sein de leur communauté ou de leur région.[19]

33% DES FEMMES ENTRAÎNEURS ONT ÉTÉ SOUTENUES LORS DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT.[3]

TIRER PARTI DES PROGRAMMES MONDIAUX ET CONTINENTAUX DE DÉVELOPPEMENT DES FEMMES ENTRAÎNEURS

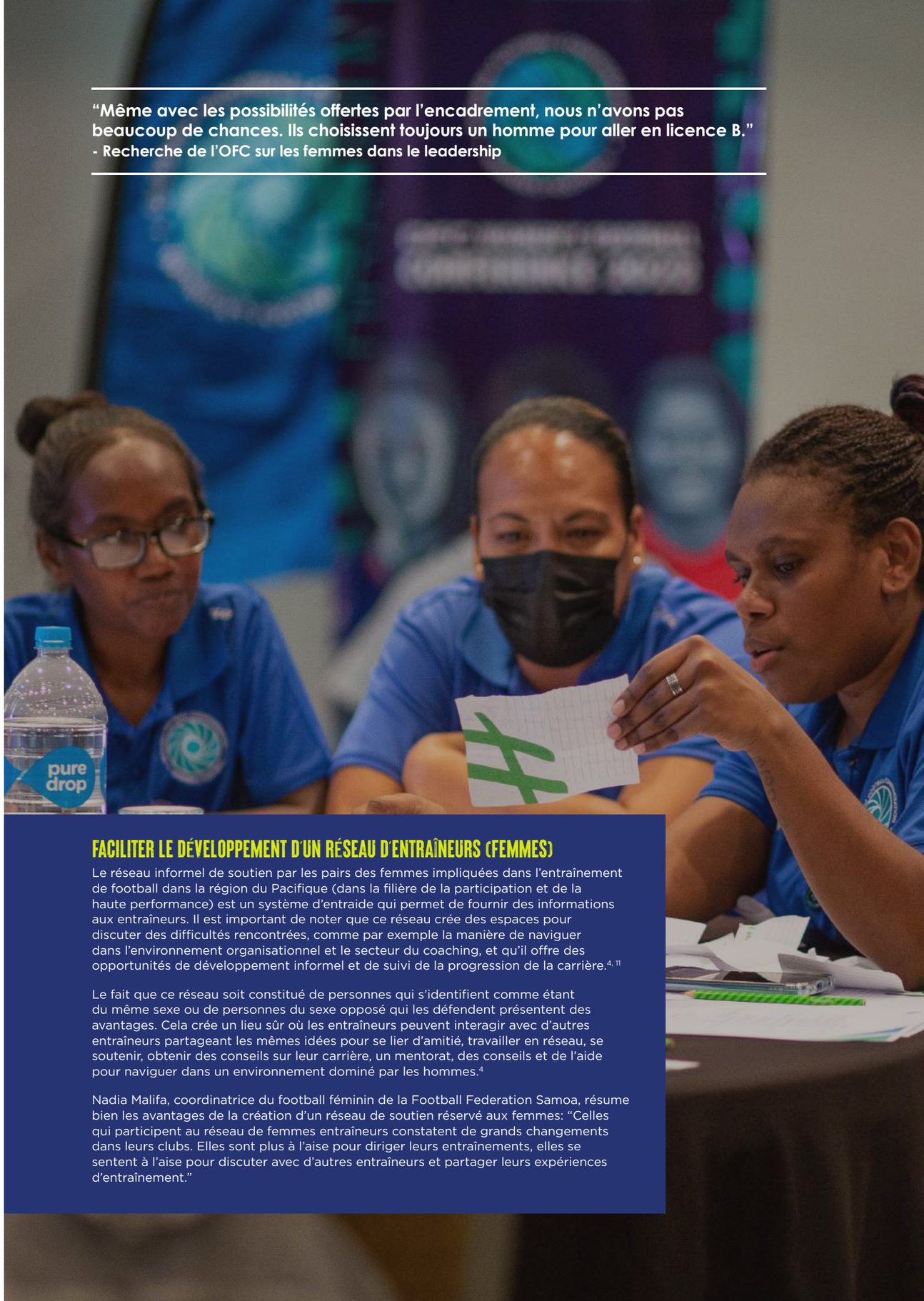
Un certain nombre d'organisations proposent des programmes ciblés pour soutenir l'entraînement féminin. Par exemple, le programme de bourses d'études de la FIFA pour la formation des femmes entraîneurs en 2022 a permis à quatre entraîneuses d'Océanie, Tessa Nicol (Nouvelle-Zélande), Alana Gunn (Nouvelle-Zélande), Annalie Longo (Nouvelle-Zélande) et Margaret Aka (Papouasie-Nouvelle-Guinée), d'être sélectionnées parmi 47 femmes entraîneurs issues de 27 associations membres dans le monde entier. [10]

Les objectifs du programme de bourses pour la formation des femmes entraîneurs de la FIFA sont les suivants:

- Éduquer et inspirer les joueuses et les femmes entraîneurs pour leur assurer une longue carrière
- Faciliter l'accès des joueuses aux qualifications et accroître leurs chances d'obtenir un emploi dans le domaine de l'entraînement
- Augmenter le nombre de femmes entraîneurs qualifiées travaillant dans le domaine du football

Emma Evans, responsable du football féminin à l'OFC, a déclaré à propos de ce programme que "le soutien supplémentaire apporté à ces entraîneurs permet d'éviter les obstacles financiers à la participation aux cours, en particulier lorsque les femmes entraîneurs du Pacifique occupent souvent des postes non rémunérés, même au plus haut niveau." Le mentorat et le réseau de soutien mis en place dans le cadre de ce programme constituent un avantage supplémentaire pour le développement des entraîneurs participant à des programmes de ce type.

"Même avec les possibilités offertes par l'encadrement, nous n'avons pas beaucoup de chances. Ils choisissent toujours un homme pour aller en licence B."
- Recherche de l'OFC sur les femmes dans le leadership



FACILITER LE DÉVELOPPEMENT D'UN RÉSEAU D'ENTRAÎNEURS (FEMMES)

Le réseau informel de soutien par les pairs des femmes impliquées dans l'entraînement de football dans la région du Pacifique (dans la filière de la participation et de la haute performance) est un système d'entraide qui permet de fournir des informations aux entraîneurs. Il est important de noter que ce réseau crée des espaces pour discuter des difficultés rencontrées, comme par exemple la manière de naviguer dans l'environnement organisationnel et le secteur du coaching, et qu'il offre des opportunités de développement informel et de suivi de la progression de la carrière.[4, 11]

Le fait que ce réseau soit constitué de personnes qui s'identifient comme étant du même sexe ou de personnes du sexe opposé qui les défendent présentent des avantages. Cela crée un lieu sûr où les entraîneurs peuvent interagir avec d'autres entraîneurs partageant les mêmes idées pour se lier d'amitié, travailler en réseau, se soutenir, obtenir des conseils sur leur carrière, un mentorat, des conseils et de l'aide pour naviguer dans un environnement dominé par les hommes.[4]

Nadia Malifa, coordinatrice du football féminin de la Football Federation Samoa, résume bien les avantages de la création d'un réseau de soutien réservé aux femmes: "Celles qui participent au réseau de femmes entraîneurs constatent de grands changements dans leurs clubs. Elles sont plus à l'aise pour diriger leurs entraînements, elles se sentent à l'aise pour discuter avec d'autres entraîneurs et partager leurs expériences d'entraînement."



ÉTUDE DE CAS

NADIA MALIFA

COORDINATRICE DU FOOTBALL FÉMININ, FOOTBALL FEDERATION SAMOA

IMPORTANCE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

L'égalité entre les hommes et les femmes est très importante ici à Samoa. J'en ai fait l'expérience dans le cadre des programmes de football que nous organisons dans les écoles et au sein des communautés. Dans les villages, on ne reconnaît pas le talent des femmes et des filles dans le sport. Les garçons pensent que les filles ne savent pas jouer et qu'elles les ralentissent lorsqu'elles jouent avec eux. Les filles ne se sentent pas à l'aise lorsqu'elles jouent avec les garçons, car ils les regardent de haut et pensent qu'elles doivent rester à la maison pour faire les tâches ménagères et aider la famille et l'église.

L'ENTRAÎNEMENT DES FEMMES ET DES FILLES

Nous avons besoin d'un soutien fort de la part des clubs pour créer davantage de programmes au sein des clubs permettant aux filles à assister régulièrement aux entraînements. J'en ai fait l'expérience en me rendant à des séances d'entraînement où j'ai vu un petit nombre de filles, mais toujours des filles différentes, se présenter chaque jour.

RÉSEAU DE FEMMES ENTRAÎNEURS

Nous avons créé ce réseau pour que nos femmes entraîneurs restent actives et pour les soutenir pendant qu'elles progressent dans le parcours pour entraîneur. Notre objectif est d'offrir davantage d'opportunités d'entraînement aux femmes et de contribuer au développement du football féminin à Samoa.

Nous avons eu l'idée du réseau des femmes entraineurs parce qu'à l'époque, nous avions vraiment besoin d'un soutien supplémentaire dans ce domaine pour nous aider à mettre en œuvre nos programmes dans les écoles et les communautés.

DÉVELOPPEMENT DU RÉSEAU DES FEMMES ENTRAÎNEURS DE SAMOA

Voici quelques-unes des mesures prises pour développer le réseau des femmes entraîneurs:

Recruter de nouvelles femmes entraîneurs

Nous donnons la priorité aux femmes entraîneurs qui entraînent activement des équipes de base.

Organiser des ateliers pour les femmes entraîneurs

Nous organisons deux fois par semaine des ateliers pour les femmes entraîneurs afin de les aider à progresser dans leur parcours d'entraîneur. Nous les aidons à créer des plans de séance et observons des séances pratiques.

Collecter des informations importantes

Nous utilisons ce réseau pour collecter régulièrement des informations importantes, telles que le nombre de filles pratiquant le football. Nous expliquons comment comprendre le nombre de participantes.

Retenir les femmes entraineurs

Nous continuons à impliquer les femmes entraîneurs dans les programmes féminins et veillons à ce qu'elles soient éligibles pour les futurs cours d'entraînement.

2.4 DÉVELOPPEMENT

CRÉER DES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT POUR LES FEMMES ENTRAÎNEURS EN DONNANT LA POSSIBILITÉ DE DEVENIR FORMATRICES D'ENTRAÎNEURS ET DE COENTRAÎNER

En investissant dans les femmes entraîneurs, l'organisation crée une voie pour qu'elles deviennent compétentes et dynamiques, ce qui favorise les opportunités pour les femmes et leur carrière à long terme dans le sport. Le sport a la possibilité de renforcer ses capacités et de soutenir les femmes entraîneurs. Dans de nombreux cas, les femmes entraîneurs ont cherché le soutien d'un mentor ou d'un défenseur qui leur a donné des conseils spécifiques sur leur entraînement et s'est engagé dans un mentorat pour leur développement. Deux options stratégiques peuvent s'inscrire dans le cadre du parcours standard de l'entraîneur:

POSSIBILITÉ DE COENTRAÎNER

S'il y a peu de femmes entraîneurs au sein de la communauté, il faut chercher à créer des voies pour que les femmes et les filles au sein des équipes deviennent entraîneurs.[1] Les recherches suggèrent que les athlètes actuels et anciens, ainsi que les enseignants et les parents, sont plus susceptibles de devenir entraîneurs que toute autre population.[12] Encouragez les joueuses et les filles à envisager de devenir entraineur en leur offrant la possibilité d'essayer d'entraîner lors de leurs entraînements ou dans le cadre de stages.[4] Envisagez de permettre une approche pour coentraîner afin d'acquérir de l'expérience et de la confiance en vue d'opportunités futures d'entraînement.[4]

DES FORMATRICES D'ENTRAÎNEURS ET DES COURS RÉSERVÉS AUX FEMMES

La présence de formatrices d'entraîneurs et de programmes de formation d'entraîneurs réservés aux femmes contribue à développer les femmes entraîneurs dans un environnement plus accommodant et plus encourageant, dans lequel ils n'ont pas peur d'apprendre et ont la possibilité de prendre la direction des opérations.[6, 13] L'augmentation du nombre de formatrices d'entraîneurs animant des cours est considérée comme un moyen efficace de créer un environnement positif et confortable, dans lequel les femmes peuvent accroître leurs compétences et leur confiance en tant qu'entraîneurs[12, 13] tout en contribuant à lutter contre les comportements nuisibles tels que l'utilisation d'un langage désobligeant, parfois répandu dans les cours dirigés par des hommes.[6]

64% DES FEMMES ENTRAÎNEURS ET ARBITRES EN OCÉANIE DÉCLARENT AVOIR ÉTÉ SOUTENU PAR UN DÉFENSEUR DE LEURS DROITS OU PAR UN MENTOR.

COURS POUR FEMMES ENTRAINEURS - SOLOMON ISLANDS FOOTBALL FEDERATION

2017 a vu la mise en place de cours pour entraineurs réservés aux femmes dans la province de Malaita aux Îles Salomon, sous la direction du coordinateur des sports de la province de Malaita, Eddie Omokirio. Omokirio, ancien entraîneur de l'équipe nationale de beach soccer des Îles Salomon et vice-président de la Solomon Islands Football Federation, espérait voir le programme créer davantage d'opportunités pour les femmes et les filles dans la communauté du football des Îles Salomon.

- Participation de 30 jeunes étudiantes à des cours de formation
- Soutien de la division des sports du gouvernement provincial de Malaita

2.5 VISIBILITÉ

FAVORISER LA VISIBILITÉ DES FEMMES ENTRAÎNEURS AFIN D'INSPIRER LES GÉNÉRATIONS FUTURES

En augmentant la visibilité des femmes entraîneurs, on peut inciter d'autres femmes et filles à percevoir une carrière d'entraineur comme une voie professionnelle réalisable potentielle.[4, 6, 13] L'augmentation de la visibilité des femmes qui entraînent ou dirigent des activités peut également contribuer à faire évoluer les mentalités au sein de la communauté en ce qui oncerne les rôles dévolus aux hommes et aux femmes.[1]

"On ne peut pas être ce que l'on ne voit pas."
- Recherche de l'OFC sur les femmes dans le leadership

La mise en avant du profil den femmes entraîneurs performantes par le biais d'activités de communication et de promotion peut inciter les femmes et les filles à considérer l'entraînement de football comme une voie possible de carrière potentielle.



"À l'avenir, j'aurai besoin de plus de femmes entraîneurs pour m'aider [à développer le football féminin] et pour continuer à faire prendre conscience que les filles peuvent jouer au football et briser les préjugés des garçons qui pourraient empêcher ces filles talentueuses de jouer et gâcher leur rêve de jouer au football."
- Responsable du développement du football féminin



LEADERSHIP

Il est prouvé que le fait d'avoir un plus grand nombre de femmes occupant des postes de direction a un impact positif sur les performances d'une organisation1 et un impact positif significatif sur les taux de participation des femmes.[2] Les femmes dirigeantes représentent non seulement des ressources économiques, politiques et sociales précieuses, mais elles ouvrent également la voie à d'autres femmes. Dans les îles du Pacifique, le nombre de femmes accédant à des postes de direction a récemment connu une évolution positive et les investissements dans le leadership des femmes dans le sport sont en augmentation[1,2] mais des inégalités subsistent.[3]

"L'impact de la réussite d'une organisation peut être spectaculaire lorsqu'une personne nommée apporte une perspective plus large et une expérience de vie différente."[2]
- Farrier & Co

En juin 2018, Sport New Zealand a annoncé que l'organisation allait travailler avec des partenaires pour atteindre un taux minimum de 40% de femmes s'identifiant comme telles au sein des conseils d'administration d'ici décembre 2021. À propos de la stratégie néo-zélandaise pour le sport et les loisirs actifs des femmes et des filles, Raelene Castle, directrice générale de Sport New Zealand, a déclaré: "la population est mixte - nous avons des hommes et des femmes qui font du sport - il est donc important que ces voix féminines soient représentées dans les conseils d'administration des organisations sportives... Et les organisations avec un grand niveau de diversité sont plus performantes. Donc quand vous ajoutez ces deux éléments ensemble, la marche à suivre devient une évidence."[4]

"Si vous adoptez l'égalité des sexes au sein de l'organe administratif et décisionnel, il est beaucoup plus facile de développer le sport au sein de la communauté féminine parce que vous avez des femmes qui prennent des décisions."
- Qais Al-Dhalai, Président d'Asia Rugby [5]

OBJECTIF:

Garantir la participation pleine et effective des femmes et l'égalité des chances en matière de leadership à tous les niveaux de la prise de décision dans le sport en Océanie.

LES OUTILS POUR LE LEADERSHIP

3.1 Engagements
Prenez des engagements organisationnels en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine du leadership.

3.2 Création de filières
Création de filières de leadership pour les femmes et les filles dans le sport dans le Pacifique.

3.3 Investissements
Investissez dans le développement du leadership féminin.

3.4 Programmes pour les hommes
Faites participer les hommes aux programes pour la parité dans l'ensemble du Pacifique.

3.5 Réseaux
Développement de réseaux de défenseurs des droits des femmes pour partager les expériences et défendre visiblement le changement.

SITUATION ACTUELLE DANS LE PACIFIQUE

Dans le Pacifique, le nombre de femmes accédant à des postes de direction dans tous les secteurs a récemment connu une évolution positive, avec des mesures politiques spécifiques au niveau national et continental reconnaissant la nécessité d'augmenter le nombre de femmes aux postes de décision.

DÉCLARATION DES DIRIGEANTS DU PACIFIQUE SUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES (2016)

Les dirigeants s'engagent à mettre en œuvre des actions politiques nationales pour faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes:

- Adopter des mesures pour accélérer la participation pleine et égale des femmes à la réforme de la gouvernance à tous les niveaux et le leadership des femmes dans toutes les prises de décision. Ces mesures peuvent inclure des mesures spéciales temporaires (comme par exemple des lois visant à établir des sièges réservés aux femmes et des réformes des partis politiques).
- Plaider en faveur d'une représentation accrue des femmes dans le secteur privé et dans les conseils et comités de gouvernance au niveau local (par exemple, les conseils d'administration des écoles et les comités des marchés de produits).

Le sport a connu des tendances positives similaires, avec des programmes proactifs et des investissements croissants dans le leadership des femmes dans le sport.[1,7] Des recherches menées par l'Université du Pacifique Sud et le Secrétariat du Commonwealth estiment qu'environ 31% des dirigeants des fédérations sportives nationales des Fidji sont des femmes. Ce chiffre dépasse de loin la moyenne mondiale dans le domaine du sport.[21]

Les sports régionaux qui ont adopté des objectifs et pris des mesures spécifiques pour remédier à l'inégalité des sexes dans le domaine du leadership ont fait état de résultats positifs. Le Comité National Olympique d'Océanie en est un exemple, car il a atteint une représentation égale des hommes et des femmes au sein du conseil exécutif et des membres du CIO d'Océanie selon les chiffres du tableau de bord de l'équilibre entre les sexes de l'ONOC 2021.[8] En se référant à ce succès, le président de l'ONOC, le Dr Robin Mitchell, a déclaré: "Le travail de l'ONOC, bon, inclusif et dynamique, n'est que le produit de ses membres et de son organe exécutif - en termes d'équilibre entre les sexes et le résultat est très positif." Toutefois, l'équilibre entre les hommes et les femmes ne suffit pas à lui seul. C'est pourquoi nous prêterons attention aux plus petits détails techniques qui garantiront que les femmes qui occupent des postes de direction dans le sport puissent faire entendre leur point de vue et que cela s'applique également à chaque décision prise et à chaque question débattue."[22]



"La participation féminine à la New Zealand Rugby League a presque triplé depuis 2016. 50% de notre personnel et 60% de notre équipe de direction s'identifient comme des femmes, et nous sommes encouragés par la représentation féminine croissante au sein de nos comités sportifs de base... Cependant, nous n'y sommes pas encore. Nous restons déterminés à poursuivre nos efforts en vue d'une plus grande diversité et d'une meilleure représentation à tous les niveaux du jeu."[9]
- Hugh Martyn, président de la New Zealand Rugby League

La New Zealand Rugby League a indiqué que la diversité accrue au sein de son conseil d'administration "renforce le processus de prise de décision en apportant une plus grande perspective et une meilleure représentation à la table de discussion."



