PROGRESS

PROMOTING GENDER RIGHTS, EQUALITY SKILLS IN SPORT

Cofinancé par l'Union européenne

LIVRET FORMATEUR

Module de formation à l'égalité de genre pour les professionnels du sport



EGLSF

FÉDÉRATION NATIONALE profession sport & loisirs

FVMP Federació Valenciana de Municipis i Províncies

DÉCOUVRIR LE LIVRET FORMATEUR PROGRESS

Le sport est souvent présenté comme un espace fondé sur l'équité, le travail d'équipe et l'égalité des chances. Il joue un rôle essentiel dans la construction des identités, le développement de la confiance en soi et la transmission des valeurs entre les générations. Pourtant, malgré son potentiel inclusif, les inégalités liées au genre et à l'orientation sexuelle restent profondément ancrées dans de nombreux environnements sportifs. Les écarts de participation, la sous-représentation dans les fonctions de direction et de gouvernance, les attentes fondées sur des stéréotypes, les comportements discriminatoires et les résistances au changement continuent d'influencer l'expérience des athlètes, des bénévoles et des professionnels du sport.

Les éducateurs sportifs, formateurs et animateurs occupent une position centrale au sein de cet écosystème. Par leurs approches pédagogiques, leurs modes de communication, leurs pratiques organisationnelles et leurs interactions quotidiennes, ils influencent directement la capacité des environnements sportifs à reproduire des normes excluantes ou, au contraire, à favoriser l'égalité et l'inclusion. Les séances d'entraînement et les espaces de formation ne sont pas neutres : ce sont des lieux où les normes de genre peuvent être renforcées, mais aussi questionnées et transformées.

Le livret formateur PROGRESS a été développé en réponse à cette réalité. Il reconnaît que promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans le sport nécessite davantage que de bonnes intentions. Cela suppose de disposer de connaissances structurées, de comprendre de manière critique les mécanismes systémiques à l'œuvre et de disposer d'outils pratiques pouvant être mobilisés dans des situations sportives réelles.

Ce programme de formation de 9 heures, structuré en trois modules complémentaires, vise à accompagner les éducateurs sportifs et les formateurs dans un parcours d'apprentissage progressif :

- **Acquérir des connaissances clés** sur les concepts essentiels (sexe, genre, identité de genre, orientation sexuelle, intersectionnalité, égalité et équité), ainsi que sur les cadres juridiques et politiques qui contribuent à promouvoir l'égalité dans le sport.

- **Comprendre les mécanismes et les obstacles** qui contribuent à la reproduction des inégalités, notamment les stéréotypes, les discriminations et les résistances institutionnelles au sein des organisations sportives.

- **Identifier les leviers de changement et mobiliser des outils pratiques** afin de favoriser des environnements inclusifs, mettre en œuvre des actions concrètes et intégrer les principes d'égalité dans les pratiques quotidiennes.

En combinant apports théoriques, méthodes interactives, études de cas et exercices orientés vers l'action, le module PROGRESS accompagne les participants dans le passage de la prise de conscience à l'engagement. Il les invite à réfléchir à leurs propres pratiques, à renforcer leurs compétences professionnelles et à mettre en œuvre des actions concrètes à l'issue de la formation.

À terme, PROGRESS entend contribuer à une transformation culturelle plus large du sport, dans laquelle l'égalité et l'inclusion ne sont pas considérées comme des thématiques supplémentaires, mais comme des principes fondamentaux intégrés aux pratiques quotidiennes, à la gouvernance et à la formation.



CADRE GÉNÉRAL À L'ATTENTION DU FORMATEUR

L'objectif de ce livret formateur est de fournir aux éducateurs sportifs, formateurs et animateurs des conseils pratiques pour aborder les questions d'égalité entre les femmes et les hommes et d'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans les contextes sportifs, sans pour autant chercher à en faire des spécialistes des études de genre.

L'objectif est de permettre aux participants d'acquérir des connaissances, des compétences pratiques et des attitudes professionnelles directement mobilisables dans leur pratique quotidienne. La formation vise à faire prendre conscience des inégalités structurelles, à fournir un cadre conceptuel commun et à favoriser une prise de conscience professionnelle susceptible d'engendrer des changements significatifs au sein des organisations sportives.

Ce livret propose une méthodologie pédagogique complète pour mettre en œuvre un **programme de formation de 9 heures**, structuré en trois modules. Il comprend notamment :

- un déroulé pédagogique clair
- des consignes à l'attention du formateur pour chaque étape du processus
- des fiches d'activités destinées aux participants
- des apports théoriques et des définitions clés
- des exercices pratiques et des études de cas
- des références aux cadres juridiques et politiques pertinents
- une sélection d'outils et de ressources proposés (vidéos, quiz, formats de discussion, exercices de réflexion).

Les outils pédagogiques sont ludiques et variés afin d'encourager l'engagement et la réflexion critique des stagiaires : infographie, vidéos et articles de presse, fiche activité, exercice en groupe, étude de cas, jeu de rôle et auto-évaluation.

Accessibilité du livret aux formateurs non spécialistes

Ce contenu de formation n'a pas pour objectif de former des stagiaires des experts de l'égalité entre les femmes et les hommes ou de l'inclusion des personnes LGBTQIA+. Il vise plutôt à développer une culture commune et à acquérir les réflexes professionnels essentiels.

Les participants sont initiés aux principales définitions (sexe, genre, identité de genre, orientation sexuelle, intersectionnalité, etc.), aux cadres juridiques pertinents ainsi qu'aux principaux mécanismes qui contribuent à la reproduction des inégalités dans les contextes sportifs. L'objectif est de les aider à mieux identifier les situations discriminatoires, à comprendre le fonctionnement des stéréotypes et à adopter des attitudes professionnelles adaptées.

Le livret fournit aux formateurs comme aux participants tous les éléments nécessaires pour s'approprier les concepts, comprendre le contexte juridique et institutionnel et développer des postures professionnelles adaptées. À travers des fiches d'activités, des exemples concrets et des échanges structurés, **le rôle du formateur est avant tout de faciliter la réflexion et les échanges, plutôt que de transmettre un savoir d'expert sous la forme d'un cours magistral**.

Il n'est donc pas nécessaire de maîtriser parfaitement le sujet sur le plan théorique. L'objectif n'est pas de former des spécialistes, mais de permettre aux professionnels d'intégrer les principes d'égalité dans leur pratique quotidienne.

Posture et positionnement du formateur

L'égalité entre les femmes et les hommes et l'inclusion des personnes LGBTQIA+ ne sont pas des sujets neutres ou abstraits. Ils peuvent remettre en question des convictions personnelles, des normes sociales et des traditions institutionnelles. Les échanges peuvent susciter des opinions tranchées, de l'inconfort ou des résistances. Dans certains cas, les participants peuvent également partager des expériences personnelles de discrimination ou d'exclusion.

Le rôle du formateur est de réguler les dynamiques de groupe, de garantir des échanges respectueux et de créer un cadre de discussion à la fois sûr et structuré. Cela implique de faire preuve d'objectivité, d'encourager l'esprit critique et de faciliter les échanges sans imposer ses propres opinions.
Le formateur doit adopter une posture fondée sur :

- une écoute active et sans jugement
- la neutralité et l'équité dans l'animation des débats
- la clarté lorsqu'il rappelle les cadres juridiques ou éthiques

- la fermeté face aux propos discriminatoires ou inappropriés

L'objectif est de favoriser un dialogue constructif tout en veillant au respect des principes d'égalité et de non-discrimination.

Capter l'attention et susciter l'intérêt

S'appuyer sur l'actualité, les débats de société ou des cas connus dans le monde du sport peut contribuer à ancrer la formation dans des situations concrètes. La couverture médiatique de cas de discrimination, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ou encore des controverses liées aux politiques d'inclusion peut servir de point de départ aux échanges.

De courtes vidéos, des témoignages de sportifs, des infographies illustrant les écarts de participation ou les disparités en matière d'accès aux fonctions dirigeantes, ainsi que des quiz interactifs sont autant d'outils efficaces pour mobiliser les participants.
Des statistiques marquantes et percutantes peuvent également susciter la réflexion et amener les participants à questionner certaines idées préconçues. L'alternance entre différents formats (apports théoriques, travaux en petits groupes, débats, jeux de rôle et exercices pratiques) contribue à maintenir un environnement d'apprentissage dynamique et participatif.

Le livret privilégie des applications concrètes et réalistes, étroitement liées aux situations auxquelles les éducateurs sportifs et les formateurs peuvent être confrontés dans les clubs, les fédérations ou les structures locales.

Créer des conditions favorables et sécurisantes

Pour garantir une participation active, il est essentiel d'instaurer dès le début un climat de confiance, de respect et de confidentialité. Les stagiaires doivent se sentir libres de s'exprimer sans craindre d'être jugés.

Au début de la formation, il est recommandé de définir collectivement les règles du groupe (par exemple : utiliser un langage respectueux, garantir la confidentialité des témoignages personnels, pouvoir exprimer un désaccord sans manquer de respect, pratiquer une écoute active). Une courte activité brise-glace favorisant le partage d'expériences personnelles dans un cadre sécurisant et positif peut contribuer à instaurer une dynamique de groupe bienveillante.

La mise en place de ces conditions est particulièrement importante, car les discussions peuvent aborder des sujets sensibles liés à l'identité, aux discriminations ou aux expériences personnelles.

Anticiper et gérer les réactions émotionnelles potentielles

Aborder des questions liées aux discriminations, à l'exclusion ou aux inégalités peut susciter des réactions émotionnelles. Les stagiaires peuvent être amenés à se remémorer des expériences personnelles difficiles ou à exprimer des émotions fortes.

Le formateur n'est ni psychologue ni une autorité juridique. La posture appropriée consiste à faire preuve d'une écoute calme et bienveillante, sans jugement, et à rassurer les stagiaires. Si un stagiaire se trouve en situation de détresse émotionnelle, il peut être pertinent de lui proposer une courte pause ou de lui apporter un soutien individuel (idéalement avec l'appui d'un co-formateur, lorsque cela est possible).

Si nécessaire, les formateurs doivent être préparés à orienter les stagiaires vers les structures ou services d'accompagnement pertinents disponibles au niveau national.
Informer les stagiaires en amont des thématiques abordées pendant la formation peut également constituer une mesure préventive, en leur permettant de s'y préparer émotionnellement et de réduire les éventuels malaises.

Une fois ce cadre établi, nous vous invitons à aborder ce livret formateur comme un espace d'apprentissage collectif, de réflexion et de développement professionnel.
Nous espérons que le module PROGRESS favorisera des échanges riches, l'esprit critique et des engagements concrets en faveur d'environnements sportifs plus inclusifs et plus équitables.

Scénario pédagogique et structure détaillée

Le livret formateur PROGRESS est conçu comme un parcours d'apprentissage progressif, structuré en trois modules complémentaires d'environ trois heures chacun.

L'approche pédagogique globale suit une progression claire :
CONNAÎTRE → COMPRENDRE → AGIR

Chaque module s'appuie sur le précédent, en passant de la clarification des concepts à l'analyse critique, puis à la mise en pratique et à la définition d'un plan d'action.

La durée, l'ordre des séquences et les activités peuvent être adaptés en fonction du public, du contexte et des contraintes de temps.

STRUCTURE DU LIVRET FORMATEUR

Approche pédagogique du parcours de formation

Ce parcours de formation est conçu comme une expérience d'apprentissage progressive et orientée vers l'action. Il suit une séquence pédagogique structurée qui accompagne les formateurs et les apprenants dans leur progression, de la prise de conscience à l'engagement concret en faveur de l'égalité de genre dans le sport.

Il repose sur trois étapes complémentaires :

- **Connaître**

Les stagiaires sont initiés aux concepts clés et à la terminologie liés au genre, à la diversité et à l'inclusion. Cette première étape vise à développer un vocabulaire commun et précis, essentiel pour aborder ces thématiques de manière cohérente et éclairée.

- **Comprendre**

Les stagiaires sont accompagnés dans l'exploration de la manière dont les normes de genre, les stéréotypes et les inégalités se construisent et se reproduisent dans les environnements sportifs. Cette phase encourage une réflexion critique sur les pratiques, les représentations et les dynamiques systémiques existantes.

- **Agir**

La formation aide les stagiaires à identifier leur rôle en tant qu'éducateurs et à développer des stratégies concrètes pour favoriser des environnements sportifs plus inclusifs et plus équitables. L'objectif est de leur donner les moyens de devenir des acteurs du changement dans leur pratique professionnelle quotidienne.

Dans l'ensemble des modules et sous-modules, une attention particulière est accordée à :

- **la découverte progressive et la familiarisation avec le vocabulaire clé** ;
- **l'analyse des tendances, biais et stéréotypes existants** dans le sport ;
- la création d'opportunités permettant aux stagiaires de **mettre leurs connaissances en pratique**.

Cette approche garantit que l'apprentissage ne se limite pas à une compréhension théorique, mais qu'il conduit à des évolutions concrètes dans les attitudes, les comportements et les pratiques pédagogiques.

MODULE 1 : ACQUÉRIR LES CONNAISSANCES

Activité 1.1 : Concepts clés et réalités liées au genre dans le sport
Objectif : Introduction au sexe, au genre, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre (SOGIESC), ainsi qu'à l'intersectionnalité.

Activités : nuage de mots et quiz Kahoot

Activité 1.2 : L'égalité de genre dans le sport au sein de l'Union européenne
Objectif : Découvrir les cadres juridiques et politiques de l'UE en matière d'égalité de genre dans le sport, leur cohérence avec les valeurs de l'UE, ainsi que les écarts entre les politiques et leur mise en œuvre.

Activités : discussion de groupe et analyse critique

Activité 1.3 : Mécanismes d'exclusion et de discrimination dans le sport
Objectif : Se familiariser avec les concepts et théories relatifs à la construction sociale du genre, à la discrimination et aux représentations dans le sport.