JOUER LA CARTE DE LA PARTICIPATION PLEINE ET EFFECTIVE DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES EN MATIÈRE DE LEADERSHIP À TOUS LES NIVEAUX DE PRISE DE DÉCISION DANS LE SPORT EN OCÉANIE

3.1 ENGAGEMENTS

PRENDRE DES ENGAGEMENTS ORGANISATIONNELS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA REPRÉSENTATION DES DIRIGEANTS, NOTAMMENT EN RÉVISANT LES DOCUMENTS CONSTITUTIONNELS AFIN DE GARANTIR LA PARTICIPATION PLEINE ET EFFECTIVE DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES EN MATIÈRE DE DIRECTION, ET DE PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ET LA NON-DISCRIMINATION.

Un changement de culture organisationnelle est nécessaire pour faire progresser vers la parité entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, les organisations sportives doivent revoir leurs structures, processus et politiques afin de s'assurer qu'ils ne renforcent pas les obstacles. Elles doivent réévaluer la culture et les attitudes dominantes, et la manière dont elles peuvent avoir un impact sur les expériences et les perceptions des femmes en ce qui concerne les compétences de leadership. L'adhésion au plus haut niveau de l'organisation est essentielle, mais l'investissement des employés à tous les niveaux dans la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est un facteur primordial qui déterminera la réussite.[10]

Les organisations sportives peuvent revoir leurs structures, processus et politiques pour s'assurer qu'ils ne renforcent pas les obstacles. Les organisations doivent réévaluer la culture et les attitudes dominantes, et la manière dont elles peuvent avoir un impact sur les expériences et les perceptions des femmes en ce qui concerne les compétences en matière de leadership.

8 ÉTAPES CLÉS SONT RECOMMANDÉES POUR AMÉLIORER LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION:

1. **Discussion au niveau du conseil d'administration**
Entamez une conversation sur votre représentation actuelle et discutez des arguments en faveur du changement.

2. **Révision de votre acte constitutif**
Identifiez toute règle restrictive susceptible de créer des obstacles à l'attraction et à la nomination de femmes.

3. **Examen des exigences en matière de compétences**
Réfléchissez à l'étendue des compétences et des connaissances dont vous avez besoin au sein de votre conseil d'administration.

4. **Recherche et invitation de candidates**
Faites un appel à candidatures pour identifier et attirer des candidates de qualité.

5. **Processus de sélection**
Veillez à ce que votre processus soit exempt de préjugés et qu'il soit équitable pour tous.

6. **Accueil des nouveaux membres**
Créez une expérience positive dès le début afin de tirer avantages des nouveaux talents dès le départ.

7. **Maintien d'un environnement positif**
Impliquez pleinement les femmes membres du conseil d'administration dans tous les aspects du travail du conseil.

8. **Préparez l'avenir**
Créez un vivier de candidates dans lequel puiser à l'avenir.

"O le ala le pule o le tautau" – Proverbe samoan
"Le chemin vers le leadership passe par le service."

ADOPTEZ UNE CULTURE DE LEADERSHIP AU SERVICE DES AUTRES

L'utilisation du "leadership au service des autres" peut faire progresser le leadership dans les organisations et les programmes de développement du sport. Il s'agit d'un style de leadership communautaire qui accorde la priorité à l'aide à apporter et au développement des autres. Il diffère de la notion de leader unique et met l'accent sur le partage du pouvoir.[11]

Ce style de leadership bienveillant et axé sur le service aux individus contribue à responsabiliser les dirigeants et à promouvoir une approche collective.[11] Les dirigeants aux services des autres atteignent les objectifs de l'organisation tout en donnant la priorité à leur communauté et en responsabilisant les membres de leur équipe.

"J'aime collaborer et habiliter les autres à prendre des décisions. J'aime travailler ensemble dans la même direction. Il ne s'agit pas de moi. Je pense que mon leadership consiste à donner aux autres la confiance ou l'espace nécessaire pour qu'ils s'engagent réellement dans leur rôle de leader. Créer un espace pour permettre à d'autres personnes de diriger autour de moi également."[12]
- Participant à l'étude OFC

ENVISAGER L'UTILISATION DE QUOTAS POUR ASSURER LA CROISSANCE DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

Les quotas (c'est-à-dire une représentation féminine de 40 % dans les conseils d'administration) peuvent être utilisés comme mécanisme pour garantir l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de la gouvernance et de la direction du sport. D'autres approches peuvent être adoptées au niveau de l'organisation avec des actions conscientes en matière de genre et de gouvernance, permettant de démontrer un engagement de haut en bas en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Une organisation sportive doit s'engager à sensibiliser et à plaider en faveur du leadership des femmes, ainsi qu'à modifier dans la pratique ses processus de recrutement et ses plans de lutte contre les stéréotypes.

"Je ne pense pas que nous puissions considérer [la diversité] comme une valeur alors que notre comité exécutif est actuellement composé [essentiellement d'hommes], ce qui n'est pas de la diversité. Je n'ai pas l'impression que l'organisation y accorde vraiment de l'importance tant que notre structure n'aura pas été modifiée et que des femmes n'auront pas été nommées à des postes de direction. Il n'y a ni diversité, ni leadership, ni gouvernance." [12]
- Recherche de l'OFC sur les femmes dans le leadership

OBJECTIFS DE SPORT NEW ZEALAND EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES POUR LES ORGANISATIONS SPORTIVES

En juin 2018, Sport New Zealand a annoncé que l'organisation allait travailler avec des partenaires pour répondre à une exigence minimale de 40% de femmes qui s'identifient comme telles dans les conseils d'administration d'ici décembre 2021. Il s'agit désormais d'une condition formelle d'investissement pour Sport New Zealand. En 2021, 91% des sports en Nouvelle-Zélande avaient satisfait à cette exigence. Raelene Castle, directrice générale de Sport New Zealand, déclare que l'organisation est reconnaissante de la manière dont le secteur a soutenu l'initiative et a fait de grands efforts pour apporter des changements positifs.

"Cette initiative a prouvé que si les objectifs sont introduits de la bonne manière et que les organisations bénéficient du soutien adéquat pour les atteindre, ils peuvent être incroyablement fructueux. Il est essentiel que tous les conseils d'administration de notre secteur reflètent la communauté qu'ils servent. De meilleures décisions sont prises lorsqu'il y a une plus grande diversité des voix dans la salle."

Avec l'évolution démographique, certains sports ont été contraints d'apporter des changements radicaux à leur structure de gouvernance pour que ces structures restent représentatives. Par exemple, le rugby féminin a connu une augmentation significative des taux de participation (jusqu'à 60% de croissance entre 2013 et 2019). En réponse à cette situation, World Rugby a ajouté 17 sièges à son Conseil de 32 sièges (l'organe décisionnel du sport), tous les postes étant occupés par des femmes. Cette mesure s'est accompagnée de conseils à ses organisations nationales pour qu'elles revoient leur structure de gouvernance. Ces réformes se sont traduites par une augmentation de 22%, d'une année sur l'autre, de la représentation féminine dans les conseils d'administration au niveau mondial.

VEILLER À CE QUE LES FEMMES DIRIGEANTES SOIENT VUES ET ENTENDUES

Il convient toutefois de noter que si les quotas renforcent la responsabilisation et la représentation, ils ne s'attaquent pas aux problèmes sous-jacents de discrimination et de marginalisation des femmes occupant des postes de direction. Les études montrent qu'une majorité de femmes occupant des postes de direction ont le sentiment d'avoir été ignorées ou de devoir faire davantage leurs preuves en raison de leur sexe. Des recherches menées en Océanie ont confirmé ce point de vue, les femmes dirigeantes soulignant la nécessité de travailler plus dur pour faire leurs preuves, ou le fait qu'elles étaient nommées uniquement pour satisfaire aux exigences de quotas.[18]

"Les hommes disent que vous pouvez le faire, mais ils ne vous donnent pas l'occasion de le prouver. Je pense donc que l'un des défis pour nous, les femmes, c'est que nous devons toujours prouver que nous sommes capables de le faire."[12]
- Recherche de l'OFC sur les femmes dans le leadership

Il est essentiel que les femmes dirigeantes se voient confier des responsabilités et aient la possibilité de contribuer au débat et au développement du sport. Ce n'est qu'à cette condition que les avantages d'un leadership représentatif et diversifié se concrétiseront.

"Parfois, on a l'impression d'être un pot de fleur. Il y a des femmes qui sont aussi de haut niveau, mais elles sont juste là, présentes pour cocher les cases qui indiquent que les femmes sont représentées.* Mais à la fin, c'est seulement un homme qui distribue les prix."[12]
- Recherche de l'OFC sur les femmes dans le leadership

3.2 CRÉATION DE FILIÈRES
CRÉATION DE FILIÈRES DE LEADERSHIP POUR LES FEMMES ET LES FILLES DANS LE SPORT EN OCÉANIE

En 2019, le CIO a présenté son objectif phare d'avoir une représentation égale des femmes et des hommes au sein de son comité exécutif et dans le choix de ses vice-présidents d'ici à 2024. Pourtant, la même année, seuls 13 des 206 (6,3%) présidents de comités nationaux olympiques étaient des femmes. La recherche sur ce "défi de longue date dans l'identification et le recrutement des femmes" a suggéré que la faute pourrait résider dans le manque systématique d'attention portée à "la création d'une filière durable de talents de leadership."[18]

Notre étude documentaire et nos recherches au niveau de la région ont permis de dégager quelques stratégies clés à prendre en considération pour développer la filière de leadership pour les femmes et les filles en Océanie:

1. Élaborer des stratégies efficaces de recrutement et de maintien en poste, axées sur l'attraction de talents divers dans l'administration et la direction du sport
2. Créer notamment des partenariats avec des établissements d'enseignement tels que l'université du Pacifique Sud et le programme d'éducation sportive d'Océanie (OSEP) afin d'identifier les talents et de développer des certifications liées à des possibilités d'emploi dans le secteur du sport
3. Offrir aux jeunes filles des possibilités de leadership et une expérience professionnelle dans le domaine du sport. Il peut s'agir de la création de sous-comités de jeunes qui peuvent faire entendre leur voix ou donner une orientation stratégique au sport féminin, ou de la création de sièges de jeunes ou d'observateurs au sein des conseils d'administration
4. Créer des programmes visant à renforcer le développement du leadership (couvert par le point ci-dessous "Investissement dans le développement du leadership féminin")
5. Donner la parole aux femmes, y compris des sièges au niveau du conseil d'administration

3.3 INVESTISSEMENT
INVESTISSEMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP FÉMININ

L'enquête et les entretiens avec les femmes dans le sport à travers l'Océanie ont révélé une demande quasi-universelle de formation et de soutien supplémentaires concernant le leadership. Il a notamment été fait mention d'une formation axée sur des éléments spécifiques tels que:

- Développement des compétences en matière de leadership et de gestion
- Accompagnement et orientation professionnelle
- Présentation des structures politiques et de gouvernance du sport
- Soutien à la mise en réseau et établissement de relations solides

90% DES FEMMES DU PACIFIQUE ESTIMENT QU'UNE FORMATION AU LEADERSHIP LEUR SERAIT UTILE DANS LEUR PARCOURS DE LEADERSHIP.

– RECHERCHE DE L'OFC SUR LES FEMMES DANS LE LEADERSHIP

L'enquête a montré également qu'il y a actuellement un certain nombre de programmes en Océanie. Des possibilités de collaboration et de synergie dans ce domaine existent, étant donné que les compétences en matière de leadership ne sont pas spécifiques à un sport, mais qu'elles sont universellement requises dans tous les sports. Il convient également d'examiner ce qui se passe après la formation et de veiller à ce que les diplômées de tout programme aient la possibilité de mettre en pratique les connaissances acquises et de s'inscrire dans le processus de formation des dirigeants.

Les programmes de leadership devraient également s'aligner sur les cultures locales de l'Océanie et s'y intégrer, plutôt que d'utiliser des programmes existants dans d'autres pays. Les recherches menées par l'OFC ont révélé que 100% des femmes interrogées considéraient leur identité culturelle comme un facteur déterminant de leur approche du leadership. Cette constatation est étayée par des recherches universitaires montrant que l'adoption de récits, d'histoires et de valeurs culturelles renforce le leadership, le bien-être et le sentiment d'appartenance dans les sports d'équipe.[19]

100% DES FEMMES DU PACIFIQUE DÉCLARENT QUE L'IDENTITÉ CULTURELLE EST UN FACTEUR DÉTERMINANT DE LEUR APPROCHE DU LEADERSHIP.[12]

– RECHERCHE DE L'OFC SUR LES FEMMES DANS LE LEADERSHIP



ÉTUDE DE CAS

LE PROGRAMME JUST PLAY

Le programme Just Play a contribue grandement à améliorer les expériences de vie des enfants, des adolescents et des communautés grâce à un programme d'études structuré et basé sur le sport. Il s'agit d'un programme communautaire de sport pour le développement créé par l'Oceania Football Confederation pour améliorer la vie des enfants et des adolescents âgés de 6 à 16 ans grâce au football. Le programme Just Play touche plus de 20 000 enfants chaque année dans l'ensemble du Pacifique, et a touché près de 400 000 depuis 2009.

La lutte contre l'inégalité des sexes dans le Pacifique a toujours été un élément clé de la conception du programme Just Play. Il s'agit notamment d'approches proactives visant à renforcer les capacités des dirigeantes et à développer une filière à long terme et des parcours de carrière pour les femmes des communautés.

Les éléments clés de la conception de Just Play pour promouvoir le leadership féminin sont les suivants:

- Promouvoir les femmes dirigeantes et investir dans les capacités des responsables nationaux
- Créer un vivier de femmes dirigeantes et mettre en place un parcours de progression de carrière visible dans le cadre du programme, allant du niveau de volontaires au niveau de la direction
- Garantir une culture de la prévention de la violence en établissant des politiques et des codes de conduite et en organisant des formations et des festivals autour de campagne de sensibilisation
- Sensibiliser les enfants, changer leurs attitudes et les encourager à se faire les avocats du changement au sein de leur communauté

Résultats obtenus au niveau du développement des femmes dirigeantes:

- 7 postes de responsables nationaux de la responsabilité sociale à temps plein sont occupés par des femmes issues du programme Just Play
- De nombreuses autres femmes ont poursuivi leur carrière de cadre dans toute l'Océanie après avoir renforcer leurs capacités à travers Just Play
- 60% des entraîneurs du programme sont des femmes
- Les filles représentent 50% des participants au programme
- Augmentation de 20% du nombre de garçons déclarant aimer jouer avec les filles
- Augmentation de 20% du nombre de garçons qui apprécient d'avoir une femme comme entraîneur après avoir participé au programme Just Play



"Nous avons également vu un grand nombre de femmes passer par le programme [Just Play] qui ont commencé à travailler comme bénévoles au sein de leur communauté, ainsi que des enseignantes dans les écoles, mais le programme leur a ouvert la voie pour se développer davantage. Il y a eu un énorme renforcement des capacités dans notre région grâce à cela."
– Michelle Paiti, consultante pour la responsabilité sociale

ÉTUDE DE CAS

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ DE L'ONOC (ECO)

"L'AUTONOMISATION DES FEMMES ET DES FILLES PAR LE SPORT"

MISSION

Renforcer les capacités, les compétences et l'égalité des femmes et des filles dans le sport par les moyens suivants:

- **Un leadership et une gestion efficaces**
- **Éducation et formation**
- **Promotion de l'égalité des sexes et de la diversité**
- **Communication, sensibilisation et promotion**

TRAVAILLER AVEC LES FEMMES ET LES FILLES DANS L'ESPACE DE LEADERSHIP

En tant qu'organisation faîtière, l'ONOC a d'abord travaillé avec les différents comités féminins et sportifs des Comités Nationaux Olympiques (CNO) dans la région de l'Océanie, répondant souvent à leurs besoins spécifiques tels que le développement d'un plan stratégique, la gestion des équipes pour les Jeux continentaux et internationaux, la gestion de projets et le partage des "meilleures pratiques."

En 2017, il y a eu une prise de conscience accrue à travers le Pacifique de la valeur que les femmes apportaient aux rôles de leadership au sein de leurs CNO et de leurs sports. En conséquence, l'ECO de l'ONOC a décidé d'adopter une approche ciblée du leadership à l'avenir, et d'inviter également les hommes à rejoindre les membres de la Commission.

Le rôle des programmes de l'ONOC pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes est le suivant:

- Assurer la direction des commissions des femmes et du sport et le la commission pour l'équité du CNO
- Former les jeunes femmes pour qu'elles acquièrent des compétences et de l'assurance
- Partager les valeurs olympiques
- Soutenir les femmes athlètes pour qu'elles réussissent
- Faire participer les hommes à la vision
- Partager des informations et des initiatives réussies





PARTAGER DES INFORMATIONS ET DES INITIATIVES RÉUSSIES

ATELIERS ECO SUR LE LEADERSHIP, L'ÉQUITÉ ET LA DIVERSITÉ 2018

OBJECTIF

Continuer à habiliter les hommes et les femmes d'Océanie à travailler ensemble vers un changement réel vers l'égalité des sexes dans leurs communautés.

ÉTAPE 1 - #STEPPING UP

En 2018, tous les CNO d'Océanie ont été invités par le président de l'ECO à envoyer un homme et une femme pour participer à l'un des trois ateliers sous-régionaux (Polynésie - Apia; Mélanésie - Port Moresby ; ou Micronésie - Guam). Ces ateliers ont été animés de manière indépendante, dans un format identique, mais avec des présentations très variées, reflétant la diversité des cultures dans le Pacifique.

ÉTAPE 2 - #LEANING IN

En 2019, les participants ayant démontré un potentiel de leadership lors des ateliers ont été invités à une session de deux jours à Nadi, aux Fidji. Cet atelier a vu 10 hommes et 13 femmes de l'intégralité des 15 CNO , ainsi que le comité exécutif de l'ECO, prendre part à des conversations dynamiques et stimulantes portant sur les préjugés inconscients, les opportunités de leadership pour les femmes, les défis rencontrés, les stratégies de communication et la mise en place d'un environnement sûr pour tous dans le sport.

ÉTAPE 3 - #STAYING FOCUSSED

En 2020, afin de soutenir et d'encourager ces participants à partager leurs apprentissages et à plaider en faveur du changement, des ateliers virtuels ont été organisés avec les participants fidjiens de 2019 sous la forme d'un "cours magistral." L'atelier s'appuie sur les compétences acquises lors des étapes 1 et 2.

Sur le thème #Staying Focussed, des ateliers distincts pour les hommes et les femmes ont été organisés via Zoom en mars et avril 2021 et alignés sur les hashtags du CIO:

 # stay active – agir, ne pas attendre

 # stay healthy – créer des environnements sains et sûrs

 # stay strong – faire preuve de courage, de force de caractère, "ça dépend de moi et de nous"

Un séminaire Zoom de suivi a été organisé avec les participants du "cours magistral" en novembre 2021 et des plans ont été élaborés pour les inclure dans la conférence du GTI de novembre 2022 (initialement mai 2022).

RÉSULTATS DU PROGRAMME DE LEADERSHIP

Dans l'ensemble, les participants ont fait preuve d'une plus grande confiance en eux pour planifier des initiatives et faire la différence au sein de leurs communautés respectives. Les sessions sur les préjugés inconscients ont eu un impact significatif, en particulier sur les hommes qui se sont montrés enthousiastes et engagés, devenant ainsi nos "porte-paroles du changement."

À titre individuel, plusieurs participantes se sont portées candidates à des postes de direction dans leur sport, leur CNO ou leur parlement national. Aux Jeux olympiques de Tokyo 2020, 41% des femmes occupaient un poste de chef de mission. Tous les CNO d'Océanie comptent des femmes dans leurs comités exécutifs, avec 77% de comités ayant une représentation supérieure à 30%.

3.4 PROGRAMME POUR LES HOMMES

FAIRE PARTICIPER LES HOMMES AUX PROGRAMMES POUR LA PARITÉ DANS LE PACIFIQUE

Le changement se produit lorsque nous travaillons tous ensemble. Pour que les femmes aient un plus grand nombre et de meilleures opportunités de diriger, il faut que nous nous attaquions à la dynamique du pouvoir entre les hommes et les femmes. De nombreuses organisations ratent le coche dans leurs efforts en matière d'équité entre les sexes en concentrant les initiatives sur les femmes uniquement. Cela renforce l'idée que les inégalités entre les hommes et les femmes sont un problème de femmes, ce qui revient à dire aux hommes qu'ils n'ont pas besoin de s'impliquer.[13]

92% DES FEMMES DIRIGEANTES DANS LE FOOTBALL DÉCLARENT QUE LES VALEURS ET LES CROYANCES DE LEURS COLLÈGUES MASCULINS ONT CONSTITUÉ UN OBSTACLE À LEUR EXPÉRIENCE DANS LE FOOTBALL.[12]

Les solutions doivent inclure les membres clés de la communauté et les parties prenantes dans le cheminement des femmes vers le leadership. Les hommes occupent non seulement des postes et revendiquent l'espace qui permet aux femmes d'exercer leur leadership, mais ils renforcent également les pratiques culturelles qui remettent en cause les avancées en matière de leadership féminin. Il est donc important de se tourner vers les hommes lorsque l'on aborde les questions de relations entre les hommes et les femmes qui sont basées sur des croyances et des pratiques spécifiques aux genres.

"J'ai eu la chance d'avoir le soutien de mon directeur, qui était un homme. Il y a des hommes qui soutiennent les femmes dans les organisations, des dirigeants qui donne du pouvoir à des femmes [et] qui offrent des opportunités aux femmes. Mon directeur m'a donné des opportunités. Il m'a formée. Il m'a également bien écoutée, il m'a soutenue, il m'a donné la possibilité d'apprendre à partager mes idées sans jugement. Cela m'a vraiment aidée dans mon leadership, parce que parfois vous vous sentez dépassée [au] travail...parfois il m'a repris, mais d'une manière très constructive et respectueuse... il s'est battu pour moi. Je pense que la seule chose que j'ai entendu de sa part, c'est cet esprit combatif. Qui me disait que je pouvais le faire. Pas d'une manière hautaine, mais en exprimant ses idées et ses opinions d'une manière respectueuse."[12]
- Recherche de l'OFC sur les femmes dans le leadership

Il a été démontré que les programmes de formation au leadership qui impliquent aussi bien les hommes que les femmes sont jusqu'à trois fois plus efficaces que ceux qui n'impliquent que les femmes. Il est donc essentiel de mettre en place des programmes d'intégration des femmes qui sensibilisent les hommes à la valeur de l'intégration et du leadership des femmes et aux stratégies de soutien au développement du leadership féminin. Les domaines clés de la formation et de l'éducation des hommes sont les suivants:

- Comprendre l'inégalité entre les hommes et les femmes et ses conséquences
- Former sur les avantages de la diversité et de l'inclusion
- Comprendre les préjugés inconscients
- Identifier comment soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes

COMMENT LES HOMMES PEUVENT SOUTENIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES [15]

1. FAIRE ENTENDRE SA VOIX

Remettez en question les politiques et les pratiques qui limitent la participation et le leadership des filles et des femmes dans le sport et l'activité physique. Exprimez-vous sur l'accès équitable des femmes aux programmes, aux installations, à l'encadrement, aux opportunités de leadership, aux médias et à l'équipement.

2. CÉLÉBRER LES FEMMES ATHLÈTES

Célébrez le sport féminin en assistant à des événements féminins et en initiant d'autres personnes à ce sport, qu'il s'agisse d'un match professionnel ou local. Assistez à un match en personne ou regarder la télévision ou votre service de streaming local pour encourager la diffusion.

3. SERVIR DE MENTOR

Faites participer les femmes à des réunions et à des événements qui augmenteront leurs capacités, élargiront leurs réseaux de contacts et leur donneront les compétences nécessaires pour aller plus loin dans l'environnement de votre sport. Faites part à d'autres personnes de votre expérience de la mise à l'écart des femmes et de la façon dont leur participation peut être limitée.

4. COMMUNIQUER LES OPPORTUNITÉS

Partagez des informations sur les prochaines formations, les possibilités de financement et toutes les ressources afin de s'assurer que les femmes connaissent les moyens de faire progresser leur carrière, d'obtenir des ressources financières pour un projet important et d'être au courant des avancées dans le domaine. Informez-vous sur les fonds consacrés au soutien des femmes dans le sport et utilisez-les.

5. S'INFORMER ET INFORMER LES AUTRES

Apprenez à connaître les faits concernant les obstacles auxquels les femmes sont confrontées et leurs expériences en tant que participantes et en tant que dirigeantes.

DAVID FIRISUA

RESPONSABLE DU DÉVELOPPEMENT, BUREAU DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL DE LA FIFA (OCÉANIE)

Pour moi, être un allié signifie prendre davantage conscience des barrières et des stéréotypes persistants (réels et perçus), aller au-delà des comportements d'autorégulation des préjugés à l'égard des personnes marginalisées (c'est-à-dire les femmes sur le lieu de travail) et s'engager activement dans un comportement qui soutient la justice sociale et une distribution équitable des mécanismes de soutien et des opportunités pour les femmes.



"Les hommes peuvent jouer un rôle essentiel en devenant des agents du changement pour éliminer les stéréotypes sur le lieu de travail et en comprenant la signification spécifique au genre des comportements ou aux tâches aux niveaux opérationnel et de gouvernance de toute organisation de football."
- David Firisua, bureau de développement régional de la FIFA (Océanie)

3.5 CRÉER DES RÉSEAUX
DÉVELOPPEMENT DE RÉSEAUX DE PORTE-PAROLES POUR PARTAGER LES EXPÉRIENCES ET DÉFENDRE VISIBLEMENT LE CHANGEMENT

Lorsqu'il existe un réseau de personnes engagées, issues de différents milieux et partageant le même engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, elles peuvent se soutenir mutuellement pour surmonter les obstacles potentiels et renforcer le sens de leurs responsabilités envers leurs engagements. Les défenseurs de l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent aider à ouvrir des portes, à épauler et à fournir un retour d'information précieux pour soutenir le parcours des individus en matière de leadership.

La constitution de réseaux d'alliés masculins dans toute l'Océanie serait une approche précieuse pour démontrer un engagement collectif en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et pour clarifier que de s'attaquer à l'inégalité dans tous les aspects du sport est la responsabilité de tous. Ce type de réseau se doit d'être visible et de créer une plateforme de communication afin d'influencer le discours sur l'égalité des sexes dans le sport et de présenter les défenseurs comme des points de contact utiles pour tous ceux qui recherchent un mentor ou un soutien supplémentaire sur cette question.

Il est recommandé à tout réseau d'avoir un objectif clair et de travailler sur des projets visant à faire progresser l'égalité par le biais de réunions régulières, formelles et informelles, afin de discuter des problèmes rencontrés dans le cadre du sport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

85% DES FEMMES ONT INDIQUÉ QUE LE FAIT D'AVOIR UN DÉFENSEUR OU UN MENTOR ÉTAIT UN FACTEUR FAVORISANT LE LEADERSHIP DANS LE FOOTBALL..

"Les membres s'engagent à user de leur influence pour s'engager aux côtés des femmes et faire évoluer la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ils prennent régulièrement le temps d'être à l'écoute des membres de leur personnel, des experts en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et d'autres dirigeants à l'origine du changement. Ils s'engagent à se rencontrer officiellement tous les trimestres et à se soutenir mutuellement de manière informelle sur une série de questions ad hoc tout au long de l'année."[16]
- Coalition des champions du changement

COALITION DES CHAMPIONS DU CHANGEMENT [17]

La coalition des champions du changement a créé un groupe dédié au sport en 2015, qui comprend 19 membres venus d'organisations sportives nationales et des dirigeants de certains des clubs sportifs les plus importants et les plus prospères d'Australie. Des directeurs généraux d'organisations sportives nationales, membres du groupe dédié au sport de la coalition des champions du changement, se sont engagés à changer la donne pour les femmes athlètes, les dirigeantes et les administratrices. Le groupe concentre son engagement en faveur de l'égalité des sexes sur trois domaines prioritaires:

- promouvoir un plus grand nombre de femmes à des postes de direction;
- développer des cultures plus inclusives dans le sport; et
- atteindre l'équité salariale pour les athlètes.

64,7% DES MEMBRES DU GROUPE DÉDIÉ AU SPORT DE LA COALITION DES CHAMPIONS DU CHANGEMENT ONT ATTEINT OU SE SONT RAPPROCHÉS DE L'ÉQUILIBRE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LEUR DIRECTION.

"Les membres travaillent au sein de leur sport en particulier et dans le monde du sport dans son ensemble pour faire progresser l'égalité des sexes, en tirant parti de l'influence et du pouvoir inégalés dont bénéficie le sport dans ce pays pour faire évoluer les cultures et les mentalités. Les priorités du groupe comprennent l'accession d'un plus grand nombre de femmes à des postes de direction, le développement de cultures sportives plus inclusives et l'équité salariale pour les athlètes."

PRINCIPAUX OUTILS

LES MÉDIAS ET LA VISIBILITÉ



OBJECTIF:
Couverture égale du sport masculin et féminin dans les médias à travers l'Océanie afin de rehausser le profil du sport féminin et d'inspirer les générations futures.

OUTILS POUR LES MÉDIAS ET LA VISIBILITÉ

4.1 Représentation
Veiller à ce que la représentation des femmes dans les médias se concentre sur les performances sportives plutôt que sur les stéréotypes de genre

4.2 Stratégie
Développer une stratégie médiatique pour le sport féminin et créer des partenariats clés pour promouvoir la couverture du sport féminin.

4.3 Promotion
Promouvoir les femmes athlètes et les modèles à suivre sur les plateformes sportives

4.4 Programmes
Programmes visant à former des femmes journalistes et commentatrices sportives

78% DES FEMMES DU PACIFIQUE ESTIMENT QU'IL EST TRÈS IMPORTANT POUR LEUR CARRIÈRE DE FOOTBALLEUSE D'AVOIR DES IMAGES POSITIVES DES FEMMES DANS LES MÉDIAS.[1]

Malgré l'augmentation constante du volume et de la qualité du football féminin au cours de la dernière décennie, les équipes et les athlètes féminines continuent d'être sous-représentées sur toutes les plateformes médiatiques.[2,3] L'augmentation de la représentation des femmes athlètes dans les médias, ainsi que des femmes impliquées dans la production de médias liés au sport, a des implications positives pour la visibilité du sport féminin.[4] L'augmentation de la visibilité du sport féminin peut avoir un impact positif sur la participation et sur l'augmentation des investissements. En considérant le sport féminin sans préjugés et en y consacrant les stratégies et les investissements appropriés, les médias, tant internes qu'externes, peuvent jouer un rôle important dans la croissance du sport féminin dans la région du Pacifique.[5]

37% DES PERSONNES QUI NE SUIVENT PAS LE FOOTBALL FÉMININ CITENT QUE LE MANQUE DE COUVERTURE MÉDIATIQUE EST UN OBSTACLE MAJEUR.[6]

SITUATION ACTUELLE DANS LE PACIFIQUE:

Les recherches menées par l'OFC en 2022 ont montré ce qui suit:

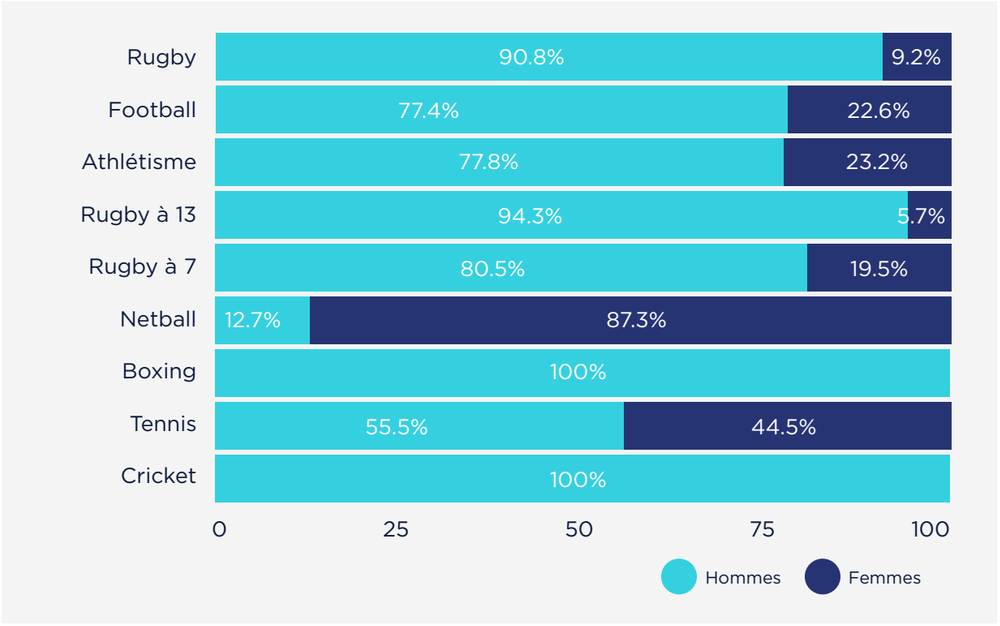
- Le sport féminin représente 18 % de l'ensemble de la couverture médiatique sportive dans le Pacifique, ce qui est bien supérieur à la moyenne mondiale estimée à 4%.
- 22,6% de la couverture du football dans le Pacifique a été consacré au football féminin, la majorité ayant eu lieu lors de la Coupe des nations féminine de l'OFC qui s'est déroulée aux Fidji en 2022.
- Dans le Pacifique, 53,4% des journalistes sportifs sont des femmes. Ce chiffre correspond à l'égalité des sexes et est bien supérieur à la moyenne mondiale de 12%.

POURCENTAGE DE COUVERTURE MÉDIATIQUE DU SPORT FÉMININ [5,7]



La région du Pacifique dépasse les moyennes mondiales dans tous les domaines, mais il y a une possibilité de progression à la fois en termes de quantité globale de médias sportifs en Océanie et en termes d'augmentation de la couverture spécifiquement allouée au sport féminin.

LA REPRÉSENTATION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR SPORT DANS LE PACIFIQUE [8]



Outre la couverture totale, il est également important d'examiner comment ces athlètes sont présentées et s'il existe des préjugés récurrents par rapport à la couverture des hommes. Les responsables de la communication et les créateurs de contenu du sport donnent le ton quant à la manière dont les sportives et les équipes féminines sont photographiées, présentées, décrites et analysées.[9]

ANALYSE DE L'OFC DU FOOTBALL DANS LES MÉDIAS

La majorité des images de footballeuses dans les médias sportifs du Pacifique ont été prises dans un environnement sportif. L'environnement sportif comprend le terrain de jeu, la participation au sport ou les images passives sur le terrain de jeu (par exemple, les photos d'équipe sur le terrain). Un grand nombre de ces images représentaient des athlètes féminines en action.

77,7% des images de footballeuses sont prises dans l'environnement sportif
36,8% des images de footballeuses sont des poses actives

Parmi tous les articles sur le sport féminin, aucun n'évalue les attributs physiques des athlètes. Ils célèbrent plutôt les performances et les réalisations des athlètes. De même, les indicateurs courants qui nuisent à la couverture du sport féminin, tels que le renforcement des normes et des stéréotypes négatifs liés au genre, ont été peu utilisés.

22,3% des articles sur le football féminin incluaient des athlètes s'exprimant sur leurs propres performances
10,7% des articles sur le football féminin font référence au rôle de l'athlète en dehors du sport

OUTILS POUR PROMOUVOIR UNE COUVERTURE ÉGALE DU SPORT MASCULIN ET FÉMININ DANS LES MÉDIAS À TRAVERS L'OCÉANIE AFIN DE REHAUSSER LE PROFIL DU SPORT FÉMININ ET D'INSPIRER LES GÉNÉRATIONS FUTURES

4.1 REPRÉSENTATION

VEILLER À CE QUE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES MÉDIAS SOIT AXÉE SUR LES PERFORMANCES SPORTIVES PLUTÔT QUE SUR LES STÉRÉOTYPES DE GENRE

Compte tenu de l'influence des médias sur la visibilité et la perception des femmes dans le sport, il est important d'examiner la manière dont les athlètes sont présentées dans le sport et de voir s'il existe des préjugés récurrents par rapport à la couverture des hommes. Les responsables de la communication et les créateurs de contenu du sport donnent le ton quant à la manière dont les sportives et les équipes féminines sont photographiées, présentées, décrites et analysées.[9]

COLLABORATION AVEC LES MÉDIAS ET APPORT DE CONSEILS ET DE FORMATIONS

Les organisations sportives peuvent perfectionner et développer leur personnel chargé des médias afin de garantir une bonne représentation et une bonne image des femmes et des filles dans le sport. Les médias externes peuvent être influencés par des activités telles que l'apport d'un guide pour les médias et par la collaboration avec les médias et les journalistes, afin de garantir une représentation appropriée des femmes et des filles. La représentation des femmes et des filles dans les médias comporte deux aspects essentiels:

1) l'utilisation de l'imagerie visuelle; 2) les thèmes clés, les points de discussion et le langage utilisé.

IMAGERIE

Les images visuelles est un outil important pour présenter un élément, en particulier dans le contexte des reportages sportifs. Les images visuelles sont porteuses de sens et peuvent avoir un impact puissant sur les attitudes, les croyances et les comportements.[2] La façon dont les femmes athlètes sont représentées dans l'imagerie des médias sportifs a des implications sur les perceptions du public, qui se répercutent sur des perceptions plus larges de la valeur des sports féminins.

THÈMES

Les mots et le ton sont importants, et ceux qui sont utilisés à l'égard des athlètes et des sports féminins sont souvent très différents de ceux qui sont utilisés à l'égard des hommes. Par exemple, les sportives sont le plus souvent définies d'abord par leur sexe (femme, fille) ou leur rôle (épouse, mère), puis en tant qu'athlète, ce qui n'est pas le cas des sportifs qui sont uniquement désignés comme tels. Indépendamment du sexe et de l'apparence d'une personne, l'accent doit être mis sur les capacités, les compétences et les résultats sportifs.[9,10]

CRÉER UN GUIDE DES MÉDIAS POUR AIDER LES JOURNALISTES ET LES MÉDIAS À PRÉSENTER DE MANIÈRE APPROPRIÉE LES FEMMES ET LES FILLES DANS LE SPORT, EN METTANT L'ACCENT SUR LA REPRÉSENTATION À LA FOIS DANS LES IMAGES ET DANS LE TEXTE

Créer un guide des médias à l'intention des journalistes et du personnel des médias, comprenant des conseils sur l'imagerie et les thèmes à utiliser dans la représentation des joueuses. Le guide des médias doit être présenté aux médias avant les tournois, les événements ou les matchs. Le même guide peut être utilisé pour guider les médias et les communications internes dans l'élaboration de contenu pour les médias sociaux et les plateformes médiatiques grand public.