Activité : travail collectif à partir d'études de cas

MODULE 2 : COMPRENDRE LES MÉCANISMES ET LES OBSTACLES

Activité 2.1 : Comment les inégalités de genre sont-elles (re)produites dans le sport ?
Objectif : Comprendre les normes de genre et les inégalités, ainsi que les dynamiques structurelles qui façonnent les pratiques.

Activités : analyse collective et discussions de groupe

Activité 2.2 : De l'analyse au diagnostic
Objectif : Explorer les inégalités structurelles dans le sport, les principaux leviers d'inclusion et les domaines dans lesquels des changements peuvent être envisagés

Activités : études de cas et analyse en groupe

MODULE 3 : AGIR POUR SURMONTER LES OBSTACLES ET IMPULSER LE CHANGEMENT DANS LE SPORT

Activité 3.1 : Promouvoir une communication inclusive et créer des espaces sécurisants dans les activités sportives
Objectif : Mettre en pratique les principes de la communication inclusive et des espaces sécurisants afin de remettre en question les stéréotypes et de favoriser la participation aux activités sportives.

Activités : exercices pratiques et discussions de groupe

Activité 3.2 : Élaborer un mini-plan d'action adapté à votre contexte sportif

Objectif : Transformer les principes d'égalité de genre en actions concrètes et élaborer un plan d'action réaliste et réalisable.

Activité : création d'un plan d'action réaliste et réalisable



MODULE 1 ACQUÉRIR LES CONNAISSANCES

L'égalité de genre signifie que les femmes, les hommes et les personnes de tous les genres disposent des mêmes possibilités, des mêmes droits et du même accès aux ressources et à la prise de décision, sans discrimination ni biais.

Dans le secteur du sport, cela se traduit notamment par :

- Un accès égal à la pratique sportive (loisir, compétition, fonctions dirigeantes)
- Une représentation équitable dans l'encadrement, la gestion et la gouvernance
- Un accès équitable aux ressources, aux équipements et à la visibilité pour tous les genres
- Des environnements sportifs qui remettent en question les stéréotypes et favorisent l'inclusion de toutes et tous

L'égalité de genre implique également de comprendre un ensemble de concepts liés **au sexe, à l'identité de genre, à l'expression de genre et à l'orientation sexuelle**, qui peuvent parfois sembler complexes pour les personnes non expertes.

Ces concepts sont définis de manière simple et claire par le groupe SOGIESC des Nations Unies, et sont accessibles à la page 47 du présent document.

SOGIESC signifie :

- **S**exual **O**rientation → **O**rientation **S**exuelle
- **G**ender **I**dentity → **I**dentité de **G**enre
- Gender **E**xpression → **E**xpression de Genre
- **S**ex **C**haracteristics → **C**aractéristiques **S**exuelles

NOTE DU FORMATEUR

Vos stagiaires n'ont pas besoin de connaître la signification de l'acronyme SOGIESC. Il est toutefois important d'expliquer que les concepts utilisés dans les activités suivantes ont été clairement définis et reposent sur des définitions reconnues au niveau international, afin de garantir une compréhension commune plutôt que de laisser place à des interprétations vagues ou subjectives.

ACTIVITÉ 1.1 : CONCEPTS CLÉS ET RÉALITÉS LIÉES AU GENRE DANS LE SPORT

50 min

Objectif principal	Introduction au sexe, au genre, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre (SOGIESC), ainsi qu'à l'intersectionnalité. Glossaire interactif et exemples illustratifs
Déroulé pédagogique	• **Nuage de mot (10 min)** pour partager les expressions associées à « l'égalité de genre dans le sport » • **Quiz interactif Kahoot (20 min)** pour évaluer les connaissances préalables et actuelles • **Rappel théorique (15-20 min)** pour clarifier les définitions et partager de courtes explications
Comportements attendus des stagiaires	• Participation active au quiz • Capacité à distinguer et à utiliser correctement les termes clés • Participation aux échanges, questions et demandes de clarification • Ouverture à la remise en question des idées reçues
Rôle et posture du formateur	• Favoriser un environnement d'apprentissage sécurisant et bienveillant, sans jugement • Clarifier les concepts avec précision, en utilisant un langage accessible • Réagir aux réponses révélées par le quiz • Encourager la participation et valoriser les apprentissages
Ressources nécessaires	• Kahoot (15 questions) • Diapositives présentant les principales définitions • Fiche glossaire (SOGIESC) • Guide PROGRESS

NOTE DU FORMATEUR

Lors de l'introduction du concept d'égalité de genre, veillez à présenter des explications claires et accessibles, notamment pour les stagiaires qui ne sont pas familiers avec la terminologie associée, et évitez de les surcharger avec trop de définitions à la fois.

Idées reçues courantes à anticiper :

- Penser que le sexe et le genre sont identiques, ce qui constitue l'une des principales sources de confusion.
- Confondre l'identité de genre et l'orientation sexuelle, en supposant souvent qu'elles renvoient à une même dimension.
- Penser que les stéréotypes sont toujours négatifs, ou que les stéréotypes dits « positifs » sont sans conséquence.

Pour commencer l'activité :

Activité de nuage de mots
Cette activité est particulièrement adaptée pour mobiliser les connaissances et les représentations préalables des stagiaires sur l'égalité de genre dans le sport, ainsi que pour identifier les idées reçues ou les éventuelles confusions.

Nous recommandons d'utiliser un outil en ligne tel que Kahoot ou Mentimeter pour réaliser cette activité. Invitez les stagiaires à partager leurs réponses à des questions relativement ouvertes, puis poursuivez avec une discussion générale afin d'aborder les éventuelles idées reçues ou confusions.

Questions suggérées à poser aux stagiaires :

« À quoi pensez-vous lorsque vous entendez parler d'égalité de genre dans le sport ? »
« Où et quand observez-vous aujourd'hui des inégalités de genre dans le sport ? »
« Que faudrait-il changer pour parvenir à l'égalité de genre dans le sport ? »

Votre rôle n'est pas de corriger les réponses à ce stade, mais plutôt d'identifier les termes fréquents et dominants, ainsi que de relever les éventuelles ambiguïtés qui pourront être abordées plus tard au cours de l'activité.

Après l'introduction, il est temps d'aborder les concepts et les définitions liés à l'égalité de genre. Vous pouvez utiliser un quiz interactif pour interroger les stagiaires, discuter des bonnes réponses et revenir sur les erreurs entre les différentes questions. Des outils en ligne tels que Kahoot peuvent être utilisés à cette fin.

Vous trouverez ci-dessous une liste de 16 questions :

1. Que signifie l'égalité de genre dans le sport ?
A. Traiter tout le monde exactement de la même manière dans toutes les situations
B. Garantir à toutes et tous les mêmes droits, possibilités et accès à la pratique et à la progression dans le sport
C. Organiser des compétitions distinctes pour tous les athlètes
D. Donner la priorité aux femmes par rapport aux hommes dans toutes les situations

2. Quelle est la différence entre le « sexe » et le « genre » ?
A. Ils désignent exactement la même chose
B. Le sexe = caractéristiques biologiques ; le genre = rôles et attentes sociaux
C. Le sexe est social ; le genre est biologique
D. Les deux désignent l'orientation sexuelle

3. Laquelle des propositions suivantes définit le mieux le genre ?
A. Les rôles et attentes socialement construits associés aux femmes et aux hommes
B. Les organes reproducteurs d'une personne
C. Un synonyme du sexe biologique
D. Les chromosomes d'une personne

4. Quelle affirmation concernant les caractéristiques sexuelles est correcte ?
A. Toute personne naît avec des caractéristiques sexuelles correspondant aux définitions typiques du sexe masculin ou féminin
B. Les caractéristiques sexuelles comprennent les chromosomes, les hormones, les organes reproducteurs et d'autres caractéristiques biologiques ; certaines personnes naissent avec des variations naturelles connues sous le nom de caractéristiques intersexes
C. Les caractéristiques sexuelles décrivent la manière dont les personnes expriment leur genre
D. Les caractéristiques sexuelles déterminent l'orientation sexuelle d'une personne

5. Laquelle des propositions suivantes constitue un stéréotype ?
A. « Les filles disposent de moins de créneaux d'entraînement que les garçons. »
B. « Les filles sont moins fortes et moins compétitives que les garçons. »
C. « Un entraîneur a refusé l'accès à une fille en raison de son genre. »
D. « Le club compte 30 % de femmes parmi ses entraîneurs. »

6. Quel exemple illustre une discrimination indirecte ?
A. Seuls les hommes peuvent postuler à ce poste d'entraîneur
B. Les filles ne sont pas autorisées à participer aux compétitions
C. Un entraîneur insulte une joueuse en raison de son genre
D. Les séances d'entraînement sont toujours programmées tard dans la soirée

7. Laquelle des propositions suivantes fait référence à l'orientation sexuelle ?
A. Le taux d'hormones d'une personne
B. La manière dont une personne exprime son genre à travers ses vêtements
C. Les personnes envers lesquelles une personne ressent une attirance émotionnelle ou romantique
D. Le sentiment profond et intime qu'une personne a de son propre genre

8. Quelle affirmation illustre le mieux un préjugé ?
A. Les femmes sont naturellement moins aptes à exercer des fonctions dirigeantes.
B. Il y a moins de femmes aux postes d'entraîneurs de haut niveau
C. Une règle empêche les filles de s'inscrire
D. Le genre est socialement construit

9. Que permet de comprendre l'intersectionnalité ?
A. Que les discriminations fondées sur le genre ne touchent que les femmes
B. Que plusieurs identités (genre, origine ethnique, ...) peuvent interagir et se croiser
C. Que les discriminations concernent uniquement le genre
D. Que tout le monde fait l'expérience des inégalités de la même manière

10. Quel exemple reflète le mieux les normes de genre dans le sport ?
A. Le football est biologiquement masculin
B. Le club dispose d'un financement équitable
C. Certains athlètes sont blessés
D. Les garçons sont encouragés à être agressifs

11. Pourquoi est-il important de distinguer l'intention de l'impact en matière de discrimination ?

A. Parce que seuls les actes intentionnels sont importants
B. Parce qu'une discrimination peut avoir lieu même sans intention malveillante
C. Parce que le sport est neutre
D. Parce que l'impact n'a pas d'importance

12. Qu'est-ce que la discrimination ?

A. Une opinion générale à propos d'un groupe
B. Un traitement inégal ou injuste fondé sur une caractéristique
C. Une règle neutre appliquée à tout le monde
D. Une différence biologique

13. Quel exemple illustre le mieux une discrimination directe ?

A. Le matériel n'est disponible que dans une seule taille
B. Les filles ne peuvent pas participer à cette compétition
C. Les entraînements sont programmés le soir
D. Moins de femmes postulent aux postes d'entraîneurs

14. Qu'est-ce que l'identité de genre ?

A. Les personnes envers lesquelles une personne ressent une attirance
B. La manière dont une personne s'habille
C. Le sentiment intérieur qu'une personne a de son propre genre
D. Les chromosomes d'une personne

15. Qu'est-ce que l'expression de genre ?

A. Les caractéristiques biologiques d'une personne
B. La manière dont une personne exprime son genre (vêtements, comportement, etc.)
C. L'orientation sexuelle d'une personne
D. Une catégorie juridique

16. Pourquoi les stéréotypes peuvent-ils poser problème dans le sport ?

A. Ils sont toujours faux
B. Ils simplifient la réalité et peuvent justifier un traitement inégal
C. Ils concernent uniquement les athlètes de haut niveau
D. Ils sont sans conséquence lorsqu'ils sont positifs

NOTE DU FORMATEUR

Il est recommandé de consulter au préalable les deux documents suivants afin de connaître les définitions utilisées et de pouvoir apporter des précisions aux stagiaires si des questions se présentent : 1 - *Guide des concepts clés du projet PROGRESS : Égalité de genre dans le sport* ; 2 - *Glossaire SOGIESC* du Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (HCR). N'hésitez pas également à adapter les questions ou à en créer de nouvelles en fonction de votre public.

NOTEZ LES CONCEPTS ET LES DÉFINITIONS QUI ONT DONNÉ LIEU AU PLUS GRAND NOMBRE DE RÉPONSES INCORRECTES, CAR CE SONT CEUX SUR LESQUELS VOUS DEVREZ INSISTER LORS DE LA DERNIÈRE ÉTAPE DE L'ACTIVITÉ.

La dernière étape de l'activité consiste en une présentation structurée des définitions par le formateur aux stagiaires, en mettant particulièrement l'accent sur celles qui ont été difficiles à comprendre.

Nous vous proposons des définitions clés et des précisions conceptuelles que vous pourrez utiliser comme base pour votre présentation :

Sexe (biologique)

- Désigne les caractéristiques biologiques : chromosomes, anatomie reproductive, hormones
- Catégories couramment utilisées : féminin, masculin, intersexe
- N'est pas binaire dans la réalité scientifique (la diversité biologique existe)

Genre (processus social et culturel)

- Le genre s'apprend et se construit socialement.
- Il désigne les rôles, les attentes, les normes et les comportements considérés comme « féminins » ou « masculins » dans chaque société.
- Le genre varie selon les cultures et évolue au fil du temps.
- **Dans le sport :**
  - des sports perçus comme « masculins » (sports de combat, football, rugby…)
  - des sports perçus comme « féminins » (gymnastique, danse…)
  - des attentes différentes en matière d'entraînement, de comportement ou de leadership.

Message important : Le sexe fait référence aux caractéristiques biologiques, tandis que le genre renvoie aux rôles, aux significations et aux attentes sociales.

Orientation sexuelle

- La personne vers laquelle quelqu'un ressent une attirance émotionnelle, romantique ou sexuelle.
- Exemples : hétérosexuel, gay/lesbienne, bisexuel, pansexuel
- Non visible ; ne dépend pas de l'identité de genre.

Identité de genre

- Le sentiment profond et intime d'être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou entre les deux.
- Exemples : femme, homme, non-binaire, genderqueer
- Ne concerne pas l'apparence et n'est pas nécessairement visible.

Expression de genre

- La manière dont une personne exprime extérieurement son genre (vêtements, coiffure, voix, comportement)
- Influencée par la culture
- Peut être en accord ou non avec les attentes de la société.

Caractéristiques sexuelles

- Caractéristiques biologiques (chromosomes, hormones, anatomie)
- Incluent les variations intersexes

Message important : Le concept de SOGIESC aide les éducateurs à comprendre que le genre est multidimensionnel et ne se limite pas à une seule catégorie.

Stéréotype

- Une généralisation partagée à propos d'un groupe
- Un mécanisme cognitif
- Peut être positif ou négatif, mais simplifie toujours la réalité
- **Dans le sport :**
  - « Les filles sont moins fortes. »
  - « Les garçons sont naturellement compétitifs. »

Préjugé

- Une opinion ou un jugement négatif fondé sur un stéréotype
- Un mécanisme affectif (émotion + croyance)
- **Dans le sport :**
  - « Les filles sont mauvaises au football. »
  - « Les garçons qui n'aiment pas la compétition manquent de courage. »

Discrimination

- Un traitement inégal ou injuste fondé sur une caractéristique (genre, orientation sexuelle, etc.)
- Un mécanisme comportemental
- **Discrimination directe** : refuser l'accès aux filles à une séance d'entraînement
- **Discrimination indirecte** :
  - Attribuer aux filles des créneaux d'entraînement ou du matériel de moindre qualité
  - Toujours désigner les garçons comme capitaines

Message important : Stéréotype = croyance ;
Préjugé = attitude ;
Discrimination = action.

Discrimination directe

Une personne est explicitement traitée de manière moins favorable en raison de son genre : « Les filles ne peuvent pas participer à cette compétition. »

Discrimination indirecte

Une règle semble neutre, mais désavantage un groupe :

- Le matériel d'entraînement n'est disponible que dans des tailles pour hommes.
- Un accès limité aux vestiaires pour les équipes féminines.

Intersectionnalité
Un concept qui permet d'expliquer comment plusieurs identités se croisent et se combinent, créant des expériences différentes de discrimination.

Exemples dans le sport :

- Une jeune fille issue de l'immigration peut être confrontée à des obstacles liés à son genre + son origine ethnique + sa classe sociale.
- Une athlète lesbienne en situation de handicap peut être confrontée à des discriminations liées au handicap + à l'homophobie + aux normes de genre.

Message important : Toutes les femmes ne vivent pas la discrimination de la même manière.



ACTIVITÉ 1.2 : L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LE SPORT AU SEIN DE L'UNION EUROPÉENNE

60 min

Ces dernières années, l'Union européenne a pris des mesures importantes pour lutter contre les inégalités de genre dans le sport, à travers des cadres stratégiques, des recommandations et des instruments juridiques.

Les documents suivants témoignent de l'engagement de l'Union européenne en faveur de l'égalité, de la non-discrimination et de l'inclusion sociale (valeurs fondamentales de l'Union européenne) :

- Plan de travail de l'UE en faveur du sport (2024-2027)
- Stratégie en faveur de l'égalité LGBTIQ (2026 – 2030)
- Stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (2026 -2030)

Ces plans d'action et stratégies sont adoptés par la Commission européenne pour une période limitée, puis généralement renouvelés ou adaptés en conséquence.

Objectif principal	Cadres juridiques et politiques de l'UE en matière d'égalité de genre dans le sport, valeurs et principes de l'UE, et écarts entre les politiques et leur mise en pratique
Déroulé pédagogique	**Étape 1 – Introduction (10 min)** : Présentation des principaux cadres et valeurs de l'UE ; comparaison facultative avec les contextes nationaux. **Étape 2 – Analyse en groupe (35 min)** : Travail en petits groupes autour de la fiche d'information de l'UE sur l'égalité de genre dans le sport ; identification des obstacles, des limites structurelles et des solutions possibles. **Étape 3 – Restitution collective (15 min)** : Présentation des travaux des groupes, suivie d'un débat animé par le formateur et d'une synthèse collective.
Comportements attendus des stagiaires	• Participation active aux discussions de groupe • Capacité à identifier les principaux éléments des politiques et les recommandations • Réflexion critique sur les difficultés de mise en œuvre • Ouverture au débat et à l'échange de points de vue • Capacité à proposer des solutions réalistes et adaptées au contexte
Rôle et posture du formateur	• Fournir des explications claires et accessibles sur les cadres juridiques et politiques • Faciliter un débat structuré et respectueux • Encourager un raisonnement fondé sur des éléments concrets et une analyse critique • Mettre en évidence les liens entre les cadres de l'UE et les pratiques sportives quotidiennes • Accompagner les stagiaires pour passer de la critique à la recherche de solutions constructives
Ressources nécessaires	• Fiches d'information de la Commission européenne « Towards more gender equality in sport » (2022)

Pour commencer l'activité :

Présentation de certains cadres stratégiques et politiques européens, de leur impact sur l'égalité de genre dans le sport et de leur lien avec les valeurs de l'Union européenne.

1. Plan de travail de l'UE en faveur du sport

Il s'agit du principal cadre guidant la coopération de l'UE dans le domaine du sport. Il met en avant des priorités telles que l'inclusion, l'égalité, la création d'environnements sportifs sûrs et le rôle du sport dans la société.

*Il encourage les États membres et les organisations sportives à promouvoir la participation des femmes, à lutter contre les violences et les stéréotypes fondés sur le genre, et à améliorer la représentation des femmes aux postes de direction.

2. Stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Cette stratégie présente la vision globale de l'UE pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs, y compris dans le sport. Elle vise notamment à réduire les écarts entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de rémunération et de prise de décision, ainsi qu'à lutter contre les violences fondées sur le genre.

*Elle considère le sport comme un domaine clé pour remettre en question les stéréotypes, renforcer la visibilité des femmes et garantir l'égalité des chances en matière de participation, d'encadrement et de gouvernance.

3. Stratégie pour l'égalité des personnes LGBTIQ

Cette stratégie vise à garantir la sécurité, l'inclusion et l'égalité des droits des personnes LGBTIQ à travers l'Europe. Elle lutte contre les discriminations, les discours de haine et les obstacles à la participation à la vie publique.

*Elle promeut des environnements sportifs inclusifs, exempts de toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

4. Valeurs européennes

- Égalité (article 2 du traité sur l'Union européenne)
- Non-discrimination (article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne)
- Inclusion sociale (socle européen des droits sociaux)

NOTE DU FORMATEUR

L'objectif de la présentation de ces cadres politiques de l'UE n'est pas d'analyser chaque document en détail, mais de mettre en évidence les principaux domaines d'amélioration identifiés par les institutions publiques (par exemple, les violences fondées sur le genre, la participation des femmes, l'accès aux postes de direction et l'inclusion). L'objectif est d'aider les stagiaires à comprendre ces priorités, car la suite de l'activité permettra d'examiner comment elles se traduisent dans les pratiques quotidiennes du sport.

Après cette introduction, l'activité se poursuit par une analyse en groupe à partir de la fiche d'information de l'UE sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport (2022) *(disponible en annexe à la page 59)*, publiée par le groupe d'experts de haut niveau sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport de la Commission européenne. Elle vise à identifier les obstacles concrets et les domaines d'action permettant de favoriser des pratiques sportives plus inclusives et plus équitables. **Dans le cadre de cette activité, elle sert d'outil pour aider les stagiaires à réfléchir à ces enjeux et à explorer des solutions adaptées à leur propre contexte.**

6 domaines principaux dans lesquels les inégalités persistent :

- Participation
- Encadrement et arbitrage
- Leadership
- Aspects sociaux et économiques
- Représentation dans les médias
- Violences fondées sur le genre

Déroulement de l'apprentissage :

- Diviser les stagiaires en petits groupes (3 à 5 personnes)
- Attribuer à chaque groupe un domaine thématique de la fiche d'information

Consignes pour chaque groupe :

- Discuter du domaine thématique qui lui a été attribué
- Donner des exemples concrets permettant de répondre aux inégalités identifiées :
  - Au sein de leurs organisations sportives
  - Sur leur territoire, dans leur pays ou dans d'autres pays
- Identifier les obstacles à la mise en œuvre et les limites structurelles
  - Par exemple : manque de financement, résistances culturelles, manque de sensibilisation, stéréotypes de genre, etc.
- Échanger et proposer des solutions potentielles pour lutter contre ces inégalités à l'avenir
  - Des actions qu'ils pourraient mettre en œuvre au sein de leurs organisations sportives
  - Des actions qu'ils proposeraient s'ils disposaient de ressources illimitées et d'un pouvoir de décision total

NOTEZ QUELQUES EXEMPLES DE QUESTIONS À POSER AUX GROUPES AFIN D'ENCOURAGER LES ÉCHANGES :

- **Quelle sont les principales recommandations dans votre domaine thématique ?**
- **Quelles sont les inégalités les plus visibles dans ce domaine thématique ?**
- **Avez-vous observé des situations similaires au sein de votre propre organisation sportive ?**
- **Qu'est-ce qui fait défaut entre les intentions affichées dans les politiques publiques et la réalité sur le terrain ?**
- **Quelles petites actions, réalistes et concrètes, pourraient être mises en œuvre immédiatement dans votre contexte ?**
- **Comment pourriez-vous personnellement contribuer en tant qu'éducateur, entraîneur ou formateur ?**

Message important : Bien que les institutions publiques aient développé des cadres progressistes et complets, leur impact sur le terrain reste limité. Comprendre cet écart et réfléchir à la manière dont vous pouvez contribuer à le réduire au sein de vos organisations constitue la première étape vers la création d'un changement durable dans le sport.

Terminer l'activité par une restitution collective, au cours de laquelle chaque groupe présente le contenu de ses échanges au reste du groupe.

NOTE DU FORMATEUR

Lors de la restitution, mettez l'accent sur les points suivants et encouragez les échanges afin d'approfondir la réflexion :

- Les obstacles récurrents dans les différents domaines thématiques
- Les solutions réalistes et innovantes proposées par les groupes
- Le rôle des éducateurs, entraîneurs et formateurs dans la conduite du changement



ACTIVITÉ 1.3 : MÉCANISMES D'EXCLUSION ET DE DISCRIMINATION DANS LE SPORT

60 min

Cette activité vise à permettre aux entraîneurs et aux éducateurs sportifs d'**appliquer les concepts clés introduits dans l'Activité 1.1** à des situations concrètes, afin d'identifier et d'analyser les mécanismes d'exclusion et de discrimination dans les contextes sportifs. L'activité favorise le passage de la compréhension conceptuelle à la mise en pratique de l'analyse, tout en encourageant une réflexion critique sur les situations du quotidien rencontrées dans les environnements sportifs.

Elle est conçue comme un **exercice d'analyse guidé** à partir de courts scénarios. Elle permet aux stagiaires d'observer, de nommer et d'analyser les mécanismes discriminatoires sans se concentrer sur les expériences personnelles ni rechercher des responsabilités individuelles, en renforçant leur capacité à :

- Analyser de manière critique des situations sportives réelles
- Reconnaître les mécanismes d'exclusion au-delà des comportements individuels
- Participer à des échanges éclairés et respectueux sur les inégalités dans le sport

Objectif principal	Se familiariser avec les concepts et théories relatifs à la construction sociale du genre, aux discriminations et à la représentation dans le sport.
Déroulé pédagogique	**1) Travail en petits groupes sur des scénarios (30 min) :** Chaque groupe analyse une vignette (texte ou vidéo). **2) Mise en commun et débriefing animé par le formateur (30 min) :** Identification des mécanismes et des exemples issus de la pratique.
Comportements attendus des stagiaires	• Participer activement à l'analyse des scénarios. • Utiliser correctement le vocabulaire de l'activité 1.1 (sexe, genre, SOGIESC, stéréotype, préjugé, discrimination, intersectionnalité). • Identifier les mécanismes explicites et implicites à l'origine des inégalités. • Participer à des échanges respectueux et ouverts. • Faire le lien avec leur propre expérience en tant qu'éducateurs, entraîneurs ou formateurs.
Rôle et posture du formateur	• Créer un espace d'échange sécurisant et sans jugement. • Veiller à l'utilisation correcte de la terminologie. • Mettre en évidence la différence entre l'intention et l'impact. • Fournir, si nécessaire, des exemples supplémentaires issus du secteur sportif. • Gérer le temps et veiller à ce que chaque groupe contribue.
Ressources nécessaires	• 2 courts scénarios écrits et 2 extraits vidéo illustrant les stéréotypes, les biais et les discriminations. • Fiche imprimée pour chaque groupe (questions permettant de guider l'analyse). • Fiche glossaire (SOGIESC)

Pour commencer l'activité :

Les stagiaires travaillent en petits groupes sur de courts scénarios écrits ou sous forme de vidéos, illustrant des situations couramment rencontrées dans les environnements sportifs (par exemple, séances d'entraînement, organisation des équipes, accès aux rôles ou aux ressources).

NOTE DU FORMATEUR

L'objectif est d'aider les stagiaires à s'exercer à identifier et à nommer les mécanismes, plutôt qu'à proposer des solutions à ce stade.