IMAGERIE

- Utilisez des images qui célèbrent les exploits sportifs et utilisez des plans dynamiques où les femmes athlètes se trouvent dans un environnement sportif.
- Évitez les images non sportives et passives, ainsi que celles qui mettent l'accent sur la féminité ou l'apparence.
- Équilibrez les images qui incarnent la force, la puissance et la vitesse avec la grâce, l'agilité et l'élégance.
- Évitez de renforcer les stéréotypes féminins.
- Des efforts conscients devraient être faits pour s'assurer qu'il n'y a pas beaucoup plus d'images d'un genre par rapport à l'autre.

THÈMES

- Célébrez les exploits des sportives avec des descripteurs impliquant des compétences footballistiques et des verbes d'action.
- Utilisez un langage exempt de préjugés et éviter les stéréotypes de genre, les expressions ou les mots qui comparent les femmes aux hommes et/ou impliquent la supériorité d'un genre par rapport à un autre.
- Évitez de faire des commentaires évaluatifs sur l'apparence d'une sportive. Toutefois, il est acceptable de décrire les performances des femmes et des hommes en utilisant des adjectifs tels que beau, puissant, fort et gracieux. Ces adjectifs peuvent décrire aussi bien les performances d'un homme que celles d'une femme.
- En cas de doute, demandez-vous comment vous décririez la performance d'un homme et utilisez la même terminologie.
- L'utilisation du mot "dames" est inapproprié lorsque l'on parle de catégorie "hommes". Le terme devrait être "femmes".

4.2 STRATÉGIE

DÉVELOPPER UNE STRATÉGIE MÉDIA POUR LE SPORT FÉMININ ET DES PARTENARIATS CLÉS POUR PROMOUVOIR LA COUVERTURE DU SPORT FÉMININ

Élaborer et mettre en œuvre une stratégie médiatique avec des objectifs spécifiques pour la couverture médiatique du sport féminin. L'attribution de lignes budgétaires spécifiques et le suivi de la couverture médiatique afin de garantir une représentation égale entre le sport masculin et le sport féminin peuvent contribuer à l'engagement global.

La recherche montre que lorsqu'une organisation sportive développe activement et s'engage dans une stratégie médiatique (y compris les médias sociaux et les médias grand public), elle est plus susceptible de voir augmenter l'engagement et la rétention des femmes et des filles au sein de son sport.[11] En outre, il a été démontré que les femmes fans de sport passaient 20% plus de temps à s'intéresser au contenu sportif en ligne lorsqu'il y avait une représentation égale de contenu masculin et féminin sur les médias sociaux.[11] S'engager avec des partenaires de la radiodiffusion ou des médias peut aider les organisations sportives à développer un contenu, des histoires et des images de qualité tout en augmentant la portée et la visibilité du sport.

"Il faut vraiment avoir la même stratégie pour la communication des hommes et des femmes, mais aussi pour le marketing. Je veux vraiment un partenaire spécifique parce qu'il montrera aussi à tous les clubs ce qu'est le football féminin."
- Recherche de l'OFC sur les femmes dans le leadership

CONSEILS POUR LA STRATÉGIE ET LES PARTENARIATS MÉDIA

- Dans les activités de diffusion, la couverture des événements, les interviews, les profils d'athlètes et les commentaires, veillez autant que possible à ce que le même temps d'antenne et la même couverture soient consacrés au sport féminin et au sport masculin.
- La qualité (production) de la couverture des sports féminins et masculins et la présentation des athlètes doivent être égales. Aucun des deux ne doit être favorisé. Les ressources de production (financières, humaines et matérielles) doivent être réparties équitablement entre le sport masculin et le sport féminin. La qualité de la couverture sportive fait référence à la valeur de production de l'émission, à la qualité des graphiques et de la musique qui accompagnent le programme ou au talent à l'antenne.
- Mettez votre couverture sportive en évidence sur vos plateformes médiatiques, telles que le site web, la presse écrite et les médias sociaux, de manière à ce qu'elle soit visible et facilement accessible.
- Confiez la couverture du football féminin à vos meilleurs talents pour montrer l'importance accordée aux produits du sport féminin.
- Veillez à sélectionner des personnes passionnées par le football féminin pour en rendre compte, afin que leur enthousiasme déteigne sur le public.
- La cohérence est essentielle. Couvrez le football féminin de manière régulière et constante tout au long de l'année et pas seulement lors des grands événements.

11.3% DES ARTICLES SUR LE SPORT FÉMININ DANS LE PACIFIQUE FONT RÉFÉRENCE AU RÔLE DE L'ATHLÈTE EN DEHORS DU SPORT. [6]

4.3 PROMOTION
PROMOTION DES FEMMES ATHLÈTES ET DES MODÈLES À SUIVRE PAR LE BIAIS DE PLATEFORMES SPORTIVES

En augmentant la représentation des femmes dans les médias sportifs, les équipes féminines et les parcours des athlètes seront montrés, des audiences seront créées, des bases de supporters seront constituées et des archives seront mises à la disposition des générations futures.[5] La visibilité accrue des femmes athlètes dans les médias garantira l'existence de modèles pour les femmes et les filles et la préservation de l'histoire de tant d'athlètes dans le Pacifique.[5]

"En ce moment, lorsque vous regardez notre site web, notre Facebook, il y a plus de promotion pour les hommes. Et si vous assistez à une réunion de direction, ils parleront plus du football masculin que du football féminin. Il s'agit davantage des hommes."[1]
- Recherche de l'OFC sur les femmes dans le leadership

Les principales mesures identifiées pour promouvoir les modèles féminins sont les suivantes:

- Utilisez des programmes d'ambassadrices pour soutenir et encouragez les femmes athlètes à utiliser leur propre plateforme, ainsi que pour amplifier le contenu du sport
- Dans le cadre de votre plan média, utilisez stratégiquement vos ambassadrices ou vos modèles pour renforcer l'engagement et le partage du contenu des médias sociaux
- Développez un éventail de contenus pour les articles de presse sur les filles et le football féminin. Par exemple, les histoires d'intérêt humain captivent le public et créent un sentiment de connexion entre le fan et l'athlète. Toutefois, il convient de les séparer de la discussion sur les performances sur le terrain

AMBASSADRICES DU FOOTBALL FÉMININ DE L'OFC

La stratégie des ambassadrices du football féminin a été lancée en juillet 2021 lorsque l'OFC a engagé 12 candidates choisies par chacune des AM. L'approche globale était d'avoir une représentante féminine forte de chaque association membre pour mettre en œuvre notre stratégie ALL IN / TOUS ENSEMBLE et influencer leur contexte local.

Les ambassadrices ont depuis ajouté les éléments suivants au contenu médiatique de l'OFC:

- Interviews radiophoniques avec ABC et blogs en ligne
- Une portée totale de 21 414 sur les médias sociaux avec leurs bases combinées, où elles ont partagé les piliers de la stratégie et les activités
- Entretiens individuels qui ont été promus sur la page de l'OFC et contenu pour soutenir les activités de football féminin

4.4 PROGRAMMES
PROGRAMMES VISANT À FORMER DES FEMMES JOURNALISTES ET COMMENTATRICES SPORTIVES

53% de la couverture sportive aux Fidji, à Samoa et dans les Îles Salomon était assurée par des femmes, alors que le taux global n'est que de 12%.[9] Malgré les progrès réalisés en matière d'équité pour les femmes journalistes, de nombreuses fonctions éditoriales au sein des médias sont occupées par des hommes, ce qui peut influencer l'orientation, la présentation et la rédaction de la couverture sportive.[9,10,12] Cela a un impact sur les sports couverts et sur la manière dont le sport et les athlètes sont représentés.[10] En engageant et en développant davantage de femmes journalistes, le sport peut influencer l'image et la représentation des femmes dans le domaine du sport.

Pour continuer à faire progresser le journalisme féminin, les actions suivantes sont recommandées:

- Identifier et recruter des femmes intéressées par les médias, le travail de journaliste ou de commentatrice
- S'engager avec des experts dans le domaine des médias (par exemple le programme WINS/ABC) qui peuvent aider à mettre en place les programmes de formation et de développement
- Aligner les programmes de développement sur les résultats clés de la stratégie médiatique de l'organisation. Il peut s'agir de garantir l'égalité des chances en matière de développement et de pratique de la communication lors de tournois, d'événements ou d'autres activités sportives
- Présenter et promouvoir les travaux médias réalisés dans le cadre des programmes

DIVERSIFIER LES POINTS DE VUE

Augmentez le nombre de femmes qui parlent de football dans les communications de votre organisation.

Lorsque vous invitez des journalistes à rendre compte de l'action, évitez la dichotomie hommes-femmes qui consiste à faire commenter les événements masculins par des hommes et les événements féminins par des femmes. Veillez à ce qu'il y ait toujours un bon mélange des genres.



ÉTUDE DE CAS

L'INITIATIVE "WOMEN IN NEWS AND SPORT" (WINS)

LAVENIA YALOVI, FIJI, DIPLÔMÉE DU PROGRAMME WOMEN IN NEWS AND SPORT

Ce programme de formation et de mentorat fournit aux femmes journalistes du Pacifique et d'Asie les outils nécessaires pour faire carrière dans le monde des médias sportifs, traditionnellement dominé par les hommes.

WINS s'articule autour de trois axes principaux:

- Formation professionnelle et connaissance du secteur
- Création de contenu multiplateforme
- Mise en réseau avec d'autres femmes dans les médias et le sport

QUEL EST LE RÔLE DE WINS DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES?

Par le passé, les commentaires pour le sport féminin étaient apportés par des hommes. Il est vital pour les femmes de s'impliquer dans ces voies et ces plateformes pour mettre en valeur les femmes et montrer aux filles qu'il existe une autre plateforme où elles peuvent s'exprimer. Encourager et motiver les femmes à se lancer dans les carrières de commentatrice alors qu'il s'agit généralement d'un domaine dominé par les hommes.

EN QUOI CONSISTE LE PROGRAMME WINS?

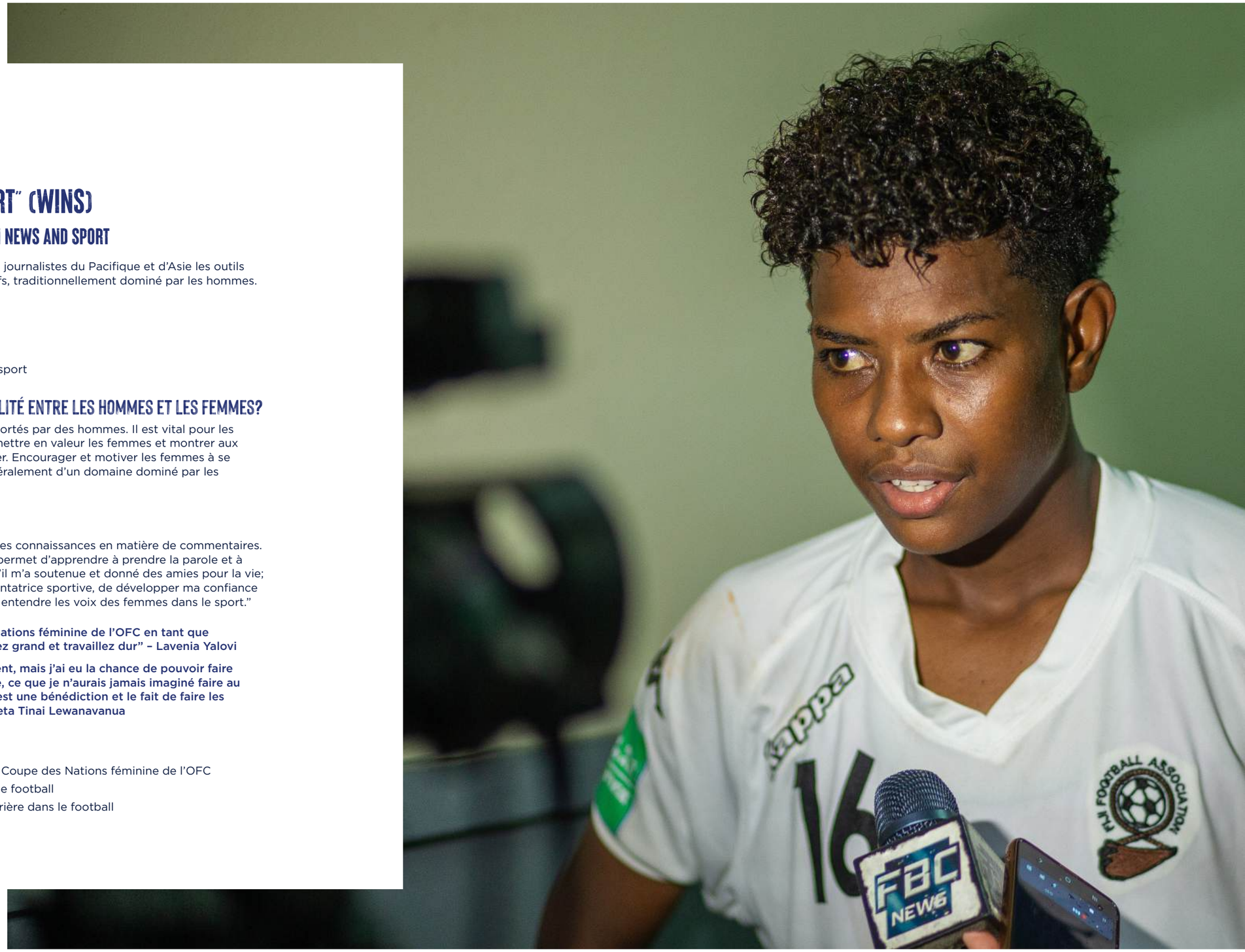
WINS permet d'apprendre des autres autour de soi et d'élargir ses connaissances en matière de commentaires. Lavenia décrit le programme WINS: "La plateforme WINS nous permet d'apprendre à prendre la parole et à savoir commet l'utiliser. La valeur du programme WINS, c'est qu'il m'a soutenue et donné des amies pour la vie; il m'a permis de travailler sur mes aspirations de devenir commentatrice sportive, de développer ma confiance en moi, et m'a apporté des conseils et du soutien. Nous voulons entendre les voix des femmes dans le sport."

"Passer d'une personne timide à donner sa voix la Coupe des Nations féminine de l'OFC en tant que commentatrice montre bien que si vous avez un rêve, alors rêvez grand et travaillez dur" – Lavenia Yalovi

"J'ai commenté à la radio uniquement à des fins d'enregistrement, mais j'ai eu la chance de pouvoir faire quelques interviews d'après-match par l'intermédiaire de Jamie, ce que je n'aurais jamais imaginé faire au début de ma carrière avec Women In News and Sports, mais c'est une bénédiction et le fait de faire les interviews dans ma langue maternelle est incroyable" – Adi Arieta Tinai Lewanavanua

RÉSULTATS:

- Une équipe composée entièrement de commentatrices à la Coupe des Nations féminine de l'OFC
- Des opportunités de mise en réseau pour les femmes dans le football
- De nouvelles voies pour les femmes qui souhaitent faire carrière dans le football



PRINCIPAUX OUTILS

Le sport peut jouer un rôle unique pour prévenir la violence avant qu'elle ne commence. Le sport contribue à établir des normes sociales positives, en remettant en question les croyances concernant les rôles et les comportements néfastes attribués aux femmes et aux hommes. Il donne aux hommes et aux femmes l'occasion de donner l'exemple de relations saines, respectueuses et égalitaires entre les sexes.

"Les organisations sportives ont également la responsabilité de protéger les participants contre les abus en mettant en place une culture, des politiques et des procédures qui minimisent les risques. Il leur incombe également de veiller à ce que les personnes victimes de violence aient accès aux soins et au soutien dont elles ont besoin auprès de prestataires de services spécialisés, tels que les services de conseil, de justice, de santé et autres. Les organisations sportives ont un rôle influant à jouer pour prévenir la violence avant qu'elle ne commence et pour permettre aux personnes victimes de violence d'accéder aux soins."



PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET PRÉVENIR LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES ET DES FILLES

OBJECTIF:

Maximiser la contribution du sport à la promotion de l'égalité des sexes et à la prévention de la violence à l'égard des femmes et des filles dans la région du Pacifique.

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET PRÉVENIR LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES ET DES FILLES

5.1 Partenariats

Établissez des partenariats avec des organisations locales qui fournissent des services aux femmes, aux filles et aux garçons et mettre en œuvre des mécanismes de réponse centrés sur les victimes

5.2 Programmes

Créez des programmes fondés sur des valeurs qui remettent en question les normes sociales néfastes relatives aux rôles et aux stéréotypes masculins et féminins

5.3 Politique

Créez et mettez en œuvre des politiques, des procédures, des codes de conduite et des formations en matière de prévention contre les violences

5.4 Travail de plaidoyer

Sensibilisez et communiquez pour promouvoir la contribution du sport envers l'égalité des sexes et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles

5.5 Création d'espaces sûrs

Créez des espaces sûrs où les garçons et les hommes peuvent réfléchir à leurs valeurs et à leur expérience et donner l'exemple d'attitudes et de comportements favorables à l'égalité des sexes

La cause première de la violence est l'inégalité entre les hommes et les femmes, ainsi que le pouvoir et le contrôle des hommes sur les femmes (également connu sous le nom de patriarcat). L'inégalité entre les hommes et les femmes se manifeste essentiellement dans notre vie quotidienne de quatre manières interactives:

1. LES RÔLES TRADITIONNELS DES HOMMES ET DES FEMMES DÉTERMINENT LEUR COMPORTEMENT

L'inégalité entre les sexes est renforcée par des points de vue qui maintiennent les rôles rigides et traditionnels des hommes en tant que leaders, décideurs, responsables de la discipline, chefs de famille, et des femmes en tant que personnes soumises, serviles, qui s'occupent des autres et dont les capacités de leadership et de prise de décision sont limitées. Les attitudes, les comportements et les croyances qui constituent des obstacles découlent de ces conceptions figées des rôles des hommes et des femmes. Elles incitent les gens à croire que les femmes et les filles ne peuvent pas être athlètes, entraîneurs, arbitres ou présidentes, et que les hommes et les garçons ne peuvent pas s'occuper des autres, qu'ils ne doivent pas pleurer ou se montrer vulnérables sur le plan émotionnel. Ces rôles basés sur le genre peuvent nuire aux femmes, aux filles, aux hommes, aux garçons - à l'ensemble de la société. Ces rôles doivent être remis en question et transformés pour que tout le monde puisse accéder en toute sécurité à tous les domaines du sport. Dans le même temps, le sport peut mettre en scène des hommes et des femmes qui se soutiennent les uns les autres d'une manière qui met l'accent sur les valeurs de respect, d'intégrité, de relations saines et d'égalité entre les hommes et les femmes.

2. LES HOMMES ET LES GARÇONS EXERCENT UN POUVOIR ET UN CONTRÔLE SUR LES FEMMES ET LES FILLES

Les rôles traditionnels des hommes et des femmes ne sont pas considérés comme complémentaires ou de valeur égale, ils sont hiérarchiques et limitatifs. Ils sont appris et façonnent les attitudes, les croyances et les comportements individuels et sociétaux. Les hommes et les garçons se voient accorder un pouvoir et un contrôle sur les femmes et les filles lorsqu'ils sont considérés comme les seuls à pouvoir être président du club, entraîneur ou vainqueur d'une compétition. Un sentiment de droit, de propriété et de manque de respect s'infiltre dans toutes les relations, les communautés, les organisations et les institutions.

3. LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES ET DES FILLES EST ACCEPTÉE ET JUSTIFIÉE

L'acceptation de la domination, de la supériorité, du pouvoir et de l'autorité des hommes sur les femmes normalise les attitudes et les comportements qui permettent aux hommes de recourir à la violence contre les femmes et les filles. L'inégalité entre les sexes et l'abus de pouvoir des hommes augmentent le risque qu'ils commettent des actes de violence et adoptent un comportement hostile et agressif à l'égard des femmes et des filles. Lorsque la société excuse l'usage de la violence par les hommes ou qualifie les femmes de mauvaises et méritant d'être punies parce qu'elles ne vivent pas selon les rôles de genre acceptés et les attentes de la société à leur égard, elle justifie la violence à l'égard des femmes et des filles.

4. LES RELATIONS ENTRE HOMMES ET GARÇONS FAVORISENT L'AGRESSION ET LE MANQUE DE RESPECT ENVERS LES FEMMES ET LES FILLES

Lorsque la société normalise le pouvoir et la valeur des hommes et des garçons par rapport aux femmes et aux filles, le manque de respect des hommes envers les femmes contribue à un cycle de discrimination et de violence fondées sur le sexe. Le manque de respect envers les femmes peut consister à les traiter comme si elles n'étaient pas importantes, comme si elles étaient incapables de penser et de prendre des décisions, à ignorer ce qu'elles ressentent, à les insulter ou à leur crier dessus. Ces attitudes sont inculquées dès le plus jeune âge par la société et les familles et se manifestent à l'âge adulte. Le manque de respect peut conduire à des comportements agressifs et violents. En raison de la vision misogyne qui prévaut, les hommes et les garçons peuvent promouvoir ou encourager l'agression et le manque de respect à l'égard des femmes et des filles dans leurs interactions mutuelles.

CRÉER DES COMPORTEMENTS POSITIFS

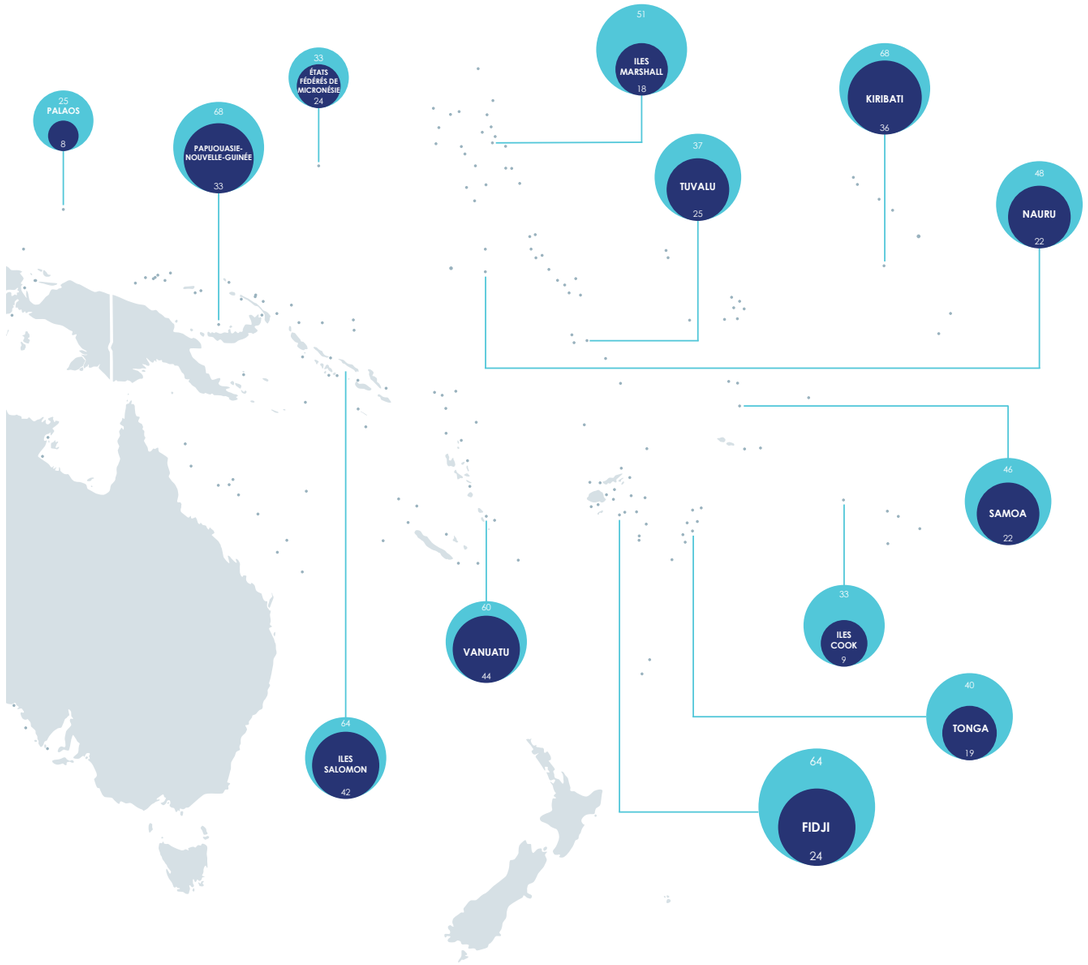
Le sport est un moyen pour les gens de se réunir, d'acquérir un statut, de créer des normes et de célébrer la culture. Le sport joue un rôle dans la création d'attitudes et de comportements positifs et peut contribuer délibérément à des normes sociales, des attitudes et des comportements positifs et sains au niveau de la communauté et de l'individu afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles.

CE QUI AIDE	CE QUI ENTRAVE
Permettre aux hommes et aux femmes de montre l'exemple sur des façons égales de distribuer et de partager le pouvoir au niveau de la gestion des programmes sportifs.	Accent mis sur la masculinité néfaste et la domination masculine, qui peut se manifester par la violence. Ce phénomène peut être exacerbé par les liens entre les hommes au sein des équipes, en particulier lorsque la loyauté envers le groupe devient plus forte que l'intégrité individuelle.
Mettre les adolescents et les adolescentes en contact avec des pairs qui peuvent servir d'exemple à suivre et offrir un soutien social alors qu'ils apprennent à remettre en question les normes sociales et les stéréotypes liés au genre.	Certains hommes athlètes bénéficient parfois d'un traitement spécial et ne sont pas réprimandés en cas de comportement abusif.
Soutenir les femmes et les filles pour qu'elles développent une plus grande autonomie et une meilleure compréhension de leur corps, qu'elles deviennent plus fortes physiquement et qu'elles explorent leurs capacités.	Le fait de briser les stéréotypes et d'agir en dehors des rôles de genre sanctionnés par la société peut exposer les femmes et les filles au risque d'être victimes de violence.
Créer un espace sûr pour que les filles et les femmes puissent se réunir et explorer leur potentiel.	Les athlètes peuvent avoir très peu de pouvoir par rapport à leur entraîneur ou à d'autres professionnels du sport de haut niveau, et ne veulent pas risquer de perdre leurs chances d'avancement s'ils dénoncent des pratiques indésirables de la part de figures d'autorité.
Permettre à des accompagnateurs de confiance, formés et disposant de bons réseaux de relations de discuter avec les membres de la communauté sur les concepts de masculinité, de féminité et de rôle des hommes et des femmes.	Tous les âges et tous les types d'athlètes sont susceptibles d'être confrontés à ces problèmes, mais les athlètes d'élite, les enfants et les athlètes lesbiennes/gays/bisexuels/transsexuels (LGBTIA+), ainsi que les athlètes handicapés, sont les plus exposés.
Donner aux adolescents et adolescentes l'accès à des modèles positifs sous la forme d'un entraîneur ou d'un chef d'équipe. Ce mentor les aide à surmonter les difficultés et leur donne une vision de ce qu'il est possible de faire.	Dans certains cas, les parents misent sur la réussite sportive de leur enfant pour sortir la famille de la pauvreté ou pour satisfaire leur propre besoin de statut et de réussite. Il arrive que des enfants athlètes signalent des abus à leurs parents et que ces derniers les forcent à garder le silence.
Explorer les différences humaines et entrer en contact avec des personnes différentes d'eux, ne partageant pas la même origine ethnique, la même religion, les mêmes expériences de vie.	
Attirer l'attention de la communauté et soutenir publiquement les femmes et les filles dans le sport. Lorsque les filles jouent en public, elles ont immédiatement l'occasion de prendre conscience de la nécessité de défendre leurs droits au sein de la communauté.	
Les alliés masculins qui ont la possibilité d'utiliser leur plateforme sportive pour remettre en question l'inégalité entre les sexes, créent un espace pour leurs homologues féminines et influencent l'opinion des autres.	

SITUATION ACTUELLE DANS LA RÉGION PACIFIQUE:

La région du Pacifique enregistre des taux de violence à l'égard des femmes parmi les plus élevés au monde - deux fois plus élevés que la moyenne mondiale - et l'on estime que deux femmes du Pacifique sur trois sont touchées par la violence en raison de leur sexe. Outre les taux élevés de violence, qui sont une violation des droits de l'Homme, les femmes et les filles de la région du Pacifique sont confrontées à des inégalités constantes et continues, notamment une faible participation à la prise de décision, des opportunités économiques limitées, et un accès restreint aux services et droits de base.[1] La violence à l'égard des femmes et des filles prend de nombreuses formes dans le Pacifique, la violence entre partenaires intimes et la violence sexuelle (y compris l'agression sexuelle, le viol et le harcèlement sexuel) étant les plus courantes, aux côtés de la violence économique, psychologique et physique.[1]

VIOLENCE À L'ENCONTRE DES FEMMES DANS LA RÉGION DU PACIFIQUE [2]



LÉGENDE

Pourcentage de femmes ayant déclaré avoir subi des violences physiques ou sexuelles, ou les deux, de la part d'un partenaire intime au cours de leur vie

Pourcentage de femmes ayant déclaré avoir subi des violences physiques ou sexuelles, ou les deux, de la part d'un partenaire intime au cours des 12 derniers mois

AGIR

Des mesures peuvent être prises à différents niveaux (individuel, relationnel, communautaire et sociétal). Chacun de ces quatre niveaux interagit avec les autres et les influence. Pour que la prévention et l'évolution des comportements soient efficaces, les stratégies doivent être mises en œuvre à tous les niveaux.

CHANGEMENT AU NIVEAU DES INDIVIDUS

- Remettre en question les stéréotypes et les rôles rigides liés à ce que signifie être un homme ou une femme.
- Remettre en question les relations entre pairs masculins qui mettent l'accent sur l'agression et le manque de respect à l'égard des femmes.

CHANGEMENT AU NIVEAU DES RELATIONS

- Créer un contrôle égal de la prise de décision et promouvoir une communication positive.
- Investir dans de bons entraîneurs. Les entraîneurs doivent vivre les valeurs du programme, créer un environnement adéquat et mettre en œuvre les programmes.
- Soutenir les parents, les soignants et les membres de la communauté pour qu'ils encouragent les femmes et les filles à faire du sport.
- Créer des espaces sûrs.

CHANGEMENT AU NIVEAU DES COMMUNAUTÉS

- Les valeurs et le code de conduite doivent comporter une tolérance zéro à l'égard de la violence à l'égard des femmes.
- Les activités de l'organisation relatives à la prévention doivent être intentionnelles, flexibles et durables.
- L'encouragement de la participation des femmes et des filles dans le sport doit être un signal pour inviter la communauté, les parents et les autres parties prenantes à s'engager contre les violences.

CHANGEMENT AU NIVEAU DE LA SOCIÉTÉ

- Soutenir des cadres, des campagnes et des politiques globales qui promeuvent l'égalité entre les hommes et les femmes et mettent fin à la violence à l'encontre des femmes et des filles.
- Communiquer en vue d'un changement social par le biais de campagnes de promotion sociale et en faisant participer les familles, les écoles, les chefs de communauté, les églises et les défenseurs des droits de l'Homme à la conception du programme.
- Établir des partenariats avec des organisations dirigées par des femmes et des prestataires de services de lutte contre la violence sexiste afin d'amplifier les messages et de renforcer les filets de sécurité pour les victimes de la violence.

DES ACTIONS POUR MAXIMISER LA CONTRIBUTION DU SPORT À L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES ET DES FILLES EN OCÉANIE

5.1 PARTNENARIATS

ÉTABLISSEZ DES PARTENARIATS AVEC DES ORGANISATIONS LOCALES QUI FOURNISSENT DES SERVICES AUX FEMMES, AUX FILLES ET AUX GARÇONS ET METTRE EN ŒUVRE DES MÉCANISMES DE RÉPONSE CENTRÉS SUR LES VICTIMES

Bien que le sport prenne des mesures pour prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles, il est important de savoir ce qu'il faut faire lorsque des incidents se produisent. Les organisations et le personnel sportifs jouent un rôle clé et doivent savoir comment réagir à un signalement, comment orienter la victime vers des soins en toute sécurité et veiller à ce que les circonstances entourant l'incident soient prises en compte. Le partenariat avec des organisations telles que les centres de crise locaux pour les femmes et les enfants et d'autres prestataires de services ou organisations de défense des droits en matière de violence sexiste peut contribuer à l'élaboration de politiques, de processus et de codes de conduite relatifs à la protection et à l'éducation.

- Identifier et s'engager dans des partenariats avec des organisations telles que d'autres organismes sportifs régionaux et nationaux, des gouvernements, des agences, des prestataires de services et des organisations de défense des droits (par exemple, les centres de crise pour les femmes et les enfants et d'autres prestataires de services et organisations de défense des droits en matière de violence sexiste).
- Créer un plan opérationnel avec les partenaires pour identifier et mettre en œuvre les activités permettant de fin à la violence envers les femmes et les filles telles que l'élaboration de politiques, l'éducation, le travail de plaidoyer ou les programmes de sport pour le développement.

"Il faut créer un environnement qui garantisse la sécurité des femmes et respecte leurs droits."[3]
– Recherche de l'OFC sur les femmes dans le leadership

5.2 PROGRAMMES
CRÉEZ DES PROGRAMMES FONDÉS SUR DES VALEURS QUI REMETTENT EN QUESTION LES NORMES SOCIALES RELATIVES AUX RÔLES ET AUX STÉRÉOTYPES MASCULINS ET FÉMININS

Le sport sera plus fort et créera plus de chances pour tous si nous donnons à tous les acteurs de l'écosystème sportif la possibilité de remettre en question les rôles et les stéréotypes traditionnels liés au genre et de se familiariser avec les outils et les stratégies permettant d'aborder les conversations sur la violence sexiste.

- Organisez chaque année une formation sur l'égalité des sexes et la prévention de la violence à l'égard des femmes, animée par un professionnel, à l'intention de toutes les personnes associées au sport. Concentrez les efforts sur mesure sur la prévention de la violence à l'égard des femmes et des filles.
- Veillez à ce que les entraîneurs soient formés et soutenus pour s'engager dans des discussions sur les rôles des hommes et des femmes et la violence sexiste. Les entraîneurs doivent être compétents, avoir la confiance de la communauté et des joueurs et savoir comment répondre à des signalement, y compris en étant capables d'orienter les joueurs vers des services de conseil locaux spécialisés dans la violence sexiste et la protection de l'enfance.
- Créez et utilisez des programmes de sport pour le développement avec des programmes spécifiques de changement de comportement qui promeuvent des normes liées à l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles, par exemple Get Into Rugby PLUS et Just Play.

5.3 POLITIQUE
CRÉEZ DES POLITIQUES DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE, DES PROCÉDURES, DES CODES DE CONDUITE ET DES FORMATIONS POUR GARANTIR QUE LES FEMMES ET LES ENFANTS PUISSENT PARTICIPER SANS ÊTRE MENACÉS DE VIOLENCE PHYSIQUE, SEXUELLE OU ÉMOTIONNELLE, DE HARCÈLEMENT OU D'ABUS

Les politiques de prévention de la violence envers femmes et les filles doivent être alignées à la fois sur la législation nationale dans ce domaine et sur les normes sportives internationales. Des pratiques et des mécanismes de prévention doivent également être mis en place au sein des clubs sportifs, en particulier lorsque le niveau de soutien des autorités locales est faible. Les processus de soutien aux victimes de la violence qui divulguent/rapportent leur expérience, et de soutien aux femmes et aux filles dans le sport qui subissent la violence, devraient être développés en partenariat avec les services gouvernementaux compétents, les prestataires de services spécifiques à la prévention de la violence et les organisations communautaires travaillant avec les femmes et les filles. Des considérations spécifiques devraient être prises en compte pour les femmes et les filles handicapées et les femmes et les filles d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'expression sexuelle différentes.

- Créez des politiques et des procédures de prévention basées sur les politiques, protocoles et lois nationales. L'élaboration d'une politique devrait se faire en consultation avec les prestataires de services de lutte contre la violence à l'égard des femmes, les communautés et les parties prenantes concernées.
- Veillez à ce que les activités de prévention soient intentionnelles, flexibles et durables.
- Disposer d'un personnel désigné et compétent pour gérer les incidents et les problèmes liés à la protection au sein de l'organisation par le biais d'une approche centrée sur le survivant.
- Faites participer les dirigeants à la prise de décision et à la mise en œuvre des politiques de prévention contre les violences.
- Élaborez et mettez en œuvre un code de conduite* qui soutient l'égalité des sexes et la tolérance zéro à l'égard de la discrimination ou de la violence fondée sur le sexe, et demandez à l'ensemble du personnel, des entraîneurs, des arbitres, des bénévoles et des participants de s'engager à respecter le code de conduite. Mettez en place les formations, les mises à jour et les mesures de mise en œuvre du code de conduite.
- Contrôlez la politique et les procédures de réponse aux incidents en consignant les incidences dans le respect de la politique et de l'application de la politique.

*Les codes de conduite sont les règles de conduite auxquelles adhèrent toutes les parties prenantes, y compris les joueurs, les entraîneurs et les administrateurs. Le code de conduite doit appliquer directement les politiques de prévention mises en place par l'organisation. Le code de conduite est l'outil de communication du soutien du sport envers l'égalité des sexes et la tolérance zéro à l'égard du langage sexiste, de la violence verbale, du harcèlement sexuel, du partage d'images offensantes ou inappropriées et de toutes les formes de violence à l'égard des femmes.

5.4 TRAVAIL DE PLAIDOYER
SENSIBILISEZ ET COMMUNIQUEZ POUR PROMOUVOIR LA CONTRIBUTION DU SPORT ENVERS L'ÉGALITÉ DES SEXES ET LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES ET DES FILLES

Les campagnes de plaidoyer et de communication axées sur la prise de conscience et le changement de comportement doivent être élaborées et adaptées aux différents publics cibles, notamment les communautés de base, les décideurs et les personnes influentes, ainsi que les médias. Les communications peuvent présenter des modèles masculins et féminins et des champions de l'égalité entre les hommes et les femmes. Le plaidoyer et les campagnes sont utiles pour mieux comprendre et prévenir la violence dans le sport. En outre, le plaidoyer peut contribuer à dissiper les mythes sur la participation des femmes et des filles au sport et à promouvoir l'inclusion et l'appartenance à des genres, des sexualités et des orientations sexuelles, des cultures et des capacités différents.