Liste de scenarios proposés :

Courtes vidéos :

Campagne Always : #LikeAGirl
https://www.youtube.com/watch?v=dxrPeFKtUwQ&t=122s

Campagne Orange : WoMens' Football (2023)
https://www.youtube.com/watch?v=X_wLVRYHIS4&t=81s

Bande-annonce "Free to Run" (2016)
https://www.dailymotion.com/video/x8tjh1e

Bande-annonce "Toutes musclées" (2022)
https://www.youtube.com/watch?v=Si5UC-BwvXk

Bande-annonce "Wadjda" (2013)
https://www.youtube.com/watch?v=s2Q2JvhWjyE

Bande-annonce "Marinette" (2023)
https://www.youtube.com/watch?v=Tb56AbmUjps

Bande-annonce "The Battle of the Sexes" (2017)
https://www.youtube.com/watch?v=5AWP1K7FaFI

Bande-annonce "Les incorrectes" (2022)
https://www.youtube.com/watch?v=-jhsIU2D-wQ

Nike – Dream crazier
https://www.youtube.com/watch?v=zWfX5jeF6k4

Article de presse :
The Guardian – Ce que le sport australien peut apprendre du succès de la série queer sur le hockey sur glace *Heated Rivalry*
https://www.theguardian.com/sport/2026/jan/14/what-australian-sport-can-learn-from-queer-ice-hockey-hit-heated-rivalry*

ESPN - Ce que signifie réellement l'égalité salariale dans le sport
https://www.espn.com/espnw/story/_/id/28971949/analysis-equal-pay-sports-really-means-fight-goes-us-women-soccer

FIFA - « La représentation est importante » pour les arbitres féminines
https://inside.fifa.com/womens-football/news/female-referees-international-womens-day-bibiana-steinhaus-webb

The Guardian – Pourquoi les entraîneuses de la WSL sont-elles minoritaires ?
https://www.theguardian.com/football/2024/apr/02/missed-opportunities-why-are-wsl-female-coaches-a-minority

Pour faciliter l'analyse en groupe et guider les échanges, vous pouvez utiliser la « Grille d'observation » disponible en annexe *(voir page 61).*

POINTS À GARDER À L'ESPRIT LORS DE L'ANIMATION DE L'ACTIVITÉ :

- **Insistez sur le fait que la grille constitue un support d'analyse et non une liste de contrôle à compléter de manière mécanique. Tous les éléments ne doivent pas nécessairement être abordés systématiquement.**
- **Encouragez les groupes à justifier leurs interprétations en s'appuyant sur des éléments observables dans le scénario.**
- **Utilisez la grille lors de la restitution afin de structurer les échanges collectifs et d'harmoniser le vocabulaire.**

Vous devez également les encourager à justifier leurs interprétations en s'appuyant sur des éléments observables dans le scénario.

Après les échanges en groupe et la complétion de la « Grille d'observation », une restitution collective est organisée avec l'ensemble du groupe, sous la conduite du formateur.

NOTE DU FORMATEUR

Lors de la restitution collective, votre rôle est de :

- Reformuler les contributions des stagiaires en utilisant une terminologie appropriée
- Clarifier les éventuelles incompréhensions ou utilisations imprécises des concepts
- Mettre en évidence les similitudes et les mécanismes récurrents entre les différents scénarios

Vous pouvez également présenter d'autres exemples issus du secteur sportif que vous connaissez afin de renforcer la compréhension et d'élargir les perspectives.

Message important : Selon le scénario choisi :

- La discrimination dans le sport n’est pas toujours évidente ou intentionnelle ; elle peut également résulter de pratiques et d’habitudes quotidiennes.
- Les situations injustes sont souvent indirectes et peuvent passer inaperçues sans une analyse plus approfondie.
- Les stéréotypes et les préjugés peuvent donner l’impression que des situations inégalitaires sont « normales ».
- Les expériences d’exclusion peuvent varier en fonction de différents facteurs tels que le genre, l’orientation sexuelle ou le milieu social.
- Identifier ces mécanismes constitue une première étape importante avant de réfléchir à la manière de les prévenir ou d’y remédier.



MODULE 2 COMPRENDRE LES MÉCANISMES ET LES OBSTACLES

Après le module 1, au cours duquel les stagiaires ont découvert les principaux concepts liés à l'égalité de genre, ce livret formateur leur permet d'aller plus loin : **comprendre comment les inégalités se manifestent dans le sport.**

Dans le sport, les inégalités ne sont pas toujours évidentes. Elles ne résultent pas uniquement de comportements individuels ou de discriminations intentionnelles. **Très souvent, elles découlent d'habitudes, de pratiques et de modes d'organisation du sport que nous ne remettons plus en question.**

Ce module aide les stagiaires à mieux comprendre ces situations.

Avant de commencer, il est important que vous soyez familiarisé avec certaines définitions et certains concepts clés abordés dans le livret formateur 1 :

Stéréotype

- Une généralisation partagée à propos d'un groupe
- Un mécanisme cognitif
- Peut être positif ou négatif, mais simplifie toujours la réalité
- **Dans le sport :**
  - « Les filles sont moins fortes. »
  - « Les garçons sont naturellement compétitifs. »

Préjugé

- Une opinion ou un jugement négatif fondé sur un stéréotype
- Un mécanisme affectif (émotion + croyance)
- **Dans le sport :**
  - « Les filles sont mauvaises au football. »
  - « Les garçons qui n'aiment pas la compétition manquent de courage. »

Discrimination

- Un traitement inégal ou injuste fondé sur une caractéristique (genre, sexualité, etc.)
- Un mécanisme comportemental
- **Discrimination directe** : refuser l'accès à une séance d'entraînement aux filles
- **Discrimination indirecte :**
  - Donner aux filles des créneaux d'entraînement ou du matériel de qualité inférieure
  - Toujours désigner les garçons comme capitaines

Dans le module 2, plusieurs idées importantes seront abordées :

Comment les inégalités se reproduisent :

- Certaines pratiques sont répétées encore et encore (par exemple dans l'encadrement, le recrutement ou l'attribution des rôles), ce qui contribue à maintenir les inégalités en place

L'organisation du sport :

- Certains rôles ou certains sports sont souvent perçus comme étant « pour les hommes » ou « pour les femmes », ce qui influence les personnes qui participent et celles qui se voient confier des responsabilités

Les messages invisibles dans les environnements sportifs :

- Sans être exprimés directement, les environnements sportifs peuvent véhiculer des messages sur les personnes qui ont leur place, celles qui sont considérées comme légitimes et celles qui doivent s'adapter

La résistance au changement :

- Les individus ou les organisations peuvent parfois s'opposer à l'égalité (par exemple en disant « cela a toujours été comme ça » ou « il n'y a pas de problème »)

L'accumulation de petites inégalités

- De petits désavantages, lorsqu'ils se répètent au fil du temps, peuvent conduire à des inégalités plus importantes

NOTE DU FORMATEUR

Lors de l'animation de cette activité, l'objectif n'est pas de juger les personnes ou les organisations, mais de mieux comprendre comment ces inégalités fonctionnent.



ACTIVITÉ 2.1 : COMMENT LES INÉGALITÉS DE GENRE SONT-ELLES (RE)PRODUITES DANS LE SPORT ?

90 min

Objectif principal	Identifier comment les inégalités de genre sont produites et maintenues dans les structures et les pratiques sportives
Déroulé pédagogique	**1) Concepts clés (15 min) :** révision collective des principales définitions et concepts (stéréotypes, homophobie, transphobie, etc.) afin de construire une compréhension commune des mécanismes à l'œuvre dans les contextes sportifs. **2) Exemples concrets de discrimination et de résistance au changement dans le sport (45 min) :** discussion guidée à partir de situations concrètes illustrant le sexisme, l'homophobie, la transphobie et les formes de résistance à l'égalité dans les environnements sportifs du quotidien. **3) Discussion collective et clarification des concepts clés (30 min) :** les stagiaires reviennent sur les définitions et les exemples abordés, posent leurs questions et clarifient les éventuelles incertitudes afin de s'assurer d'une compréhension commune et précise avant de passer à l'activité suivante.
Comportements attendus des stagiaires	• Participation active aux discussions. • Capacité à identifier les stéréotypes et les normes intégrés dans les pratiques sportives. • Utilisation d'un vocabulaire conceptuel approprié. • Réflexion critique sur les traditions sportives considérées comme « allant de soi ».
Rôle et posture du formateur	• Favoriser une réflexion critique plutôt qu'un jugement personnel. • Encourager les stagiaires à aller au-delà des explications individuelles. • Clarifier les concepts et reformuler les contributions si nécessaire. • Veiller à maintenir un climat d'échange respectueux et inclusif.
Ressources nécessaires	• Courts cas pratiques écrits ou questions liées aux disciplines et aux rôles dans le sport. • Diapositives résumant les concepts clés (stéréotypes, normes, reproduction). • (Facultatif) Outils numériques collaboratifs pour cartographier les mécanismes et les formes de résistance.

Pour commencer l'activité :

Prenez le temps de présenter les concepts et définitions suivants :
Stéréotypes
Préjugés
Discrimination

Sexisme

- Traiter une personne de manière injuste parce qu'elle est une fille ou un garçon (le plus souvent à l'encontre des filles et des femmes)
- Fondé sur des stéréotypes concernant ce que les hommes et les femmes « devraient » être
- Peut se manifester dans les attitudes, les paroles ou les actes
- Dans le sport :
  - « Le sport féminin est moins intéressant que le sport masculin »
  - Ne pas prendre les femmes au sérieux en tant qu'entraîneures ou dirigeantes

Homophobie

- Des attitudes ou des comportements négatifs envers les personnes qui sont (ou que l'on pense être) gays ou lesbiennes
- Provient souvent de stéréotypes liés à la masculinité et à la féminité
- Peut être directe (insultes) ou plus subtile (blagues, exclusion)
- Dans le sport :
  - Dire « c'est tellement gay » pour décrire quelque chose de négatif
  - Se moquer d'un joueur qui ne correspond pas aux rôles de genre « traditionnels »

Transphobie

- Des attitudes ou des comportements négatifs envers les personnes transgenres ou non binaires
- Fondée sur l'idée qu'il n'existe qu'une seule manière « correcte » d'être un homme ou une femme
- Peut être intentionnelle ou non, mais reste préjudiciable
- Dans le sport :
  - Ne pas utiliser le prénom ou les pronoms choisis par une personne
  - Ne pas adapter les espaces ou les règles afin d'inclure tout le monde
    Not adapting spaces or rules to include everyone

(Les descriptions sont fournies dans l'introduction de ce livret formateur.)

N'HÉSITEZ PAS À CONSULTER À NOUVEAU LE GUIDE PROGRESS OU GLOSSAIRE SOGIESC.

NOTE DU FORMATEUR

Les stagiaires peuvent déjà être familiarisés avec ces concepts, mais ils peuvent ne pas en comprendre pleinement la signification ou la manière dont ils s'appliquent dans le sport. La discussion de ces sujets peut parfois susciter des réactions, des désaccords ou un certain malaise. Cela est normal et fait partie du processus d'apprentissage.

En tant que formateur, votre rôle est de créer un espace de discussion sûr et respectueux. Vous n'êtes pas là pour juger, mais pour guider la réflexion et l'apprentissage.

- Favoriser une réflexion critique plutôt qu'un jugement personnel
- Encourager les stagiaires à aller au-delà de leurs opinions ou expériences individuelles
- Clarifier les concepts et reformuler les contributions si nécessaire
- Veiller à maintenir un environnement de discussion respectueux et inclusif

À la suite de cette clarification des concepts et définitions clés, l'étape suivante consiste à demander aux stagiaires d'illustrer chacun d'entre eux à l'aide d'exemples issus du secteur sportif.

L'activité consiste à compléter un tableau avec des exemples concrets issus de situations réelles pour chacun des concepts présentés dans l'introduction. Ces exemples ne doivent pas nécessairement provenir de leur propre contexte ; ils peuvent également s'appuyer sur le sport professionnel, la couverture médiatique ou des situations dont ils ont entendu parler.

Vous pouvez autoriser les stagiaires à utiliser Internet si nécessaire, afin de les aider à compléter le tableau lorsqu'ils n'ont pas d'exemples en tête.

Message important : Comprendre ces concepts est important, mais être capable de les reconnaître dans des situations concrètes est ce qui permet de contribuer au changement. Dans le sport, ces situations sont souvent quotidiennes, subtiles et parfois normalisées. C'est pourquoi il est important d'apprendre à les identifier.

NOTE DU FORMATEUR

Les stagiaires peuvent trouver plus facile de donner, dans un premier temps, des exemples très généraux ou « évidents ». Encouragez-les à réfléchir à des situations concrètes et réelles qu'ils ont pu voir, vivre ou dont ils ont entendu parler (dans leurs propres clubs, dans le sport professionnel ou dans les médias).

Assurez-vous que les discussions se déroulent dans un cadre de respect et de tolérance sans qu'aucun participant ne soit exposé ou ciblé.

Une fois que tout le monde a une compréhension plus claire des définitions et des concepts, la deuxième partie de l'activité consiste à les mettre en lien avec des situations réelles dont les stagiaires ont entendu parler (à la télévision, dans des articles de presse, sur les réseaux sociaux, etc.).

Distribuez la fiche de l'activité 2.1 disponible à la page 62. Cette partie de l'activité peut être réalisée individuellement ou en petits groupes.

Consignes pour les stagiaires :

1. Relisez le tableau et assurez-vous que les six concepts sont bien compris.
2. Pour chacun des concepts, indiquez un exemple de situation réelle qui l'illustre.
3. Expliquez en quoi chaque exemple est lié au concept concerné (stéréotype, préjugé, etc.).

NOTE DU FORMATEUR

Vous pouvez autoriser les stagiaires à utiliser Internet pour trouver des exemples s'ils rencontrent des difficultés à compléter le tableau.

Encouragez-les à éviter les affirmations vagues ou générales (« les femmes sont souvent moins bien payées que les hommes ») et à privilégier des situations réelles et précises ou des exemples concrets (par exemple, un article d'actualité, un cas connu du public ou, éventuellement, une situation qu'ils ont personnellement observée).

Si vous constatez que les stagiaires rencontrent des difficultés, vous pouvez organiser une courte restitution à partir des exemples pertinents proposés par les stagiaires.

Message important : Ce sont des termes que nous utilisons ou entendons tous régulièrement, mais leur signification (ainsi que les différences entre eux) n'est pas toujours claire. En réalité, ils ne sont pas si difficiles à comprendre. Cet exercice vous aidera à mieux les visualiser et à mieux reconnaître les inégalités de genre dans votre vie quotidienne.