- Communiquez en faveur du changement social par le biais de campagnes de marketing social et de programmes de sensibilisation personnelle menés par des acteurs influents
- Impliquez les familles, les écoles, les dirigeants communautaires, les églises et les défenseurs des droits de l'Homme dans la conception des campagnes de sensibilisation et des progrès à réaliser
- Analysez la portée et l'influence des campagnes pour comprendre leur efficacité en matière de sensibilisation et de changement d'attitude

5.5 CRÉATION D'ESPACES SÛRS
CRÉEZ D'ESPACES SÛRS OÙ LES GARÇONS ET LES HOMMES PEUVENT RÉFLÉCHIR À LEUR EXPÉRIENCE ET MODÉLISER DES ATTITUDES ET DES COMPORTEMENTS ÉGALITAIRES

La création d'espaces sûrs pour entamer des conversations et une éducation sur la violence sexiste entraîne des changements positifs dans les attitudes et les comportements. La recherche a montré que lorsque les garçons et les hommes ont la possibilité d'être éduqués et de participer aux dialogues, en partageant leurs réflexions personnelles sur les réalités du passé et une façon positive de voir l'avenir. Ces espaces aident les hommes à reconnaître leur pouvoir, leur statut et leur position par rapport à la violence sexiste, ainsi que la manière dont ils peuvent identifier et traiter la violence sexiste dans leur propre vie. [4]

- Identifiez les experts locaux et les organisations de défense des droits des femmes qui créent des espaces sûrs et mettent fin à la violence, et s'associer à eux pour contribuer à la conception et à la mise en œuvre d'une politique et de procédures de prévention. Le partenariat peut contribuer à garantir que la politique et les procédures sont guidées par les expériences des parties prenantes du sport, des athlètes et des organisations locales de lutte contre la violence à l'égard des femmes.
- Engagez un facilitateur expert, formé dans le domaine de la violence sexiste, pour guider les sessions et assurer la sécurité de tous les participants.
- Partagez des histoires de changement avec d'autres hommes et apprenez à comprendre l'impact de la violence dans les familles, les communautés et la société

PARTENARIAT POUR METTRE FIN À LA VIOLENCE - COUPE FÉMININE DES NATIONS, FIDJI

En juillet 2022, l'OFC et le bureau multi-pays d'ONU Femmes Fidji ont organisé un atelier sur l'égalité des sexes dans le cadre de la programmation régionale réservée aux filles. Cet atelier a permis aux responsables du développement des femmes de l'OFC de discuter des obstacles à la participation des femmes et des filles dans les îles du Pacifique et de concevoir et d'affiner les programmes visant à offrir davantage d'opportunités aux femmes et aux filles du Pacifique de jouer au football. 45 participantes de 11 pays étaient présentes à la formation relative à l'élimination de la violence à l'encontre des femmes et des filles dans et par le biais du football.

Le Fiji Women's Crisis Centre a été engagé pour dispenser une formation sur la violence sexiste et son impact dans le sport aux parties prenantes et aux administrateurs de la Coupe féminine des nations, y compris à tous les arbitres participant au tournoi.

"Il est grand temps que de tels ateliers soient également organisés pendant la Coupe des Nations et les Jeux du Pacifique, car 90 % des filles qui viennent au sport ont une histoire à raconter qu'elles n'ont jamais partagée. J'ai aimé le fait qu'il y ait un terrain d'entente et d'acceptation lors de cet atelier."
- Adi Arieta Tinai Lewanavanua, entraîneur et joueuse de football

"Le programme sur l'égalité des sexes m'a aidée à motiver les filles et à savoir comment organiser nos entraînements en toute sécurité. Cela signifie qu'il faut s'assurer que les joueuses évoluent dans un environnement sûr et que les séances d'entraînement se déroulent dans un endroit visible et pas en fin d'après-midi, afin que les joueuses rentrent tôt chez elles, en particulier celles qui rentrent par leurs propres moyens."
- Jotivini Tabua, responsable du développement féminin, Fidji

ÉTUDE DE CAS

GET INTO RUGBY PLUS

EN BREF

Get into Rugby PLUS est un programme de 20 séances de sport pour le développement qui a des objectifs distincts de développement social et sportif et qui s'adresse aux filles et aux garçons âgés de 10 à 16 ans. Sur le terrain, les participants ont la possibilité d'apprendre à jouer au "tag rugby" dans un environnement de jeu sûr et sans contact. En dehors du terrain, le programme intégré de rugby et de préparation à la vie active offre aux jeunes des possibilités d'apprentissage qui encouragent la pensée critique et la réflexion sur les questions de genre, les relations respectueuses et la résolution saine des conflits. Le rugby devient une plate-forme puissante pour réfléchir à l'égalité des sexes et à la violence sexiste, et promeut de nouvelles normes de comportement.

UN ENGAGEMENT AU NIVEAU DES ENTRAÎNEURS

Get into Rugby PLUS s'engage à avoir 50% de femmes entraîneurs afin d'encourager et de normaliser les femmes dans des rôles de direction. Les entraîneurs de Get into Rugby PLUS sont au cœur du programme. Ils sont sélectionnés pour leur attitude et leur engagement et deviennent des modèles de confiance et des leaders holistiques hautement qualifiés.

Get into Rugby PLUS a eu un impact transformateur sur de nombreux entraîneurs. Nombre d'entre eux ont affirmé que le programme avait influencé leur façon d'entraîner et d'enseigner, leurs relations avec leur famille, leurs collègues et leur communauté, et beaucoup sont devenus des agents de changement proactifs en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre la violence. (*Données de Fidji 2020)

Les entraîneurs de Get into Rugby PLUS participent à un vaste programme de formation, apprenant à modéliser les comportements, à entraîner et à arbitrer le rugby et à faciliter l'apprentissage des compétences de la vie courante dans des environnements sûrs, égaux et inclusifs.

Les entraîneurs acquièrent une compréhension des questions spécifiques liées aux droits de l'Homme et les compétences nécessaires pour lutter contre les stéréotypes liés au genre. En donnant l'exemple et en guidant les joueurs à travers un programme axé sur le genre, les entraîneurs induisent au fil du temps d'importants changements d'attitudes et de comportements qui contribuent à prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles. Get into Rugby PLUS offre une approche à long terme pour changer les attitudes et les comportements concernant les relations respectueuses, le genre, le pouvoir et la violence.

Get into Rugby PLUS a un impact positif sur les joueurs et les entraîneurs. Le suivi montre que depuis qu'ils ont terminé le programme, les filles et les garçons promeuvent de manière proactive l'égalité des sexes, réduisent le recours à la violence dans leur vie et disposent de plus de connaissances et de soutien pour identifier, réduire et dénoncer le harcèlement et la violence. (*Données de Fidji 2020)



RÉSULTATS OBTENUS

Parmi les changements dans le développement du sport, les valeurs sociales et les comportements décrits dans les données de suivi pour 2020, on peut citer:

- Les joueuses et les joueurs ont indiqué une amélioration significative de leurs compétences en rugby et de leur confiance en eux; et, à une écrasante majorité, ils se sont sentis plus respectés et soutenus dans leur pratique du rugby.
- Les filles et les garçons promeuvent de manière proactive le rugby pour les filles, l'égalité des sexes et la réduction du recours à la violence dans leur vie.
- Les joueurs ont fait état d'expériences de rugby plus sûres, de meilleure qualité et plus inclusives.
- Tous les entraîneurs ont indiqué que le programme avait eu un impact transformationnel (81%) ou significatif (19%) sur eux de manière générale.
- 76% des entraîneurs ont affirmé que le programme avait eu un impact transformationnel sur leurs attitudes et comportements en matière d'égalité des sexes et de prévention de la violence à l'égard des femmes et des filles.
- 48% des entraîneurs ont affirmé que le programme avait eu un impact transformationnel sur leur efficacité en tant qu'entraîneurs de rugby.
- Les entraîneurs de Get into Rugby PLUS aux Fidji sont reconnus pour leurs compétences en tant qu'entraîneurs de rugby, leurs compétences holistiques en matière de leadership et en tant qu'agents de changement proactifs pour l'égalité des sexes, 70% d'entre eux ayant assumé d'autres nominations ou rôles de leadership dans le rugby ou la communauté depuis leur participation au programme.
- La grande majorité des joueurs, garçons ou filles, ont attribué une note très élevée aux composantes du programme relatives au rugby et aux aptitudes de la vie quotidienne, plus de 90 % d'entre eux leur attribuant une note supérieure à 8/10. De même, la majorité des joueurs recommanderaient vivement le programme à quelqu'un d'autre.

PARTENARIAT RÉGIONAL GET INTO RUGBY PLUS

Get into Rugby PLUS est développé et mis en œuvre conjointement dans le cadre d'un partenariat régional entre Oceania Rugby, ONU Femmes, ChildFund Rugby, Rugby Australia et Team Up.

Les partenaires régionaux Oceania Rugby, ONU Femmes, ChildFund Rugby, Rugby Australia et Team Up fournissent des conseils techniques et soutiennent la durabilité et la croissance de Get into Rugby PLUS en Océanie et au-delà.

Le partenariat entre Oceania Rugby, ONU Femmes, ChildFund Rugby, Rugby Australia et Team Up est renforcé par:

- un engagement commun à contribuer aux Objectifs de développement durable de l'ONU; réaliser l'égalité des sexes, réduire les inégalités et mettre fin à la violence contre les enfants;
- la compréhension du fait que des programmes de sport pour le développement bien conçus sont un moyen éprouvé de parvenir à un changement social positif;
- la reconnaissance du fait que de meilleurs résultats peuvent être obtenus en mobilisant les meilleurs atouts des acteurs du développement et du sport pour répondre à des priorités communes.

Get into Rugby PLUS est développé et mis en œuvre conjointement par Oceania Rugby, Fiji Rugby Union et Samoa Rugby Union, ONU Femmes et ChildFund Rugby. Le programme est cofinancé par l'initiative Team Up du gouvernement australien dans le cadre de son partenariat avec Rugby Australia et Oceania Rugby, par le bureau multi-pays d'ONU Femmes Fidji dans le cadre du Partenariat du Pacifique pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles (Partenariat du Pacifique), financé principalement par l'Union européenne, les gouvernements d'Australie et de Nouvelle-Zélande, et ONU Femmes, et par ChildFund Rugby.



LES POLITIQUES

OBJECTIF:

Tous les sports ont des politiques en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, d'inclusion et de prévention et disposent de budget réservé pour le sport féminin.

LES OUTILS POUR L'ÉLABORATION DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

6.1 Examen des politiques

Examinez les politiques actuelles en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, d'inclusion et de prévention

6.2 Alignement sur les politiques externes

Examinez les politiques et les cadres législatifs externes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

6.3 Consultation

Consultez les diverses parties prenantes et les bénéficiaires visés

6.4 Ressources

Affectez des ressources au développement et à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport

6.5 Suivi

Contrôlez et évaluez régulièrement la politique pour s'assurer qu'elle atteint ses objectifs

LES OUTILS DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

6.6 Création de politique

Créez une politique de l'égalité des sexes pour votre sport qui traite de l'égalité, de l'inclusion, de la protection et de l'utilisation équitable des fonds

6.7 Lignes directrices

Établissez des lignes directrices en cas de discrimination fondée sur le sexe ou en cas d'inquiétude ou de signalement de cas de violences

6.8 Formation

Fournissez une formation, des conseils et un soutien au personnel et aux participants pour faire respecter votre politique

6.9 Risques

Apprenez à comprendre et à traiter les risques en procédant à une évaluation des risques en rapport avec la politique

6.10 Partager

Communiquez avec les partenaires de mise en œuvre et créez des attentes claires en matière de mise en œuvre

6.11 Suivi

Contrôlez et évaluez régulièrement la politique pour s'assurer qu'elle atteint ses objectifs

La politique opère à de nombreux niveaux du sport, depuis le niveau du gouvernement jusqu'aux organisations sportives communautaires. Si la politique en elle-même n'est pas le seul facteur permettant de créer un paysage sportif plus équitable pour les femmes et les hommes, elle contribue à définir un ensemble de convictions, d'objectifs et de valeurs organisationnelles à mettre en œuvre de manière opérationnelle.[1]

La politique sportive définit globalement comment et de quelle manière le sport fonctionne, en définissant une institution qui prend en compte l'inclusion et l'exclusion de certains groupes de personnes.[2] La présence de politiques formelles est considérée comme un élément nécessaire et important pour remédier aux inégalités de genre évidentes dans le sport, telles que le nombre insuffisant de femmes occupant des postes de direction et la faiblesse des investissements dans le sport féminin. De cette manière, la politique peut être considérée comme un lien entre les autres chapitres de ce manuel de jeu, afin d'assurer une base solide pour la mise en œuvre des plans décrits précédemment.

Dans de nombreux cas, la cohérence et la conformité avec les politiques régionales, nationales et internationales relatives à l'égalité des sexes et à la prévention sont également importantes pour accéder à des ressources et à des financements importants.

POLITIQUES D'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Il existe un certain nombre de politiques mises en place au sein des organisations sportives qui répondent spécifiquement aux besoins des femmes et des filles. Il s'agit notamment des politiques relatives à la représentation des sexes, à la prévention de la violence, à la lutte contre la discrimination, le harcèlement et l'intimidation.

Dans le cadre des politiques de représentation des sexes, certaines organisations sportives utilisent des objectifs ou des quotas pour atteindre leurs objectifs en matière d'égalité des sexes. Les organisations sportives dirigeantes peuvent fixer des objectifs liés à l'augmentation de la représentation des sexes, par exemple au niveau des postes de direction, ce qui représente un but à atteindre pour les organisations qu'elles supervisent.[3] Bien que les objectifs en matière de genre signifient un engagement à promouvoir les pratiques d'égalité, ils ne sont pas contraignants et ne prévoient pas de conséquences en cas de non-respect. Souvent, les organisations sportives dirigeantes utilisent des objectifs en matière de genre comme politique initiale et, si ceux-ci n'entraînent pas organiquement le changement escompté, elles adoptent une approche plus stricte, telle que l'adoption de quotas obligatoires.

L'utilisation de quotas pour atteindre les objectifs de représentation des sexes gagne du terrain au sein des organisations sportives. Les quotas sont des résultats obligatoires en matière de représentation des sexes qui sont clairement énoncés dans les politiques d'une organisation et détaillent la manière dont celle-ci est structurée et gouvernée.[3] Bien que la fixation d'objectifs en matière de représentation des sexes fonctionne, les quotas sont plus efficaces dans les organisations sportives qui font preuve d'un engagement supplémentaire en mettant en œuvre un processus de sanctions pour s'assurer que les quotas sont pris au sérieux et respectés.[3]

La plupart des organisations sportives incluent des déclarations sur l'égalité des sexes dans leurs politiques, mais celles-ci ne se traduisent souvent pas en changements réels dans les pratiques organisationnelles. Certaines politiques exigent des organisations sportives qu'elles démontrent qu'elles ont modifié leurs politiques pour prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes. Par exemple, en juin 2018, Sport New Zealand a exigé que les organisations sportives nationales comptent au moins 40% de femmes au sein de leur conseil d'administration d'ici décembre 2021 afin de maintenir leur financement.[4] Sur les 55 organisations sportives concernées, une seule n'a pas atteint le quota de 40% de femmes à la date limite et a donc reçu une réduction du financement gouvernemental.[5]

"Afin de développer une véritable culture du football féminin, chaque association membre doit déterminer les objectifs qu'elle souhaite atteindre et engager les personnes qui lui permettront de le faire. Lorsque des personnes motivées poursuivent des objectifs bien définis au sein d'une structure organisationnelle solidaire, tout le monde y gagne; aussi bien la fédération que le football féminin."[6]
– Manuel pour les administrateurs du football féminin de la FIFA

Stratégies d'égalité entre les hommes et les femmes utilisées par les organisations sportives [7]

Voici un certain nombre de stratégies utilisées par les organisations sportives pour faire progresser l'égalité des sexes, d'après une enquête mondiale menée par le Groupe international des femmes (2021).

70%
DES ORGANISATIONS SPORTIVES UTILISENT DES QUOTAS

48%
DES ORGANISATIONS SPORTIVES ONT DES DOCUMENTS OFFICIELS QUI FONT RÉFÉRENCE AU GENRE ET À LA GOUVERNANCE

28%
DES ORGANISATIONS SPORTIVES UTILISENT DES OBJECTIFS

40%
DES ORGANISATIONS SPORTIVES UTILISENT DES RÈGLES D'ÉLECTION ET DE RECRUTEMENT

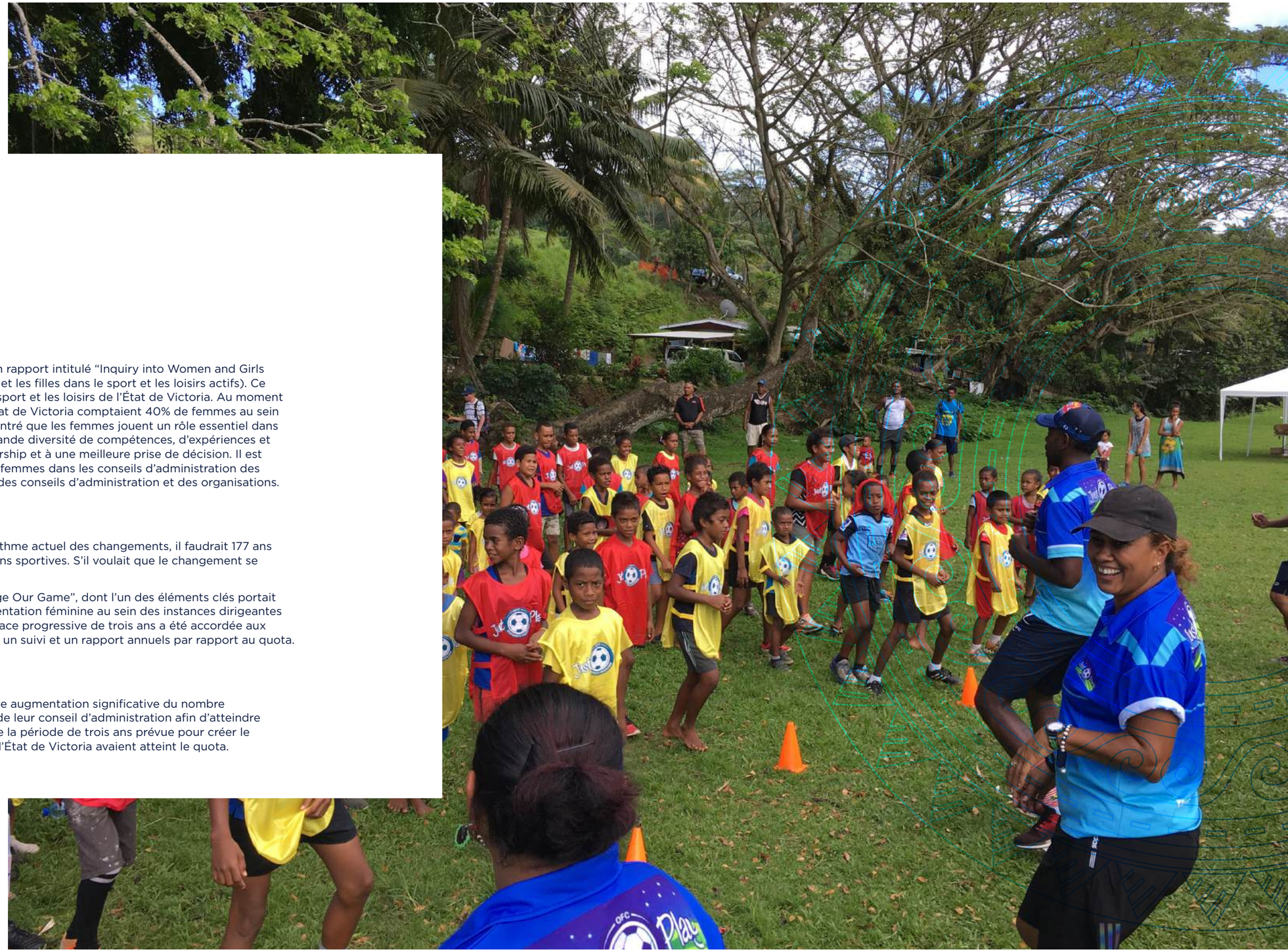
63%
DES ORGANISATIONS SPORTIVES ONT DES COMMISSIONS CHARGÉES DES QUESTION DE GENRE, D'ÉGALITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

38%
DES ORGANISATIONS SPORTIVES ACCUEILLENT OU SOUTIENNENT DES FEMMES POUR QU'ELLES PARTICIPENT À DES PROGRAMMES DE DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP FÉMININ

Si les quotas et les objectifs en matière d'égalité des sexes peuvent être efficaces pour progresser vers l'égalité des sexes dans les postes de direction, ils ne suffisent pas à accroître la représentation des femmes dans l'ensemble du sport.[8] Ce qui est important, c'est la nature des quotas et l'engagement de l'organisation à les respecter.

"J'ai l'impression de servi de pot de fleur, d'être juste là pour cocher les cases."[9]
- Recherche de l'OFC sur les femmes dans le leadership

Un quota d'avoir une seule femme représentante n'est pas suffisant. Au contraire, un quota d'au moins trois femmes est nécessaire pour faire progresser l'égalité des sexes dans la gouvernance qui fonctionne en conjonction avec d'autres stratégies de genre pour avancer vers une participation égale des hommes et des femmes dans la prise de décision.[8] Par conséquent, les organisations sportives doivent mettre en œuvre des actions ambitieuses, axées sur les processus et intégrées dans l'ensemble de l'organisation afin que les actions concernant les questions d'égalité des sexes et de gouvernance deviennent efficaces pour augmenter la représentation féminine à tous les niveaux, dans l'ensemble du Pacifique. Cet engagement ambitieux nécessite un changement de nature des actions concernant les questions d'égalité des sexes et de gouvernance.



ÉTUDE DE CAS

L'INITIATIVE "CHANGE OUR GAME"
GOUVERNEMENT DE L'ÉTAT DE VICTORIA

POURQUOI CHANGER?

En 2015, le gouvernement de l'État de Victoria a publié un rapport intitulé "Inquiry into Women and Girls in Sport and Active Recreation" (Enquête sur les femmes et les filles dans le sport et les loisirs actifs). Ce rapport met en lumière l'inégalité entre les sexes dans le sport et les loisirs de l'État de Victoria. Au moment de la publication du rapport, seuls 44% des sports de l'État de Victoria comptaient 40% de femmes au sein de leur conseil d'administration. En outre, le rapport a montré que les femmes jouent un rôle essentiel dans les instances dirigeantes du sport. Elles apportent une grande diversité de compétences, d'expériences et d'idées qui contribuent à la bonne gouvernance, au leadership et à une meilleure prise de décision. Il est donc impératif de remédier à la faible représentation des femmes dans les conseils d'administration des organisations sportives pour améliorer les performances des conseils d'administration et des organisations.

CRÉER LE CHANGEMENT

Le gouvernement de l'État de Victoria a reconnu qu'au rythme actuel des changements, il faudrait 177 ans pour parvenir à l'égalité des sexes au sein des organisations sportives. S'il voulait que le changement se produise rapidement, il fallait intervenir.

Suite aux recommandations du rapport, l'initiative "Change Our Game", dont l'un des éléments clés portait sur l'introduction d'un quota minimum de 40% de représentation féminine au sein des instances dirigeantes du sport, a été mise en œuvre. Une période de mise en place progressive de trois ans a été accordée aux organisations pour mettre en œuvre le changement, avec un suivi et un rapport annuels par rapport au quota.

UN CHANGEMENT RÉUSSI

L'introduction de quotas obligatoires s'est traduite par une augmentation significative du nombre d'organisations sportives qui ont modifié la composition de leur conseil d'administration afin d'atteindre l'objectif de 40% de représentantes féminines. À l'issue de la période de trois ans prévue pour créer le changement, 93% des instances sportives dirigeantes de l'État de Victoria avaient atteint le quota.

INTÉGRATION TRANSVERSALE DE LA DIMENSION DE GENRE

Si la fixation d'objectifs ou de quotas en matière de genre peut constituer un outil important pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein d'une organisation sportive, elle ne suffit pas à elle seule. Les besoins et les droits des femmes et des filles doivent être intégrés dans toutes les politiques.

L'intégration transversale des questions de genre est utilisée comme stratégie pour parvenir à l'égalité et à l'équité entre les femmes et les hommes dans le cadre du processus d'élaboration des politiques. Elle implique l'intégration des perspectives de genre dans la préparation, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques en vue de promouvoir l'égalité entre les sexes et de lutter contre la discrimination.[10] L'intégration transversale des questions de genre consiste à concevoir des politiques qui tiennent spécifiquement compte des besoins des femmes et des filles.[11] Elle implique d'aborder l'égalité et l'équité entre les sexes de manière systématique et globale dans l'ensemble des activités d'une organisation, plutôt que sous la forme d'initiatives individuelles, fragmentaires, symboliques et ponctuelles.[12]

L'intégration transversale de la dimension de genre n'est pas une stratégie qui est mise en œuvre une seule fois, elle doit être un fil conducteur tout au long du processus politique. Toutefois, afin de faciliter les conditions nécessaires à une intégration transversale des questions de genre dans l'élaboration des politiques sportives, il existe un certain nombre de conditions préalables importantes: [13]

1. Les organisations sportives doivent définir l'égalité et l'équité entre les femmes et les hommes comme l'un de leurs principaux objectifs. La volonté organisationnelle d'intégration implique la volonté de remettre en question les relations actuelles entre les hommes et les femmes ainsi que les structures, les processus et les politiques qui perpétuent l'inégalité.
2. Les données sur la situation actuelle des femmes et des hommes et sur les relations actuelles entre les sexes sont nécessaires à l'intégration. Une analyse doit être effectuée pour comprendre les déséquilibres actuels entre les sexes dans tous les domaines politiques, ainsi que des projections sur la manière dont les initiatives futures affecteront les femmes et les hommes.
3. Les organisations sportives doivent disposer des ressources financières et humaines nécessaires pour mettre en œuvre les politiques résultant de l'adoption d'une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'intégration de la dimension de genre implique une réaffectation des fonds et des ressources humaines existants.
4. Adapter les techniques et les outils politiques existants, mettre en place de nouveaux canaux de collaboration avec les femmes et les organisations partenaires et fournir la formation nécessaire aux personnes chargées de la mise en œuvre des politiques. Tout cela nécessite des ressources financières et humaines.

POLITIQUES DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE

Malgré tous les avantages potentiels liés à la pratique du football, il est de plus en plus admis que, sans efforts délibérés de la part des organisations sportives, des fédérations et des décideurs politiques, nous ne pourrons pas nous assurés que les femmes et les filles pourront toujours pratiquer ce sport en toute sécurité.

La "prévention de la violence" est un domaine politique clé qui favorise la bonne gouvernance des organisations sportives et protège l'intégrité du sport. Les décideurs politiques ont la responsabilité de lutter de manière proactive contre le risque de comportements tels que les violences sexistes, le harcèlement ou la discrimination, et de protéger leurs athlètes contre les préjudices.[14] Les politiques de prévention visent à protéger les enfants, les jeunes et d'autres groupes vulnérables. Certains groupes sont particulièrement vulnérables aux mauvais traitements (comme les femmes et les filles). Les politiques visant à prévenir les abus, l'exploitation sexuelle et la violence sont des conditions nécessaires à un sport sain et durable pour tous.[14]

ÉLABORER UNE POLITIQUE QUI INTÈGRE LA DIMENSION DE GENRE

Les politiques sportives inclusives devraient être élaborées dans le cadre d'un processus de planification et de conception conjointes, d'une coresponsabilité et d'une participation élargie.[15] Tout un éventail d'acteurs sont impliqués dans les programmes sportifs (organisations publiques, privées et de la société civile). De même, un certain nombre de secteurs, tels que l'éducation, la santé et le développement économique, peuvent avoir des objectifs politiques liés au sport et aux loisirs. La "cohérence des politiques" consiste à aligner ces différents niveaux, à promouvoir la collaboration et à éviter les doubles emplois inutiles et les conflits entre les politiques.[14] S'il n'est pas facile de parvenir à un alignement à plusieurs niveaux, un alignement réussi crée le meilleur environnement possible pour que le sport contribue à un effort coordonné pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. [14,16]



DÉLABORER UNE POLITIQUE QUI INTÈGRE LA DIMENSION DE GENRE 14,16

LES OUTILS POUR ÉLABORER UNE POLITIQUE QUI INTÈGRE LA DIMENSION DE GENRE

1 EXAMEN DES POLITIQUES ACTUELLES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, D'INCLUSION ET DE PRÉVENTION

- Votre organisation dispose-t-elle d'une politique spécifique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?
- Les besoins des femmes et des filles sont-ils pris en compte dans d'autres politiques non spécifiques au genre au sein de votre organisation?
- Les politiques sont-elles liées à des objectifs, des stratégies et des procédures clairs?
- Des ressources (humaines et financières) sont-elles affectées à la mise en œuvre des stratégies et des procédures?

2 EXAMEN DES POLITIQUES ET DES CADRES LÉGISLATIFS EXTERNES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Procédez à un examen vertical et horizontal des politiques existantes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Quelles sont les législations en vigueur dans votre pays en matière d'égalité entre les femmes et les hommes?
- Quelles sont les politiques qui s'alignent sur les objectifs de l'organisation et qui conviennent au contexte du sport et des régions?

3 CONSULTATION DES DIVERSES PARTIES PRENANTES ET DES BÉNÉFICIAIRES VISÉS

- Adoptez un processus de consultation participatif.
- L'implication de toutes les parties prenantes est la clé du succès de toute politique.
- Donnez aux populations bénéficiaires visées (par exemple, les joueuses, femmes entraîneurs, dirigeantes), aux autorités locales, aux écoles, aux fédérations sportives et aux ONG une plateforme pour partager leurs idées et leurs connaissances.
- Maintenez un processus permanent tout au long du processus de conception, de développement, de mise en œuvre et de révision.

4 ALLOCATION DE RESSOURCES AU DÉVELOPPEMENT ET À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE SPORT

- Pour chaque stratégie politique, allouez des ressources afin de garantir que les activités soient mises en œuvre et que les capacités locales soient suffisantes pour les mener à bien.

5 SUIVI ET ÉVALUATION RÉGULIÈRE DE LA POLITIQUE POUR S'ASSURER QU'ELLE ATTEINT SES OBJECTIFS

- Procédez à un examen régulier de la politique afin de s'assurer qu'elle atteint ses objectifs.
- Impliquez les bénéficiaires, les partenaires et les agences de mise en œuvre dans le retour d'information sur les résultats et la mise en œuvre de la politique.

LES OUTILS POUR LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE QUI INTÈGRE LA DIMENSION DE GENRE

1. CRÉEZ UNE POLITIQUE QUI INTÈGRE LA DIMENSION DU GENRE POUR VOTRE SPORT QUI TRAITE DE L'ÉGALITÉ, DE L'INCLUSION, DE LA PRÉVENTION ET DE L'UTILISATION ÉQUITABLE DES FONDS

Cette politique affirme l'engagement de votre organisation à assurer l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes, ainsi qu'à protéger les enfants et les femmes contre les préjudices.

2. ÉTABLISSEZ DES LIGNES DIRECTRICES EN CAS DE DISCRIMINATION SEXISTE OU DE PRÉOCCUPATIONS OU DE SIGNALEMENT D'ABUS

Mettez en place un guide étape par étape pour répondre au cas de discrimination sexiste ou de préoccupations ou de signalement d'abus. Cela permettra à votre organisation de savoir comment réagir rapidement, correctement et de manière transparente.

Les procédures doivent couvrir aussi bien la nomination d'un référent pour les questions de discrimination et de prévention que la manière dont les problèmes seront documentés et suivis.

3. FOURNISSEZ UNE FORMATION, DES CONSEILS ET UN SOUTIEN AU PERSONNEL ET AUX PARTICIPANTS POUR FAIRE RESPECTER VOTRE POLITIQUE

Les personnes impliquées dans votre organisation doivent savoir quel est leur rôle pour les questions de discrimination sexiste et de prévention contre la violence.

Veillez à ce que l'ensemble du personnel et des parties prenantes du sport reçoivent une éducation et une formation sur la politique.

Créez un point central vers lequel les personnes pratiquant votre sport peuvent se tourner pour obtenir des informations et des conseils, non seulement au sein de votre organisation, mais aussi à l'extérieur.

4. APPRENEZ À COMPRENDRE ET À TRAITER LES RISQUES EN PROCÉDANT À UNE ÉVALUATION DES RISQUES EN RAPPORT AVEC LA POLITIQUE

Analysez et identifiez les risques potentiels pour le respect de la politique, afin de les prévenir ou de les minimiser.

Effectuez des évaluations continues des risques pour les activités sportives, les transports, les espaces et les formations du personnel. Un contrôle et une évaluation continus contribueront à réduire la possibilité de risques.

5. COMMUNIQUEZ AVEC LES PARTENAIRES DE MISE EN ŒUVRE ET CRÉEZ DES ATTENTES CLAIRES EN MATIÈRE DE MISE EN ŒUVRE

Veillez à ce que tous les employés et membres soient informés de la politique et des attentes.

L'implication des partenaires dans vos politiques de dimension de genre et de prévention de la violence ajoute une couche supplémentaire de protection pour les femmes et les filles.

Fixez des attentes claires et transparentes en matière de mise en œuvre des politiques afin de créer des partenariats solides et solidaires.

6. CONTRÔLEZ ET ÉVALUEZ RÉGULIÈREMENT LA POLITIQUE POUR VOUS ASSURER QU'ELLE ATTEINT SES OBJECTIFS

Procédez à un examen régulier de la politique afin de vous assurer qu'elle atteint ses objectifs.

Impliquez les bénéficiaires, les partenaires et les agences de mise en œuvre dans le retour d'information sur les résultats et la mise en œuvre de la politique.



FICHE D'ÉVALUATION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

VERS UNE OCÉANIE ÉGALITAIRE

FICHE D'ÉVALUATION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

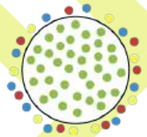
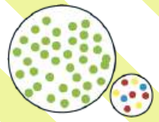
Les organisations sportives ont une influence considérable sur les obstacles ou les facilités d'accès qui se présenteront aux femmes et aux filles pour pratiquer le football dans la région du Pacifique.

La fiche d'évaluation de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être remplie au nom de votre organisation sportive afin d'évaluer le degré d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de votre organisation sportive. Il s'agit d'un outil d'évaluation pratique et simple qui permet aux organisations sportives du Pacifique de faire le point sur leurs efforts, leurs engagements et leurs programmes en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles.

Le tableau de bord de l'égalité entre les femmes et les hommes comprend les six domaines d'évaluation suivants: (1) participation, (2) les entraîneurs, (3) leadership, (4) médias et visibilité, (5) mesures pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles et (6) politique.

Votre organisation recevra une note sur une échelle d'efficacité dans chacun de ces domaines en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'une note globale. L'objectif de cette notation est d'évaluer le niveau actuel d'action et d'engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la prévention et de la réponse à la violence sexiste, et d'identifier les domaines qui requièrent davantage d'attention.

FICHE D'ÉVALUATION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

 NUISIBLE À LA DIMENSION DE GENRE	 AVEUGLE À LA DIMENSION DE GENDRE	 AXÉ SUR LA DIMENSION DE GENRE	 REPOND À LA DIMENSION DE GENRE	 TRANSFORMATION PAR LA DIMENSION DE GENRE
Perpétue l'inégalité entre les sexes en renforçant les normes, les rôles et les relations déséquilibrés. • Privilégie les hommes par rapport aux femmes • Les hommes jouissent souvent de plus de droits ou d'opportunités que les femmes	Ignore les normes, les rôles et les relations entre les hommes et les femmes. Ne reconnaît pas les besoins différents des hommes, des femmes, des filles et des garçons. • Renforce très souvent la discrimination basée sur le sexe • Ignore les différences entre les hommes et les femmes en matière d'opportunités et d'allocation des ressources • Souvent construit sur le principe d'être "juste" en traitant tout le monde de la même manière	Examine les normes, les rôles et les relations entre les hommes et les femmes. Axé sur la diversité (50/50) • Ne traite pas de l'inégalité générée par des normes, des rôles ou des relations inégaux • Indique une prise de conscience de l'égalité entre les hommes et les femmes, bien que souvent peu ou pas d'actions soient mises en place	Examine les normes, les rôles et les relations entre les hommes et les femmes, et la manière dont ils affectent l'accès aux ressources et leur contrôle. Répond aux besoins différents des hommes et des femmes, mais ne s'attaque pas aux causes profondes des inégalités. • Prend en compte les besoins spécifiques des hommes, des femmes, des filles et des garçons • Cible et bénéficie intentionnellement à un groupe spécifique de femmes ou de filles pour atteindre certains objectifs politiques ou programmatiques ou répondre à certains besoins	Contribue à l'évolution des normes, des rôles, des relations et des valeurs culturelles entre les hommes et les femmes, qui influent sur l'accès aux ressources et leur contrôle. S'attaque aux racines des inégalités et des discriminations entre les sexes. • Prend en compte les besoins spécifiques des hommes, des femmes, des filles et des garçons • S'attaque aux causes des inégalités basée sur la dimension de genre • Inclut des moyens de transformer les normes, les rôles et les relations propres à un genre en particulier préjudiciables • Promeut l'égalité entre les hommes et les femmes • Inclut des stratégies visant à favoriser des changements progressifs dans les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes

Adapté de l'évaluation de la contribution du UNDP à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, IEO, UNPD, 2015

PARTICIPATION

Objectif: Augmentation de la participation féminine en Océanie et développement du parcours des joueuses, depuis le niveau de base jusqu'au haut niveau	
1.1 Stratégie Votre organisation dispose d'une stratégie pour la participation des femmes, avec des objectifs clairs concernant le nombre de joueuses et le nombre de clubs ou d'organisations proposant des programmes féminins chaque année	
1.2 Programmes Elle propose des programmes réservés aux femmes comme point d'entrée dans le sport	
1.3 Famille Elle offre la possibilité à toute la famille de participer ensemble	
1.4 Entraînement Elle utilise des styles d'entraînement inclusifs pour permettre et maintenir la participation des femmes et leur progression dans les parcours de performance	
1.5 Ressources Elle attribue de manière égale l'équipement et les installations appropriées à tous les programmes	
1.6 Financement Elle dispose d'un financement réservé à la participation des femmes et des filles au sport tout au long de leur parcours de joueuses, de la base à l'élite	
1.7 Commission Elle dispose d'un comité de femmes avec des représentantes des jeunes afin d'écouter leurs besoins et de recueillir des informations sur la mise en œuvre du programme	
1.8 Éducation Elle sensibilise les entraîneurs, les parents et les principaux responsables de la communauté à la valeur de la participation des femmes et met en place des programmes d'éducation à cet effet	
SCORE TOTAL POUR LA PARTICIPATION	