ACTIVITÉ 2.2 : DES ANALYSES AU DIAGNOSTIC

90 min

Objectif principal	Analyse de cas pratiques et diagnostic structurel des inégalités dans le sport
Déroulé pédagogique	**Étape 1 – Diagnostic des mécanismes d'inégalité à partir de cas pratiques (45 min) :** Analyse en petits groupes de cas pratiques issus de contextes sportifs, en se concentrant sur la manière dont les inégalités sont produites et maintenues aux niveaux organisationnel, culturel et institutionnel. **Étape 2 – Identification et discussion des leviers de changement (45 min) :** Travail collectif visant à identifier, catégoriser et discuter les leviers théoriques et organisationnels susceptibles de remettre en question les mécanismes identifiés dans les cas étudiés (par exemple : gouvernance, normes, pratiques, ressources, culture).
Comportements attendus des stagiaires	• Participation active à l'analyse collective des cas pratiques. • Capacité à mobiliser le vocabulaire analytique abordé dans les activités précédentes (stéréotypes, normes, discrimination, reproduction, résistance). • Capacité à distinguer les mécanismes d'inégalité des leviers de changement potentiels. • Volonté de participer à une réflexion collective plutôt que de rechercher des solutions individuelles.
Rôle et posture du formateur	• Faciliter une analyse structurée plutôt que des débats centrés sur la recherche de solutions. • Veiller à la clarté des concepts lors des échanges sur les leviers de changement. • Aider les stagiaires à passer de simples observations descriptives à une démarche de diagnostic. • Encourager la comparaison entre les différents cas afin d'identifier les mécanismes récurrents et les principaux points d'action. • Maintenir un climat d'échange respectueux et sans jugement.
Ressources nécessaires	• Cas pratiques • Grille d'analyse ou questions permettant de guider l'analyse des cas pratiques

L'activité 2.2 s'inscrit dans la continuité directe de l'activité 2.1. Lors de l'activité précédente, les stagiaires ont identifié et expliqué des situations d'inégalité de genre en s'appuyant sur des concepts et des définitions pertinents. Cette deuxième activité va plus loin, en passant de la description à une analyse plus approfondie afin de comprendre les facteurs qui influencent ces situations, ainsi que les leviers et les possibilités de changement.

Cette activité aide les stagiaires à comprendre que les solutions dans le sport sont influencées par la prise de décision à différents niveaux :

- **Leviers au niveau individuel** : ils désignent les actions, les compétences et les attitudes des personnes impliquées dans le sport (telles que les entraîneurs, les éducateurs, les responsables ou les bénévoles). Ils concernent ce que les individus peuvent faire dans leur pratique quotidienne pour favoriser l'égalité.
  Exemple : un entraîneur veille à ce que les filles et les garçons aient les mêmes possibilités de participer et d'assumer des responsabilités pendant les séances d'entraînement.

- **Leviers au niveau organisationnel** : ils concernent la manière dont les organisations sportives (clubs, fédérations, centres de formation, etc.) sont gérées. Ils comprennent les règles internes, les pratiques et les modes de fonctionnement qui influencent la manière dont l'égalité est mise en œuvre au quotidien.
  Exemple : un club met en place une règle visant à garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes de direction et d'encadrement.

- **Leviers au niveau structurel ou institutionnel** : ils désignent les systèmes et le contexte plus larges dans lesquels les organisations sportives évoluent. Ils comprennent les lois, les politiques publiques, les systèmes de financement et les normes sociales qui influencent ce qui est possible au-delà de chaque organisation.
  Exemple : une politique sportive nationale exige des organisations bénéficiant de financements publics qu'elles mettent en œuvre des plans en faveur de l'égalité de genre.

L'objectif de cette activité est d'aider les stagiaires à passer de l'identification des inégalités à la compréhension de la manière dont le changement peut concrètement s'opérer dans les systèmes sportifs. Il est important de souligner que les solutions ne reposent pas sur un seul niveau, mais plutôt sur une combinaison de leviers individuels, organisationnels et institutionnels.

Pour commencer l'activité :

En vous appuyant sur l'activité précédente, prenez le temps de présenter brièvement les trois leviers d'action dans le sport qui peuvent avoir un impact sur les inégalités de genre. Vous pouvez également faire le lien avec les exemples partagés par les stagiaires lors de l'activité 2.1.

Une fois les trois leviers (individuel, organisationnel et structurel) clarifiés, distribuez la fiche de l'activité 2.2. Sélectionnez l'un des deux scénarios (page 63 du livret formateur) sur lequel les stagiaires travailleront pendant l'activité. Nous vous suggérons de faire travailler les stagiaires en binômes ou en petits groupes.

Consignes pour les stagiaires :

1. Lisez le scénario et discutez-en au sein de votre groupe.
2. Commencez à répondre aux questions de la fiche d'activité 2.2.
3. Complétez le tableau avec les trois leviers du changement.
4. Répondez aux dernières questions.

NOTE DU FORMATEUR

Les deux scénarios sont volontairement vagues et nécessitent une interprétation pour pouvoir les analyser. Les stagiaires peuvent donc avoir des opinions et des commentaires différents à leur sujet. C'est tout à fait normal. Votre rôle est de veiller à ce que chacun puisse être écouté lorsqu'il partage son point de vue et que les échanges restent respectueux. Il ne s'agit pas d'une situation où une personne a raison et une autre a tort.

La deuxième étape de l'activité consiste en une restitution collective. Vous pouvez réutiliser la fiche de l'activité affichée à l'écran afin de la compléter en temps réel au fur et à mesure que chaque groupe présente ses résultats.

Pour parvenir à l'égalité de genre dans le sport, plusieurs leviers sont à prendre en compte et différentes solutions peuvent être envisagées et mises en œuvre. Il est probable que les différents groupes proposent des interprétations et des solutions différentes. L'intérêt pour l'ensemble du groupe est de prendre conscience de la diversité des interprétations qui peuvent émerger à partir d'un même scénario.

Message important : Nous ne comprenons pas tous une situation de la même manière et nous n'y réagissons pas tous de la même façon. Cette activité permet de se mettre à la place d'une autre personne et de développer une attitude ouverte d'esprit.

NOTE DU FORMATEUR

Ce livret formateur comprend plusieurs activités de travail en groupe ainsi que des temps de débriefing collectif. L'égalité de genre est un sujet qui nécessite de laisser une place à chacun, à toutes les interprétations et aux différentes solutions possibles. Veillez à prévoir suffisamment de temps pour ces échanges collectifs afin d'aider les stagiaires à en prendre conscience.

MODULE 3 AGIR POUR SURMONTER LES OBSTACLES ET IMPULSER LE CHANGEMENT DANS LE SPORT

Le module 3 est le dernier module et se concentre sur le passage à l'action. Son objectif est d'aider les éducateurs et les stagiaires à identifier des actions réalistes et concrètes qu'ils peuvent mettre en œuvre dans leurs propres environnements sportifs afin de promouvoir l'égalité de genre.

Plutôt que de proposer un modèle unique à suivre, le module encourage la réflexion sur les pratiques existantes et l'exploration de leviers d'action concrets, adaptés aux différents contextes. Une attention particulière est accordée à la **communication inclusive** et à la **création d'espaces sûrs**, qui constituent des leviers essentiels du changement dans les environnements sportifs du quotidien.

ACTIVITÉ 3.1 : PROMOUVOIR UNE COMMUNICATION INCLUSIVE ET CRÉER DES ESPACES SÉCURISANTS DANS LES ACTIVITÉS SPORTIVES

90 min

Objectif principal	Utiliser une communication inclusive et créer des espaces sûrs pour remettre en question les stéréotypes et l'exclusion dans le sport, et transformer ces réflexions en actions concrètes adaptées à votre contexte.
Déroulé pédagogique	**1) Activité de la Marche du privilège (20 min) :** Introduction aux concepts de privilège, d'oppression et de visibilité à travers une activité pratique. **2) La communication inclusive comme premier levier d'action (20 min) :** réflexion collective sur le langage, les supports visuels et les pratiques de communication quotidiennes dans le sport. **3) Espaces sûrs et protection des personnes (50 min) :** discussion et mise en pratique autour des règles, des responsabilités et des protocoles de base permettant de prévenir et de traiter les situations de discrimination ou d'exclusion dans les activités sportives.
Comportements attendus des stagiaires	• Participation active et partage d'idées. • Capacité à identifier des leviers réalistes et adaptés à leur contexte. • Participation à la résolution collective de problèmes et aux échanges entre pairs. • Prise de recul sur leurs propres pratiques professionnelles et leurs responsabilités.
Rôle et posture du formateur	• Faciliter plutôt que prescrire des solutions. • Encourager la faisabilité et l'adaptation au contexte. • Garantir un dialogue respectueux et une participation équitable.
Ressources nécessaires	• Exemples de communications inclusives et non inclusives (textes, supports visuels, courts extraits). • Lignes directrices ou listes de contrôle sur la communication inclusive et les principes relatifs aux espaces sûrs. • Boîtes à outils sur la protection des personnes et l'inclusion.

Pour commencer l'activité :

Animez l'activité **« Marche des privilèges »** que vous trouverez dans la boîte à outils PROGRESS.

* Les consignes sont fournies directement dans la boîte à outils PROGRESS

La *Marche des privilèges* est une activité interactive qui permet de montrer comment des facteurs tels que le genre, l'origine, le handicap ou le milieu social peuvent influencer l'accès des personnes aux opportunités, notamment dans le sport.

Les stagiaires reçoivent des cartes d'identité et réagissent à une série d'affirmations en avançant d'un pas ou en restant sur place. Au fur et à mesure que les personnes se déplacent, le groupe se disperse, rendant ainsi beaucoup plus visibles, de manière très concrète, des inégalités qui sont habituellement invisibles.

C'est une manière simple mais puissante de prendre conscience que tout le monde ne part pas du même point. Cette activité permet d'introduire la question de la communication inclusive, en encourageant les stagiaires à réfléchir aux différences d'expérience, d'accès et d'opportunités avant d'aborder la manière dont nous communiquons avec les autres et à leur sujet.

NOTE DU FORMATEUR

Cette activité peut faire émerger des sujets sensibles. Pendant l'exercice, évitez de demander aux stagiaires d'expliquer pourquoi ils avancent ou restent sur place, car cela peut les mettre dans une situation inconfortable. Laissez plutôt l'expérience parler d'elle-même. Prévoyez un temps de débriefing à la fin de l'activité, afin que les stagiaires puissent partager leurs ressentis et réfléchir ensemble à ce que l'activité révèle sur les inégalités et l'inclusion.

La communication inclusive consiste à communiquer d'une manière qui respecte la diversité, évite les biais et les stéréotypes, et veille à ce que toutes les personnes se sentent reconnues et incluses. Elle implique notamment :

- de reconnaître la diversité (par exemple, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre) ;
- d'éviter les formulations ou les images qui renforcent les stéréotypes ou l'exclusion ;
- de veiller à ce que chacun se sente pris en compte, légitime et visible.

Message important : La communication inclusive ne consiste pas seulement à utiliser un langage « politiquement correct ». Il s'agit de déterminer qui est inclus, qui se sent légitime et qui peut participer.

Dans le sport, la communication est omniprésente :

- les consignes pendant les entraînements
- les retours et les évaluations
- les messages de recrutement
- les affiches, les sites internet et les réseaux sociaux
- les blagues ou commentaires informels
- …

Les formateurs et les stagiaires peuvent être amenés à identifier certains schémas récurrents, tels que :

- l'utilisation générique du masculin comme forme « neutre »
- un langage binaire qui suppose uniquement l'existence des catégories femmes/hommes
- des attentes genrées intégrées dans les consignes (« les garçons, soyez forts », « les filles, faites attention »)
- l'invisibilisation des femmes, des personnes LGBTQIA+ ou des minorités dans les visuels et les exemples
- un humour qui banalise les stéréotypes

Message important : Ces formes de communication sont souvent involontaires et socialement normalisées.

La communication inclusive est l'un des leviers les plus accessibles pour promouvoir l'égalité de genre et l'inclusion dans le sport. Elle peut également concerner :

- les images et les visuels (qui est représenté, et dans quels rôles ?)
- le ton et la posture (respectueux, sans condescendance)
- l'organisation de l'information (accessibilité, clarté)
- les symboles et les références utilisés dans les environnements sportifs

Cependant, il est également important de reconnaître que :

- le langage inclusif, à lui seul, ne permet pas d'éliminer les inégalités structurelles
- il doit être associé à des changements organisationnels (règles, accès, prise de décision)
- des résistances peuvent exister (perception de la complexité, peur de « faire des erreurs »)

Après l'introduction à la Marche des privilèges, vous pouvez utiliser l'un des articles de presse ci-dessous pour lancer une discussion en groupe. Demandez aux stagiaires d'analyser la situation en examinant à la fois les schémas visibles et les messages implicites véhiculés par la communication.

Liste d'articles suggérés :

- https://www.ausport.gov.au/clearinghouse/evidence/women-in-sport/equity/media

La couverture médiatique du sport féminin reste nettement inférieure à celle du sport masculin et, lorsque les femmes sont représentées, elles peuvent être présentées différemment (par exemple, avec moins d'accent sur leurs performances).

- https://engage.gettyimages.com/women-in-sport

Les recherches montrent que le public souhaite voir les sportives représentées pour leurs compétences et leur diversité, mais les médias mettent encore souvent l'accent sur leur apparence plutôt que sur leurs performances.

- https://universe.byu.edu/2022/03/17/model-athletes-the-portrayal-of-womens-sports-in-media

Cet article explique en quoi les sports féminins sont souvent sous-représentés ou présentés d'une manière qui met l'accent sur l'apparence physique et la personnalité plutôt que sur les performances sportives.

- https://www.cam.ac.uk/research/news/aesthetics-over-athletics-when-it-comes-to-women-in-sport

Les recherches montrent que la couverture médiatique des sportives privilégie souvent leur apparence plutôt que leurs performances ou leurs accomplissements.

- https://universe.byu.edu/2022/03/17/model-athletes-the-portrayal-of-womens-sports-in-media/

La représentation médiatique des sportives tend à davantage mettre l'accent sur la féminité et l'attractivité que sur leurs performances sportives.