Légende:
1 = Pas du tout
2 = Rarement
3 = Parfois
4 = Souvent
5 = Toujours

LES ENTRAÎNEURS

Objectif: Augmenter le nombre de femmes entraîneurs en Océanie	
2.1 Éducation Votre organisation veille à ce que la formation des entraîneurs soit flexible et valorise la diversité et les qualités d'un leadership au service des autres	
2.2 Prévention Elle inclut la prévention dans les programmes de formation des entraîneurs et met en œuvre des mécanismes de prévention	
2.3 Stratégie Elle élabore et met en œuvre des stratégies de recrutement de femmes entraîneurs	
2.4 Développement Elle offre des possibilités de développement des femmes entraîneurs par l'intermédiaire de formatrices d'entraîneurs et d'opportunités de coentraîner	
2.5 Visibilité Elle favorise la visibilité des femmes entraîneurs afin d'inspirer les générations futures	
SCORE TOTAL POUR LE COACHING	

Légende:
1 = Pas du tout
2 = Rarement
3 = Parfois
4 = Souvent
5 = Toujours

LEADERSHIP

Objectif: Assurer la participation pleine et effective des femmes et l'égalité des chances en matière de leadership à tous les niveaux de la prise de décision dans le sport en Océanie

3.1 Engagements L'organisation s'engage à respecter l'égalité des sexes dans la représentation des dirigeants, notamment en révisant les documents constitutionnels afin de garantir la participation pleine et effective des femmes et l'égalité des chances en matière de leadership, et de promouvoir l'égalité et la non-discrimination	
3.2 Filières d'accès Elle a des filières d'accès visibles pour les femmes et les filles dans le sport dans le Pacifique	
3.3 Investissement Elle investit dans le développement du leadership féminin	
3.4 Programme pour les hommes Elle fait participer les hommes dans des programmes de parité dans tout le Pacifique	
3.5 Réseau Elle dispose de réseaux de défenseurs qui partagent leurs expériences et se font visiblement les champions du changement	
SCORE TOTAL POUR LE LEADERSHIP	

Légende:
1 = Pas du tout
2 = Rarement
3 = Parfois
4 = Souvent
5 = Toujours

MÉDIAS ET VISIBILITÉ

Objectif: Une couverture égale du sport masculin et féminin dans les médias en Océanie

4.1 Représentation La représentation des femmes dans les médias se concentre sur les performances sportives plutôt que sur les stéréotypes de genre	
4.2 Stratégie Votre organisation dispose d'une stratégie médiatique pour le sport féminin comprenant des partenariats clés pour promouvoir la couverture du sport féminin	
4.3 Promotion Elle promeut activement les athlètes et les modèles féminins par le biais des plateformes médiatiques sportives	
4.4 Programmes Elle met en œuvre des programmes visant à former des femmes journalistes et commentatrices sportives	
SCORE TOTAL POUR MÉDIAS ET VISIBILITÉ	

Légende:
1 = Pas du tout
2 = Rarement
3 = Parfois
4 = Souvent
5 = Toujours

PRÉVENIR LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES ET DES FILLES

Objectif: Maximiser la contribution du sport à la prévention de la violence contre les femmes et les filles en Océanie

5.1 Partenariat Votre organisation dispose de politiques, de procédures, de codes de conduite et des formations en matière de prévention de la violence afin de garantir que les femmes et les enfants puissent participer sans être menacés de violence physique ou émotionnelle	
5.2 Programmes Elle a des programmes portant sur les valeurs qui remettent en question les normes sociales relatives aux rôles et aux stéréotypes masculins et féminins	
5.3 Politique Elle a des partenariats avec des organisations locales qui fournissent des services aux femmes et aux enfants	
5.4 Travail de plaidoyer Elle a des campagnes de sensibilisation et de communication visant à démontrer la contribution du sport à l'égalité des sexes et à la prévention de la violence à l'égard des femmes et des filles	
5.5 Offrir des espaces sûrs Elle offre des espaces sûrs où les garçons et les hommes peuvent réfléchir à leur expérience et adopter de nouveaux comportements	
SCORE TOTAL	

Légende:
1 = Pas du tout
2 = Rarement
3 = Parfois
4 = Souvent
5 = Toujours

POLITIQUE

Objectif: Tous les sports doivent disposer de politiques de la dimension de genre, d'inclusion, de protection et d'un budget réservé au sport féminin

DÉVELOPPEMENT DE POLITIQUES

6.1 Examen des politiques Votre organisation a examiné les politiques actuelles axées sur l'égalité entre les hommes et les femmes, l'inclusion et la prévention	
6.2 Alignement des politiques Elle examine et aligne sa politique sur les politiques et les cadres législatifs externes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	
6.3 Consultation Elle consulte les différentes parties prenantes et des bénéficiaires visés	
6.4 Ressources Elle alloue spécifiquement des ressources au développement et à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport	
6.5 Suivi Elle met en place des cadres de suivi et d'évaluation de la politique pour s'assurer qu'elle atteint ses objectifs	

MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

6.6 Élaboration Elle dispose d'une politique de la dimension de genre qui traite de l'égalité, de l'inclusion, de la prévention et de l'utilisation équitable des fonds	
6.7 Conseils Elle fournit des conseils sur la manière de traiter les cas de discrimination sexiste ou les préoccupations ou signalement d'abus	
6.8 Formation Elle fournit régulièrement des formations, des conseils et du soutien au personnel et aux participants	
6.9 Risques Elle comprend et traite les risques en procédant à une évaluation des risques en rapport avec la politique	
6.10 Partage Elle communique la politique avec les partenaires de mise en œuvre et crée des attentes claires en matière de mise en œuvre	
6.11 Suivi Elle contrôle et évalue régulièrement la politique afin de s'assurer qu'elle atteint ses objectifs	
SCORE TOTAL	

Légende:
1 = Pas du tout
2 = Rarement
3 = Parfois
4 = Souvent
5 = Toujours

L'EFFICACITÉ CONCERNANT LA DIMENSION DE GENRE

PARTICIPATION	
LES ENTRAÎNEURS	
LEADERSHIP	
MÉDIAS ET VISIBILITÉ	
PRÉVENIR LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES ET DES FILLES	
POLITIQUE	
TOTAL	

Légende:
Donner un score de 1 à 5

Comprendre les résultats:
0-5 Nuisible à la dimension de genre
6-11 aveugle à la dimension de genre
12-17 axé sur la dimension de genre
18-23 Répond à la dimension de genre
24-30 transforme sur la base de la dimension de genre

RÉFÉRENCES BIOGRAPHIQUES

INTRODUCTION

1. FIFA (2021). Stratégie du football féminin
2. UEFA (2022). UEFA Women's Football: The Business Case for Women's Football.
3. FIFA (2020). Manuel pour les administrateurs du football féminin.

CHAPITRE 1: PARTICIPATION

1. Eime, R.M., & Case, M., & Harvey, J. (2020). Developing sport for women and girls. In E. Sherry & K. Rowe (Eds.). Developing sport for women and girls. Routledge, Abington, UK.
2. Sugden, J.T., Kanemasu, Y., & Adair, D. (2019). Indo-Fijian women and sportive activity: A critical race feminism approach. International Journal for the Sociology of Sport, 55(6), 767-787.
3. Women Win (2010). International Guide to Designing Sport Programmes for Girls.
4. Newland, B.L., Encel, K., & Phillips, P. (2020). Participation opportunities and pathways for women and girls. In E. Sherry & K. Rowe (Eds.) Developing sport for women and girls. Routledge: NY.
5. UEFA (2022). UEFA Women's Football: The Business Case for Women's Football.
6. Richards, J., Sherry, E., Tamala, F., Schuster, S., Schulenkorf, N., & Keane, L. (2022). Netball shoots for physical and mental wellbeing in Samoa: A natural experiment. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(5), 2663-2673.
7. KAP Study 2021
8. United Nations Development Group (2011). Results-Based Management Handbook.
9. OFC Women in Leadership Research
10. Rowe, K., Sherry, E., & Osborne, A. (2018). Recruiting and retaining girls in table tennis: Participant and club perspectives, Sport Management Review, 21(5), 504-518.
11. Fowlie, J., Eime, R.M., & Griffiths, K. (2020). Barriers to adolescent female participation in cricket. Annals of Leisure Research, 24(2), 1-19.
12. Keane, L., Sherry, E., Schlenkorf, N., Negin, J., Ding, D., Bauman, A., Jegasothy, E., & Richards, J. (2020). Personal, social, and environmental mediators associated with increased recreational physical activity in women and girls in the Kingdom of Tonga. Journal of Physical Activity and Health, 17, 1100-1108.
13. Women's Football Experience Survey 2022
14. Carroll, T.P. & Carroll, B. (2015). Promoting participation in sport and other physical activity: Formative research project into the barriers and enablers to participation in physical activity in Nauru, Tonga, Fiji and Samoa.
15. Siefken, K., Schofield, G., & Schulenkorf, N. (2014). Laefstael Jenses: An investigation of barriers and facilitators for healthy lifestyles of women in and urban Pacific Island context. Journal of Physical Activity and Health, 11, 30-37.
16. Stewart, C. (2016). Female athletes' rankings of coaching behavior: A longitudinal report. The Physical Educator, 73(3), 417-432.
17. Sports Coach UK (2010). Coaching Women: Female Psychology and Considerations for Coaching Practise.
18. Sports Coach UK (2010). Coaching Women: Coaching Female High-Performance Athletes.
19. Bryan, C., & Sims, S. (2014). Appropriate and inappropriate practices for coaching female athletes. Strategies: A Journal for Physical and Sport Educators, 27(1), 13-17.
20. Johnston, M., Naylor, M., Campbell, A., Fitzmaurice, J., & Ferkins, L. (2022). The female-friendliness of New Zealand's tennis clubs. Coaching and Sport Science Review, 87, 28-33.
21. Ozturk, P. & Koca, C. (2021). "The club management ignores us": Gender-power relations in women's football in Turkey. Sociology of Sport Journal, 38, 285-292.
22. Victoria University (2021). What Girls Want in Sport Uniforms to Make Them Feel Comfortable and Confident to Participate in Sport: A National Study.
23. George, Z. (2021, June 6). 'Please stop making us wear white': How light-coloured uniforms put girls and women off sport. Stuff.
24. Rikis, L., Be'Soer, L., Lamb, J., Ryan, E., & Franet, S. (2018). Improving water, sanitation and hygiene facilities and women's participation in netball in Papua New Guinea. In G. Molnar, S.N. Amin, & Y. Kanemasu (Eds.). Women, Sport and Exercise in the Asia-Pacific Region. Routledge: UK.

CHAPITRE 2: LES ENTRAÎNEURS

1. Tomaino, K., Bonora, A., & Schmidt, M. (2018). Empowering girls and young women through sport for development. Laureus Sport for Good Foundation.
2. Zarrett, N., Cooky, C., & Veliz, P. (2019). Coaching through a gender lens: Maximising girls' play and potential. Women's Sport Foundation.
3. OFC Women in Leadership Research
4. LaVoi, N.M., (2016). Women in Sports Coaching. Routledge: Abington, UK.
5. Murray, P., Lord, P., & Lorimer, R. (2018). The influence of gender on perceptions of coaches' relationships with their athletes: A novel video-based methodology. The Sport Journal, 24, 1-12.
6. Lewis, C.J., Roberts, S.J., & Andrew, H. (2018). 'Why am I putting myself through this?' Women football coaches' experiences of the Football Association's coach education process. Sport, Education and Society, 23(1), 28-39.
7. Fielding-Lloyd, B., & Mean, L. (2011). 'I don't think I can catch it': Women, confidence and responsibility in football coach education. Soccer and Society, 12(3), 345-364.
8. Bryan, C., & Sims, S. (2014). Appropriate and inappropriate practices for coaching female athletes. Strategies: A Journal for Physical and Sport Educators, 27(1), 13-17.
9. Ferkins, L., Dee, K., Naylor, M., & Bryham, G. (2016). Navigating two worlds: Pacific Island experiences and contribution to non-playing participation in rugby. AUT Sports Performance Research Institute New Zealand.
10. Tafau-Levy, S. (2022, March 8). Oceania female coaches to benefit from Education Scholarship Programme. Oceania Football Confederation.
11. Allen, J.B., & Shaw, S. (2009). Women coaches' perceptions of their sport organizations' social environment: Supporting coaches' psychological needs? The Sport Psychologist, 23, 346-366
12. Wasend, M., & LaVoi, N.M. (2019). Are women coached by women more likely to become sport coaches? Head coach gender and female collegiate athletes' entry into the coaching profession. Women in Sport and Physcial Activity Journal, 27, 85-93.
13. Norman, L. (2012). Developing female coaches: Strategies for women themselves. Asia-Pacific Journal of Health, Sport and Physical Education, 3(3), 227-238.

CHAPITRE 3: LEADERSHIP

1. Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S., & Baumgarten, P. (2007), Gender diversity: A corporate performance driver. In Verdingh, O. (Ed.), Women Matter. McKinsey and Co.
2. Farrier & Co. (2019). Women in Sport: Levelling the Playing Field.
3. Dawson, J., Kersley, R., & Natella, S. (2016). The CS Gender 3000: The reward for change. Credit Suisse Research Institute.
4. George, Z. (2021, October 11). Sports boards lean into female representation as deadline looms. Stuff.
5. World Rugby (2021, July 1). Embracing gender equality in the boardroom makes it "much easier" to nurture women in rugby in Asia.
6. FIFA (2020). Women's Football Administrator Handbook.
7. International Labour Organisation (2015). Women on boards: Building the female talent pipe.
8. ONOC (2021, March 10). ONOC celebrates positive Gender Balance Scorecard, makes new commitments towards gender equality.
9. Sport NZ (2021, October 11). Sport NZ announces increase in female board representation.
10. Banu-Lawrence, M., Frawley, S., & Hoeber, L. (2020). Women and Leadership Development in Australian Sport Organisations. Journal of Sport Management, 34(6), 568-578.
11. Lemoine, G. J., & Blum, T. C. (2021). Servant leadership, leader gender, and team gender role: Testing a female advantage in a cascading model of performance. Personnel Psychology, 74(1), 3-28.
12. OFC Women in Leadership Research
13. Johnson, W.B. & Smith, D.G. (2018, October 12). How men can become better allies to women. Harvard Business Review.
14. Krentz, M., Wierzba, O., Abouzahr, K., Garcia-Alonso, J., Taplett, F.B. (2017, October 10). Five ways men can improve gender diversity at work. Boston Consulting Group.
15. Allies for Gender Equity in Aotearoa Sport (n.d.). Examples of Practical Allyship.
16. Champions of Change Coalition (2021). 2021 Impact Report: Men Stepping Up Beside Women on Gender Equality.
17. Champions of Change Coalition (2022). About the Champions of Change Coalition.

18. Women IN Sport (2018). Beyond 30% - Workplace Culture in Sport
19. Hapeta, J., Palmer, F., & Kuroda, Y. (2019). Cultural identity, leadership and well-being: how indigenous storytelling contributed to well-being in a New Zealand provincial rugby team. Public health, 176, 68-76.
20. BBC (2022, October 25) Manchester City Women: WSL club to stop wearing white shorts next season due to period concerns https://www.bbc.com/sport/football/63393951
21. Commonwealth Secretariat (2020) Pacific Sport Contributions to the Sustainable Development Goals (SDGs): Analysis of the Sport and SDG Indicators in Fiji & Samoa
22. ONOC (2021, March 8). ONOC claiming women's space in sport leadership

CHAPITRE 4: MÉDIAS ET VISIBILITÉ

1. OFC Women in Leadership Research
2. Cooky, C., Messner, M.A., & Hextrum, R.H. (2013). Women play sport, but not on TV: A longitudinal study of televised news media. Communication and Sport, 1(3), 203-230.
3. Sherry, E., Osborne, A., & Nicholson, M. (2015). Images of sports women: A review. Sex Roles, 674(7-8), 299-309.
4. Sport Scotland (2008). Women, Sport and the Media.
5. Eurovision Sport (2021). Reimagining sport: Pathways to gender-balanced media coverage.
6. UEFA (2022). UEFA Women's Football: The Business Case for Women's Football.
7. Bruce, T. (2011). Shifting the boundaries: Sportswomen in the media. In Henderson, A. (Ed.), Communication on the edge: Proceedings of the 2011 Australia and New Zealand Communication Association conference (pp. 1–16). Hamilton, New Zealand.
8. Oceania Football Confederation (2022). Sports Media: Coverage, Reporting and Portrayal of Female Athletes in Pacific Sports Media.
9. International Olympic Committee (2021). Portrayal Guidelines: Gender-equal, fair and inclusive representation in sport.
10. Cooky, C., Messner, M.A., & Hextrum, R.H. (2013). Women play sport, but not on TV: A longitudinal study of televised news media. Communication and Sport, 1(3), 203-230.
11. Whitburn, D., Taylor, C., Turner, P., & Karg, A. (2022). The effects of sport organization messaging bias on consumers: A gender focus. International Journal of Sport Communication, 15(3), 218-232.
12. Sport NZ (2021). Media and gender: Gender balance across sports media coverage in Aotearoa NZ

CHAPITRE 5: PRÉVENTING LES VIOLENCES À L'EGARD DES FEMMES ET DES FILLES

1. United Nations (2015). Women Win: Pushing Boundaries Annual Report.
2. The Equality Institute (2019). South Tarawa healthy living study: An impact evaluation of the Strengthening Peaceful Villages violence prevention intervention in Kiribati.
3. OFC Women in Leadership Research
4. Ngidi, N.D., & Moletsane, R. (2015). Using transformative pedagogies for the prevention of gender-based violence: Reflections from a secondary school-based intervention. Empowering Women for Gender Equality, 29(3), 66-78.

CHAPITRE 6: POLITIQUES

1. Krahn, A.N. (2019). Sport policy praxis: Examining how Canadian sport policy practically advances the careers of nascent female coaches. Women in Sport and Physical Activity Journal, 27, 118-127.
2. Thibault, L., & Harvey, J. (2013). Sport policy in Canada. Toronto, ON: Oxford University Press.
3. Matthews, J., & Piggott, L. (2021). Is gender on the international agenda? Female representation and policy in international sport governance.
4. Sport NZ (2018). Board gender diversity target.
5. George, Z. (2022, May 6). NZ Rugby to lose some government funding after not meeting board gender diversity quota. Stuff.
6. FIFA (2020). Women's Football Administrator Handbook.
7. Pfister, G. (2010). Are the women of the organisation to blame? Gender hierarchies in Danish sports organisations. International Journal of Sport Policy, 2(1), 1-23.
8. Hoye, R., Nicholson, M., & Houlihan, B. (2009). Sport and Policy: Issues and Analysis. Burlington, MA: Buttersworth-Heinemann.
9. OFC Women in Leadership Research
10. European Institute for Gender Equality (2022). What is gender mainstreaming.
11. International Platform on Sport and Development (n.d.). Sport and development policy.
12. Devine, C. (2016). Sex, sport and justice: Reframing the 'who' of citizenship and the 'what' of justice in European and UK sport policy. Sport, Education and Society, 21(8), 1193-1212.
13. Council of Europe. (1998). Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices.
14. International Platform on Sport and Development (n.d.). Sport and development policy.
15. Lehtonen, K., & Uusikyla, P. (2021). How do networks reflect collective governance? The case of a sport policy program. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(14), 7729-7243.
16. Commonwealth Secretariat (2018). Strengthening sport-related policy coherence: Commonwealth tool-kit and self-evaluation checklist.

NOTES

NOTES

NOTES

NOTES

NOTES

NOTES

NOTES

NOTES

NOTES

NOTES

NOTES

NOTES