* Les articles en ligne peuvent facilement être traduits à l'aide de l'outil de traduction de votre navigateur, mais n'hésitez pas à utiliser d'autres articles ou vidéos que vous connaissez pour cette activité.

Pour aider les stagiaires à guider leur analyse, nous suggérons d'utiliser certaines des questions ci-dessous :

- Les femmes sont-elles représentées en tant que sportives, ou dans d'autres rôles (accompagnement, famille, spectatrices) ?
- Les femmes sont-elles décrites en termes de performance, ou plutôt en termes d'apparence et de personnalité ?
- Des performances similaires sont-elles présentées différemment selon le genre ?
- Les émotions sont-elles mises en avant différemment ?
- Quel type de langage est utilisé (technique ou émotionnel) ?
- Les hommes et les femmes sont-ils décrits différemment ?
- Comment les corps sont-ils représentés (dans l'action ou sous un angle esthétique) ?
- Les femmes sont-elles montrées dans des rôles passifs ou actifs ?
- Existe-t-il des différences dans les angles de caméra, les vêtements ou la posture ?
- Quels récits sont construits autour des sportives ? (par exemple, la maternité, la vie personnelle, la « femme exceptionnelle »)

NOTE DU FORMATEUR

L'objectif ici est d'amener les stagiaires à analyser et à discuter d'une situation dans le sport qui se situe en dehors de leur propre contexte sportif. Votre rôle est de souligner que les représentations médiatiques ne se contentent pas de refléter la réalité : elles contribuent également à façonner les perceptions de qui a sa place dans le sport et dans quelles conditions. Il s'agit également de rappeler aux stagiaires ce qu'est la communication inclusive et l'impact qu'elle peut avoir dans le sport.

Cette étape est importante, car les stagiaires vont ensuite appliquer ce dont ils ont discuté et et ce qu'ils ont analysés.

À la suite de l'analyse d'une situation extérieure à travers la lecture d'un article, la dernière étape de cette activité consiste à amener les stagiaires à réfléchir à la communication de leur propre organisation sportive, à l'analyser et à identifier des moyens concrets de la rendre plus inclusive.

Cette étape peut être réalisée individuellement, en binômes ou en petits groupes, selon votre préférence.

Commencez par demander aux stagiaires de recenser et d'analyser les différents moyens de communication utilisés par leur organisation sportive (ou par une organisation choisie s'ils travaillent en groupe). Cela comprend notamment :

- Examiner les communications publiées sur les réseaux sociaux et les autres supports (par exemple, site internet, newsletters, affiches, e-mails, vidéos)
- Analyser les images utilisées (Qui est représenté ? Qui est absent ? Comment les personnes sont-elles représentées ?)
- Examiner le langage et le ton utilisés (Sont-ils inclusifs ? Certains groupes sont-ils pris en compte ou, au contraire, exclus ?)
- Observer la représentation dans les rôles clés (sportifs, entraîneurs, responsables, bénévoles) ainsi que la diversité globale
- Réfléchir à la communication verbale (par exemple, les consignes des entraîneurs, les retours, les interactions pendant les entraînements ou les compétitions)
- Prendre en compte la communication informelle et sur site (par exemple, les conversations dans les vestiaires, la culture d'équipe, la signalétique, les supports imprimés)

Si vous pensez que cela peut aider les stagiaires, vous pouvez reprendre les questions de l'étape précédente :

- Les femmes et les personnes LGBTQIA+ sont-elles représentées en tant que sportives, ou dans d'autres rôles (personnel d'accompagnement, famille, spectateurs) ?
- Les sportives et les personnes LGBTQIA+ sont-elles décrites en termes de performance, ou plutôt en termes d'apparence et de personnalité ?
- Des performances similaires sont-elles présentées différemment selon le genre ou l'orientation sexuelle/l'identité de genre ?
- Les émotions sont-elles mises en avant différemment selon le genre ou l'identité ?

- Quel type de langage est utilisé (technique, neutre, émotionnel ou genré) ?
- Les hommes, les femmes et les personnes LGBTQIA+ sont-ils décrits différemment ?
- Comment les corps sont-ils représentés (action et performance, ou esthétique et apparence) ?
- Les femmes et les personnes LGBTQIA+ sont-elles présentées dans des rôles actifs ou passifs ?
- Existe-t-il des différences dans les angles de caméra, les vêtements ou la posture selon le genre ou l'identité ?
- Quels récits sont construits autour des sportives et des personnes LGBTQIA+ ? (par exemple, la maternité, la vie personnelle, les récits de coming out, les récits mettant en avant une « personne exceptionnelle »)

Pour terminer l'activité, demandez à chaque stagiaire (individuellement ou en groupe) de concevoir une action de communication inclusive qu'il pourrait mettre en œuvre dans son organisation dès le lendemain. L'action doit être nouvelle pour l'organisation et réaliste.

Selon le temps disponible et votre style d'animation, vous pouvez également organiser un court débriefing en groupe ou un temps de partage collectif.

NOTE DU FORMATEUR

Veillez à rappeler aux stagiaires que la communication inclusive ne consiste pas uniquement à utiliser un langage politiquement correct. Les actions qu'ils choisissent peuvent également porter sur la manière dont les consignes sont formulées par les entraîneurs ou sur les blagues et plaisanteries informelles qu'ils peuvent entendre au sein de leur organisation sportive.

ACTIVITÉ 3.2 : ÉLABORER UN MINI-PLAN D'ACTION ADAPTÉ À VOTRE CONTEXTE SPORTIF

90 min

Objectif principal	Accompagner les stagiaires dans la mise en pratique de l'égalité de genre en identifiant les principaux domaines d'action et en élaborant des plans d'action réalisables.
Déroulé pédagogique	**1) Réflexion individuelle initiale (15 min) :** travail individuel à l'aide d'une fiche de réflexion pour identifier les inégalités de genre, les groupes sous-représentés et les problématiques réalistes sur lesquelles agir. **2) Travail en groupe (50 min) :** en petits groupes, transformer leur diagnostic en un mini-plan d'action structuré et concret. **3) Restitution et discussion collectives (25 min) :** présentation par les groupes de leur mini-plan d'action, en mettant l'accent sur les objectifs, les actions concrètes et leur faisabilité.
Comportements attendus des stagiaires	• Démontrer leur capacité à transposer les concepts dans la pratique. • Adopter une démarche réaliste et orientée vers la recherche de solutions. • Prendre conscience de leur capacité à agir en tant qu'acteurs du changement.
Rôle et posture du formateur	• Éviter de se positionner comme « l'expert qui détient les solutions ». • Encourager l'apprentissage entre pairs et l'intelligence collective. • Aider les stagiaires à considérer les contraintes comme des paramètres à prendre en compte, et non comme des excuses.
Ressources nécessaires	• Feuille de papier pour dessiner une fleur dans le cadre de l'activité de réflexion individuelle. • Modèle de plan d'action pour l'activité de groupe (disponible dans la boîte à outils PROGRESS).

Tout au long du livret formateur, les stagiaires ont eu l'occasion de se familiariser avec le cadre conceptuel de l'égalité de genre ainsi qu'avec les différentes actions menées aux niveaux européen et national pour la promouvoir dans le secteur du sport.

Malgré cela, l'égalité de genre dans le sport peine souvent à dépasser le stade des intentions. Les acteurs du sport sont fréquemment motivés à agir, mais se sentent limités par :

- Le manque de pouvoir décisionnel
- Les résistances organisationnelles
- Le manque de temps et de ressources
- L'incertitude quant à la manière de commencer

Cette activité vise à aider les stagiaires à se concentrer sur de petites actions réalistes pouvant être mises en œuvre à l'échelle d'un club ou d'une organisation.

Message important : Plutôt que de se concentrer sur des stratégies ambitieuses, les stagiaires sont encouragés à échanger des idées concrètes et à élaborer des actions « réalisables » qui peuvent initier le changement, sensibiliser et faire progressivement évoluer les pratiques. L'idée de partage et d'échange est essentielle ici.

NOTE DU FORMATEUR

Plutôt que de se concentrer sur des stratégies ambitieuses, les stagiaires sont encouragés à échanger des idées concrètes et à élaborer des actions « réalisables » qui peuvent initier le changement, sensibiliser et faire progressivement évoluer les pratiques. L'idée de partage et d'échange est essentielle ici.

Pour commencer l'activité :

L'activité commence par un temps de réflexion individuelle à l'aide de questions de positionnement (« temperature questions »), afin d'encourager les stagiaires à réfléchir à leur propre contexte sportif. Demandez aux stagiaires d'indiquer où ils se situent sur une échelle allant de 1 (Pas du tout d'accord) à 5 (Tout à fait d'accord) pour chacune des affirmations suivantes :

- Mon organisation sportive considère l'égalité de genre et l'inclusion des personnes LGBTQIA+ comme des valeurs importantes.
- Les personnes de tous les genres et de toutes les orientations sexuelles se sentent les bienvenues, respectées et en mesure de participer pleinement à la vie de mon organisation.
- Notre communication (site internet, réseaux sociaux, affiches, etc.) reflète la diversité et l'inclusion.
- Mon organisation sportive met en place des actions concrètes pour promouvoir l'égalité de genre.
- Je pense pouvoir contribuer personnellement à rendre mon organisation sportive plus inclusive.

Une fois que les stagiaires ont répondu aux questions, invitez-les à réfléchir à leurs réponses. Quelle affirmation a obtenu les scores les plus faibles ? Quels domaines pourraient être améliorés de manière réaliste ? Cette discussion peut servir de point de départ pour élaborer leur mini-plan d'action.

Lors de l'activité 3.1, les stagiaires ont été invités à échanger sur les pratiques de communication inclusive au sein de leurs organisations sportives. L'activité 3.2 va plus loin : **elle ne porte pas uniquement sur la communication inclusive, mais sur l'organisation dans son ensemble.**

Cette étape est importante, car les stagiaires vont ensuite appliquer ce dont ils ont discuté et et ce qu'ils ont analysés.

NOTE DU FORMATEUR

Au cours de cette activité, encouragez-les à réutiliser les définitions et les concepts abordés dans les modules précédents (notamment les stéréotypes, les préjugés et l'oppression).

Il est maintenant temps de passer à la dernière partie du livret formateur PROGRESS. Vous allez accompagner les stagiaires dans l'élaboration d'un mini-plan d'action à partir du diagnostic qu'ils ont réalisé. **L'objectif est de leur permettre d'identifier des actions concrètes qu'ils pourront mettre en œuvre immédiatement dans leurs clubs sportifs à l'issue de la formation.**

Pour ce faire, nous vous suggérons d'utiliser le mini-plan d'action fourni en annexe, page 70. Ce document est conçu comme une ressource simple et accessible à utiliser pendant la formation.

Cependant, veuillez noter qu'il existe différentes manières de structurer un plan d'action et que celui qui est proposé ici peut ne pas être pleinement adapté à tous les types d'environnements sportifs.

Idéalement, cette partie de l'activité se déroule en petits groupes (3 à 5 stagiaires par groupe sont suggérés). Vous pouvez essayer de regrouper les stagiaires en fonction de leur contexte sportif (par exemple : clubs de football ensemble ou sports de plein air ensemble).

Commencez par présenter le modèle de mini-plan d'action et expliquez aux stagiaires ce qui est attendu d'eux :

- À l'aide de la grille du plan d'action, les stagiaires identifient des actions concrètes et réalistes qu'ils peuvent mettre en œuvre immédiatement afin de répondre aux obstacles et difficultés identifiés.
- Pour chaque action proposée, ils définissent les ressources nécessaires, le calendrier de mise en œuvre ainsi que les personnes à impliquer.
- Ils expliquent en quoi chaque action contribue à atteindre leur objectif principal et complètent les sections correspondantes de la grille du plan d'action.

*Les instructions et les lignes directrices sont fournies dans le document en annexe.

NOTE DU FORMATEUR

Cette activité finale vise à faire en sorte que les stagiaires repartent avec quelque chose de concret qu'ils pourront mettre en œuvre à leur retour dans leurs organisations sportives. Votre rôle est de les accompagner dans leur réflexion et de veiller à ce que les solutions proposées restent réalistes.

Même si les stagiaires éprouvent des difficultés à identifier des actions réalistes, le fait de réfléchir collectivement aux solutions possibles constitue déjà une avancée significative.

Le livret formateur PROGRESS s’achève ici ; toutefois, le parcours d’apprentissage peut se poursuivre au-delà de la session de formation. Une boîte à outils dédiée a été développée. Elle rassemble un ensemble d’activités pratiques et adaptables que les stagiaires peuvent réutiliser et mobiliser dans leurs propres contextes sportifs, y compris plusieurs mois ou plusieurs années après la formation.

Les formateurs sont encouragés à partager cette boîte à outils avec leurs stagiaires et les parties prenantes concernées, afin qu’elle puisse être utilisée dans la durée comme une ressource pratique pour soutenir la réflexion et l’action continues en faveur de l’inclusion et de l’égalité dans le sport.




PROGRESS
PROMOTING GENDER RIGHTS, EQUALITY SKILLS IN SPORT

ANNEXES

UNHCR
The UN Refugee Agency

MULTILINGUAL GLOSSARY OF TERMS ON SEXUAL ORIENTATION, GENDER IDENTITY, GENDER EXPRESSION & SEX CHARACTERISTICS

EN-FR-SP- عربي

DIVISION OF INTERNATIONAL PROTECTION - Field Protection Service

April 2024

BACKGROUND:

Persons of diverse sexual orientation, gender identity, and expression, and sex characteristics (SOGIESC) are among displaced and stateless people with whom UNHCR and partners work. We interact with them on a daily basis even though we may not know who they are. Sometimes, individuals may approach us sharing information about their SOGIESC identity in order to seek vital protection services and assistance. When they do so, they may employ terminologies or words that are unfamiliar to us. In all encounters, it is crucial to treat individuals with respect and foster effective and respectful communication. Comprehending the meanings of the words and terms we come across and using respectful language in our interactions with LGBTIQ+ persons is critical to creating a safe space for them to come forward and seek support.

This glossary provides a brief description of SOGIESC terms you are likely to encounter when working with advocates, practitioners and forcibly displaced and stateless people. While there is no expectation that staff will memorise all terminology, this glossary can be used as a useful reference to alleviate uncertainty over terminology. When using these terms, it is also important to understand and be sensitive to, how these and underlying concepts are used in specific cultural contexts. Making a good-faith effort to use terminology that is respectful, and asking for advice when you feel uncertain, will contribute significantly to gaining trust and opening doors to quality communication with the people we work with.

KEEP IN MIND:

- SOGIESC-related terminologies continue to evolve. To ensure inclusivity and accuracy, they should be applied with careful consideration to the individuals or populations being referenced.
- While the acronym LGBTIQ+ and its constituent terms (lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex, queer, and other diverse identities) are now used globally to describe persons with non-conforming SOGIESC, these terms are culturally and contextually specific and are not always used by the people we work with to describe themselves.
- What is considered respectful terminology varies across countries, regions, linguistic communities, and individuals. The extent to which individuals self-identify with the following terms should not be assumed during protection interviews or credibility assessments.
- Keep in mind that usage of terminology across UN agencies is not standardized. UNHCR uses LGBTIQ+ as an umbrella term to include all persons whose SOGIESC is not adequately addressed by the categories of lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex, in particular persons whose gender identity is fluid or non-binary.

English	French	Spanish	Arabic[1] عربي [2]
UMBRELLA TERMS AND ACRONYMS			
LGBTIQ+ An acronym for lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex, queer and other diverse identities. The plus sign represents individuals with diverse SOGIESC who identify using other terms. In some contexts, LGB, LGBT or LGBTI are used to refer to particular populations. Additional characters may be added, such as “A” for asexual, agender or ally, “2S” for two-spirit or “P” for pansexual. In many locations, the letter order varies, for example LGBTQI+ or GBLTQI+.	**LGBTQI+** Acronyme désignant les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queers, intersexes et autres identités diverses. Le signe plus représente les personnes de diverses OSIEGCS qui s’identifient par d’autres termes. Dans certains contextes, les termes LGB, LGBT ou LGBTI sont utilisés pour désigner des populations particulières. Des caractères supplémentaires peuvent être ajoutés, comme « A » pour asexuel, agenre ou allié, « 2S » pour bispirituel ou « P » pour pansexuel.	**LGBTIQ+** Sigla que representa a las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer y con otras identidades diversas. El signo más representa a personas con una SOGIESC diversa que se identifican empleando otros términos. En determinados contextos, se utilizan las siglas LGB, LGBT o LGBTI para referirse a poblaciones concretas. Es posible añadir otros caracteres, como “A” de asexual, agénero o aliado; “2S” de dos espíritus; o “P” de pansexual.	**مجتمع الميم-عين** مصطلح باللغة العربية يستخدم للتعبير الشامل عن المثليات، والمثليون، ومزدوجو الميل(التوجه) الجنسي، والعابرون/ات، ومتداخلو/ات الجنس، والكوير-أحرار الجنس.

1 The Arabic Glossary for diverse SOGIESC is the result of a multistakeholder process led by UNHCR in MENA to identify respectful, culturally and context sensitive terminology in Arabic. The MENA Regional Bureau has invested specific resources to ensure accuracy and relevance of terms from a sociological and linguistic perspective, engaging experts and communities in bilateral and regional dialogues. This has involved online and in-person consultations with LGBTIQ+ people, associations, and networks to harmonize the preferred language used in the North Africa and Middle East countries an to validate the proposed terms.

2 إن مسرد المصطلحات العربية هذا هو نتاج جهد تعاوني بين أصحاب المصلحة المتعددين، بقيادة المكتب الإقليمي للمفوضية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ووحدة الحماية لتحديد المصطلحات العربية المحترمة والمناسبة من حيث السياق والمراعية ثقافياً. استثمر المكتب الإقليمي للمفوضية موارد محددة لضمان دقة المصطلحات وملاءمتها من منظور اجتماعي ولغوي، وإشراك الخبراء والمجتمعات من المنطقة في الحوارات الثنائية والإقليمية. وقد شمل ذلك مشاورات عبر الإنترنت مع أشخاص وجمعيات وشبكات من مجتمع الميم-عين+ لتنسيق اللغة المفضلة المستخدمة في دول شمال إفريقيا والشرق الأوسط، بالإضافة إلى ورشة عمل شخصية للتحقق من صحة المصطلحات المقترحة.

English	French	Spanish	عربي
SOGIESC An acronym for sexual orientation, gender identity, gender expression and sex characteristics. All people have SOGIESC.	**OSIEGCS** Acronyme de « orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre et caractéristiques sexuelles ». Toute personne a une OSIEGCS.	**SOGIESC** Sigla formada por las iniciales en inglés de orientación sexual, identidad de género, expression de género y características sexuales. Todas las personas tienen una SOGIESC.	**سوجيسك** اختصار للتوجه الجنسي، والهوية الجندرية، والتعبير الجندري، والخصائص الجنسية
Sexual orientation Refers to each person’s capacity for emotional, affective and sexual attraction to, and intimate relations with, individuals of a particular gender or more than one gender. It encompasses hetero, homo-, bi-, pan- and asexuality and a wide range of other expressions of sexual orientation. This term is preferred over “sexual preference”, “sexual behaviour”, “lifestyle” and “way of life” when describing an individual’s feelings of attraction to other people.	**Orientation sexuelle** Capacité de chaque personne à ressentir une attirance émotionnelle, affective ou sexuelle pour des individus d’un genre particulier ou de plus d’un genre, et à avoir des relations intimes avec eux2. Elle englobe les termes hétéro-, homo-, bi-, pan- et asexualité ainsi qu’un grand nombre d’autres «préférence sexuelle», «comportement sexuel», «style de vie» et « mode de vie » pour décrire les sentiments d’attirance d’un individu envers d’autres personnes.	**Orientación sexual** Alude a la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género en particular o de más de un género, y de mantener relaciones íntimas con ellas1 . Abarca la heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, pansexualidad y asexualidad, además de un amplio conjunto de otras expresiones de la orientación sexual. Es preferible utilizar este término en lugar de “preferencia sexual”, “conducta sexual”, “estilo de vida” y “modo de vida” cuando se describen los sentimientos de atracción de una persona hacia otras.	**التوجه الجنسي /الميل الجنسي** يشير الى قدرة كل شخص على الانجذاب العاطفي والوجداني والجنسي الى أفراد من جنس معين أو أكثر من نوع جنس واحد وإقامة علاقات حميمة معهم. يشمل ذلك مغايرة الجنس، والمثلية، وازدواجية الميل الجنسي، والشمولية الجنسية، واللاجنسية، ومجموعة واسعة من التعبيرات الأخرى عن التوجه الجنسي.

English	French	Spanish	عربي
Gender identity Refers to each person's deeply felt internal and individual experience of gender, which may or may not correspond to the sex they were assigned at birth or the gender attributed to them by society. Gender identity includes the personal sense of the body, which may or may not involve a desire for modification of appearance or function of the body by medical, surgical or other means. A person's gender identity is distinct from their sexual orientation.	**Identité de genre** Expérience intime et personnelle de son genre vécue par chaque personne, qui peut ou non correspondre au sexe qui lui est assigné à la naissance ou au genre qui lui est attribué par la société. L'identité de genre comprend le sens personnel du corps, qui peut ou non impliquer un désir de changement d'apparence ou de modification de la fonction du corps par des moyens médicaux, chirurgicaux ou autres. L'identité de genre d'une personne est différente de son orientation sexuelle.	**Identidad de género** Alude al sentimiento profundo de género que experimenta internamente cada persona, el cual puede o no corresponder al sexo que le fue asignado al nacer o al género que la sociedad le atribuye. La identidad de género incluye el sentido personal del cuerpo, lo cual puede o no implicar el deseo de modificar la apariencia o la función del cuerpo por medios médicos, quirúrgicos o de otra clase. La identidad de género de una persona es diferente de su orientación sexual.	**الهوية الجندرية/الدور الاجتماعي** إحساس ونظرة الفرد الخاصة وتجربته الموضوعية لدوره الاجتماعي. الاحساس الذاتي لكون الفرد رجل أو امرأة، كحامل/ة لصفات رجولية أو أنثوية. عند الأغلبية هنالك تلاؤم بين الجنس البيولوجي (المحدد حسب الجينات والهرمونات) والدور الاجتماعي (المحدد حسب المعايير الاجتماعية). بالرغم من وجود أشكال ودرجات مختلفة لهذا التلاؤم، لكنها اغلبها تتماشى في النهاية مع القطبية الجندرية (الذكورة والانوثة / الذكر والانثى).
Gender expression Refers to each person's external manifestation of gender, which may or may not correspond to culturally normative expectations of masculine or feminine appearance and behaviour. Individuals use a range of cues – such as names, pronouns, behaviour, clothing, voice, mannerisms and/or bodily characteristics – to interpret other individuals' genders. Gender expression is not necessarily an accurate reflection of gender identity. A person's gender expression is distinct from their sexual orientation and sometimes also from their gender identity.	**Expression de genre** Manifestation extérieure du genre de chaque personne, qui peut correspondre ou non aux attentes culturelles normatives en matière d'apparence et de comportement masculins ou féminins. Les individus se réfèrent à une série de caractéristiques – comme les noms, les pronoms, le comportement, les vêtements, la voix, les manières ou les caractéristiques anatomiques – pour interpréter le genre des autres individus. L'expression de genre n'est pas nécessairement un reflet exact de l'identité de genre. L'expression de genre d'une personne est différente de son orientation sexuelle et parfois aussi de son identité de genre.	**Expresión de género** Alude a la manifestación externa del género de cada persona, que puede o no corresponderse con las expectativas normativas culturales sobre la apariencia y el comportamiento masculino o femenino. Las personas utilizan diversos signos —como los nombres y pronombres, el comportamiento, la forma de vestir, la voz, las maneras o las características corporales— para interpretar el género de otras personas. La expresión de género no siempre es un reflejo exacto de la identidad de género. La expresión de género de una persona es diferente de su orientación sexual y, en ocasiones, también de su identidad de género.	**التعبير الجندري/ التعبير عن الدور الاجتماعي** يشير إلى المظهر الخارجي لجندر \للدور الاجتماعي للشخص، الذي قد يتوافق أو لا يتوافق مع التوقعات المعيارية ثقافيًا للمظهر والسلوك الذكوري أو الأنثوي. يستخدم الأفراد مجموعة من الإشارات – مثل الأسماء والضمائر والسلوك والملابس والصوت والسلوكيات والخصائص الجسدية، أحدها أو جميعها – لتفسير جندر الأفراد الآخرين. والتعبير الجندري ليس بالضرورة أن يكون انعكاسًا دقيقًا للهوية الجندرية. ويختلف التعبير الجندري للشخص عن هويته الجنسية وأحيانًا يوه عنه الجندرية أيضا.
Sex characteristics Each person's physical features relating to sex, including chromosomes, gonads, sex hormones, genitals and secondary physical features emerging from puberty.	**Caractéristiques sexuelles** Les caractéristiques physiques de chaque personne liées au sexe, y compris les chromosomes, les gonades, les hormones sexuelles, les organes génitaux et les caractéristiques physiques secondaires qui apparaissent à la puberté.	**Características sexuales** Las características físicas de cada persona relacionadas con el sexo, incluidos los cromosomas, las gónadas, las hormonas sexuales, los órganos genitales y las características físicas secundarias que aparecen durante la pubertad.	**الخصائص الجنسية (البيولوجية)** هي السمات الجسدية المتعلقة بالجنس لكل شخص، بما في ذلك الكروموسومات والغدد التناسلية والهرمونات الجنسية والأعضاء التناسلية والسمات الجسدية الثانوية الناشئة عن سن البلوغ.
Queer Historically a negative term in English-speaking contexts, "queer" has since been reclaimed by LGBTIQ+ persons to describe a wide range of diverse sexual orientations, gender identities and expressions in a positive way. While "queer" is used by some individuals who feel that they do not conform to a given society's economic, social and political norms based on their SOGIESC, it is not always acceptable to persons of diverse SOGIESC and should therefore be used with caution.	**Queer** Terme historiquement négatif dans les contextes anglophones, «queer» a depuis été repris par la communauté LGBTQI+ pour décrire de manière positive un large éventail d'orientations sexuelles, d'identités et d'expressions de genre diverses. Si le terme « queer » est utilisé par certaines personnes qui se considèrent comme non conformes aux normes économiques, sociales et politiques d'une société donnée en raison de leur OSIEGCS, il n'est pas toujours accepté par les personnes de diverses OSIEGCS et doit donc être utilisé avec prudence.	**Queer** Aunque históricamente se ha empleado como un término peyorativo en contextos de habla inglesa, las personas LGBTIQ+ han adoptado la palabra queer para describir, de forma positiva, un amplio conjunto de orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género. Si bien algunas personas que se sienten ajenas a las normas económicas, sociales y políticas de una sociedad determinada a causa de su SOGIESC se definen como queer, no siempre resulta aceptable para personas de SOGIESC diversa, por lo que debería utilizarse con precaución.	**كوير - أحرار الدور الاجتماعي - أحرار الميل الجنسي والجندري** تاريخيا كان هذا المصطلح ذو معنى سلبي في السياقات الناطقة باللغة الإنجليزية، ومنذ ذلك الحين استعاده المثليون/ات، ومزدوجو/ات الميل الجنسي، والعابرون/ات، ومتداخلو/ات الجنس، وأحرار الجنس (الكوير) بصورة إيجابية لوصف مجموعة واسعة من التوجهات الجنسية والهويات الجندرية والتعبيرات الجندرية المتنوعة. وفي حين ُيستخدم مصطلح « الكوير» من قبل بعض اأفراد الذين يشعرون أنهم لايتوافقون مع المعايير الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لمجتمع معين بناءً على توجهاتهم لجنسية وهوياتهم الجندرية وتعبيرهم عنها وخصائصهم الجنسية، إلا أنه ليس مقبولًا دائماً عند الأشخاص ذوي التوجهات والهويات المتنوعة؛ ولذلك يجب استخدامه بحذر.

SEXUAL ORIENTATION			
Asexual Refers to a person who may experience romantic or emotional attraction, but who generally does not experience sexual attraction to anyone. May describe themselves in English as “ace”.	**Asexuel** Personne qui peut ressentir une attirance affective ou émotionnelle, mais qui n’éprouve généralement aucune attirance sexuelle pour qui que ce soit. Les personnes asexuelles utilisent parfois le terme anglais « ace » pour se décrire.	**Asexual** Alude a una persona que puede experimentar atracción romántica o emocional pero que, por lo general, no se siente atraída sexualmente por nadie. En inglés, es posible que se describa a sí misma con el término “ace”.	**لاجنسي\ية** يشير إلى الشخص الذي قد يشعر بانجذاب رومانسي أو عاطفي، ولكن بوجه عام لا يشعر بالانجذاب الجنسي لأي شخص. قد يصفون أنفسهم باللغة الإنجليزية بكلمة "ace" .
Bisexual Describes people who have the capacity for romantic, emotional and/or physical attraction to people of more than one gender.	**Bisexuel** Personne qui a la capacité d’être attire affectivement, émotionnellement ou physiquement par des personnes de même genre ou par des personnes de genres différents.	**Bisexual** Describe a personas que tienen la capacidad de sentir atracción romántica, emocional o física hacia personas de más de un género.	**مزدوج/ثنائي التوجه الجنسي / الميل الجنسي** ميل الشخص عاطفياً أو جنسياً أو كليهما لنفس جنسه وللجنس الآخر أيضاً.
Gay Refers to a man whose enduring physical, romantic and/or emotional attraction is to men, although the term can be used to describe both gay men and women who are attracted to other women. Note that in some languages, the word “gay” can have a more negative connotation than the word “homosexual”. Always consult forcibly displaced and stateless persons on how they would like to be understood, as some people may prefer not to be identified by either of these terms.	**Gay** Homme qui ressent une attirance physique, affective ou émotionnelle envers d’autres hommes. Le terme peut être utilisé pour décrire à la fois des hommes gays et des femmes qui sont attirées par d’autres femmes. Notez que dans certaines langues, le terme « gay » peut avoir une connotation plus négative que le terme « homosexuel ». Il convient de toujours consulter les personnes en situation de déplacement forcé ou apatrides sur la manière dont elle souhaite être identifiée, car certaines personnes peuvent préférer ne pas être identifiées par l’un ou l’autre de ces termes.	**Gay** Se refiere a un hombre que siente atracción física, romántica o emocional duradera hacia otros hombres, aunque puede usarse igualmente para describir tanto a hombres gais como a mujeres que sienten atracción por otras mujeres. Cabe destacar que, en algunos idiomas, “gay” puede tener una connotación más negativa que la palabra “homosexual”. Debe consultarse siempre a las personas desplazadas forzosas o apátridas acerca de cómo quiere ser considerada, ya que algunas de ellas quizá prefieran no ser identificadas con ninguno de estos términos..	**مثلي** يشير إلى الرجل الذي يكون جاذبيته الجسدية والرومانسية و / أو العاطفية الدائمة للرجال.
Heterosexual Refers to a person whose romantic, emotional and/or physical attraction is to people of a different gender (sometimes referred to as “straight”).	**Hétérosexuel** Personne qui ressent une attirance affective, émotionnelle ou physique envers des personnes du sexe et genre opposés (parfois désignée comme « hétéro »).	**Heterosexual** Alude a una persona que siente atracción romántica, emocional o física hacia personas de género diferente al suyo (a veces, también se las denomina “hetero”).	**مغاير التوجه الجنسي** هو الشخص الذي يميل جنسياً وعاطفياً إلى الأشخاص من الجنس الآخر (الغيري).
Homosexual Refers to people of any gender who are attracted primarily to people of the same gender as their own. In English-speaking contexts, “homosexual” may be considered an outdated clinical term that should be avoided and is considered by many to be derogatory, although it is still used in some non-English speaking contexts. It may be more appropriate to use “gay” or “lesbian” instead.	**Homosexuel.le** Fait référence à une personne qui est principalement attirée par des personnes du même sexe et/ou genre. En anglais, on considère que le terme homosexuel est un terme clinique désuet et qu’il doit être évité. Bien qu’il soit encore utilisé dans certains contextes non anglophones, il est considéré par beaucoup comme péjoratif. Il peut être préférable d’utiliser les termes « gay » et « lesbienne » à la place3.	**Homosexual** Alude a personas de cualquier género que se sienten atraídas principalmente por personas de su mismo género. En contextos de habla inglesa, homosexual puede considerarse un término clínico anticuado que debería evitarse y muchas personas consideran peyorativo, aunque todavía se utiliza en algunos contextos de habla no inglesa. Puede ser más apropiado sustituirlo por gay o lesbiana.	**مثلي\مثلية الجنس** الأشخاص الذين يميلون جنسياً وعاطفياً لنفس نوع جنسهم.
Lesbian Refers to a woman of any gender identity whose enduring physical, romantic and/or emotional attraction is to other women.	**Lesbienne** Femme qui ressent une attirance physique, affective ou émotionnelle envers d’autres femmes.	**Lesbiana** Hace referencia a una mujer que siente atracción física, romántica o emocional duradera hacia otras mujeres.	**مثلية** امرأة تميل الى النساء جنسياً وعاطفياً.

Pansexual Describes individuals who have the capacity for romantic, emotional and/or physical attraction to people of any gender.	**Pansexuel** Personne qui a la capacité d'être attirée affectivement, émotionnellement ou physiquement par des personnes quel que soit leur genre.	**Pansexual** Describe a personas que tienen la capacidad de sentir atracción romántica, emocional o física hacia personas de cualquier género.	**شامل/ة الميول الجنسية** الأشخاص الذين لديهم القدرة للانجذاب عاطفياً و/أو وجدانياً و/أو جسدياً لأي نوع جنس أو جندر.
GENDER IDENTITY AND EXPRESSION			
Cis/cisgender A person whose gender identity aligns with the sex they were assigned at birth. A cis person may have any sexual orientation.	**Cisgenre** Personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été attribué à la naissance. Une personne cisgenre peut avoir n'importe quelle orientation sexuelle.	**Cis/cisgénero** Una persona cuya identidad de género está en consonancia con el sexo que se le asignó al nacer. Una persona cis puede tener cualquier orientación sexual.	**متُوافق الهوية الجندرية المعيارية/ الهوية الجندرية مطابقة للجنس** هو شخص تتوافق هويته الجندرية مع الجنس الذي تم تحديده له عند الولادة. وقد يكون لدى الشخص متوافق الدور الاجتماعي أي توجه جنسي
Gender Whereas sex characteristics refer to physiological characteristics, gender refers to the socially constructed roles, behaviours, activities and attributes that a society considers appropriate for individuals based on the sex they were assigned at birth. Gender roles are learned, changeable over time and variable within and between cultures. They are also often central to the way in which people define themselves and are defined by others.	**Genre** Alors que les caractéristiques sexuelles font référence aux caractéristiques physiologiques, le genre fait référence aux rôles, aux comportements, aux activités et aux attributs socialement construits qu'une société considère comme appropriés pour les individus en fonction du sexe qui leur a été assigné à la naissance. Les rôles liés au genre s'acquièrent, peuvent changer avec le temps et varient au sein d'une même culture et entre les cultures. Ils sont également souvent au cœur de la façon dont les personnes se définissent elles-mêmes et sont définis par les autres.	**Género** Mientras que las características sexuales aluden a las características fisiológicas, el género hace referencia a los roles, comportamientos, actividades y atributos construidos socialmente que una sociedad considera apropiadas para una persona en función del sexo que se le asignó al nacer. Los roles de género se aprenden, pueden cambiar con el tiempo y varían dentro de una misma cultura y de una cultura a otra. También suelen constituir una parte esencial del modo en el que las personas se definen a sí mismas y son definidas por los demás.	**الجندر /الدور الاجتماعي** و نظام اجتماعي يميز بين الجنسين (الذكر والانثى) بما يتعدى الفروق البيولوجية الى فروق اجتماعية، وهو نظام مبني على علاقات قوة بين الذكورة والانوثة. حيث يسند للإناث وللذكور فروقا ووظائف اجتماعية، وبالتالي يفرض على الإناث والذكور أن يتصرفوا ويظهروا بالتلاؤم مع توقعات ومعايير هذا النظام.
Gender confirmation treatment/ gender-affirming treatment Refers to various medical interventions that may be one part of transition. Not all transgender people choose or can afford medical interventions such as hormone therapy or surgery. The terms "pre-operative" (or pre-op), "post-operative" (or post-op), "sex reassignment surgery" and "sex change operation" should be avoided because they can imply that transgender people who do not undergo medical transition are less valid. In many parts of the world, gender confirmation/affirming treatment is a requirement for legal gender recognition. The terms "sex reassignment surgery" and "sex change operation" are outdated and should be avoided.	**Traitement de confirmation de genre/traitement d'affirmation de genre** Fait référence à diverses interventions médicales qui peuvent faire partie de la transition. Toutes les personnes transgenres ne souhaitent pas recourir à des interventions médicales telles que l'hormonothérapie ou la chirurgie, ou toutes n'en ont pas les moyens. Les termes « préopératoire » (ou pré-op), « postopératoire » (ou post-op), « chirurgie de réassignation sexuelle » et « opération de changement de sexe » sont à éviter, car ils peuvent laisser entendre que les personnes transgenres qui ne subissent pas de transition médicale sont moins légitimes. Dans de nombreuses régions du monde, le traitement de confirmation/affirmation du genre est une condition de la reconnaissance légale du genre. Les termes « chirurgie de réassignation sexuelle » et « opération de changement de sexe » sont désuets et doivent être évités.	**Tratamiento de confirmación de género/tratamiento de afirmación de género** Alude a las diversas intervenciones médicas que pueden ser parte de una transición. No todas las personas transgénero eligen o pueden permitirse intervenciones médicas como el tratamiento con hormonas o la cirugía. Deben evitarse términos como "preoperación", "posoperación", "cirugía de reasignación de sexo" y "operación de cambio de sexo" porque pueden implicar que las personas transgénero que no se someten a una transición médica son menos válidas. En muchas partes del mundo, el tratamiento de confirmación o afirmación de género es un paso obligatorio para que el género goce de reconocimiento jurídico. Las expresiones "cirugía de reasignación de sexo" y "operación de cambio de sexo" están anticuadas y deberían evitarse.	**علاج تأكيد الجندر/الهوية الجندرية** يُشير إلى التدخلات الطبية المختلفة التي قد تكون جزءًا من عملية العبور الجندري. لا يختار جميع العابرين/ات جندريا التدخلات الطبية أو يستطيعون تحمل تكاليفها، مثل العلاج الهرموني أو الجراحة. يجب تجنب المصطلحات «قبل العملية» و«بعد العملية»، و«جراحة إعادة تحديد الجنس» و«عملية تغيير الجنس»؛ لأنها يمكن أن تشير إلى أن العابرين/ات جندريا الذين لا يخضعون للتحول الطبي أقل صلاحية. في أجزاء كثيرة من العالم، يُعدُّ علاج تأكيد النوع الجندري شرطًا للاعتراف القانوني به. المصطلحات «جراحة إعادة تحديد الجنس» و «عملية تغيير الجنس» عفا عليهما الزمن ويجب تجنبهما.

Gender dysphoria A diagnosis contained in the American Psychiatric Association's "Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-V)", which refers to a feeling of disconnect between one's sex characteristics and one's gender identity. However, as of 2019, the World Health Organization (WHO) no longer considers diverse gender identity as a mental illness and uses gender incongruence in its "International classification of diseases (ICD-11)", whereby gender incongruence is characterized by a marked and persistent incongruence between an individual's experienced gender and assigned sex.	**Dysphorie de genre** Diagnostic figurant dans le « Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-V) »4 de l'Association américaine de psychiatrie, qui fait état d'un sentiment de déconnexion entre les caractéristiques sexuelles d'une personne et son identité de genre. Cependant, depuis 2019, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) ne considère plus l'identité de genre diverse comme une maladie mentale et retient la notion d'incongruence de genre dans sa « Classification internationale des maladies » (CIM-11) », selon laquelle l'incongruence de genre se caractérise par une incongruence marquée et persistante entre le genre vécu par un individu et le sexe qui lui a été assigné.	**Disforia de género** Diagnóstico incluido en el Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales (DSM-V)3 de la Asociación Americana de Psiquiatría que alude a la sensación de desconexión entre las características sexuales de una persona y su identidad de género. Sin embargo, en 2019 la Organización Mundial de la Salud (OMS) ya no considera la identidad de género diversa como una enfermedad mental y utiliza la expresión discordancia de género en su Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), según la cual la discordancia de género se caracteriza por una marcada y persistente discordancia entre el género experimentado de la persona y el sexo asignado.	**اضطراب الهوية الجندرية** تشخيص وارد في «الدليل التشخيصي والإحصائي للاضطرابات النفسية الصادر عن الجمعية الأمريكية للطب النفسي» (DSM-V) ، الذي يشير إلى الشعور بالانفصال بين الخصائص الجنسية للفرد وهويته الجندرية. ومع ذلك، اعتبارًا من عام ٢٠١٩، لم تعد منظمة الصحة العالمية تعتبر الهوية الجندرية المتنوعة كمرض نفسي وتستخدم التنافر/التعارض الجندري في «التصنيف الدولي للأمراض (ICD-11)»، حيث يتسم التناقض الجندري بتناقض واضح ومستمر بين النوع الاجتماعي الذي يشعر به الفرد والجنس المحدد له.
Non-binary A person whose gender identity falls outside the male-female gender binary. This term can encompass a wide variety of gender experiences, including people with a specific gender identity other than man or woman, people who identify as two or more genders (bigender or pan/polygender), and people who do not identify with any gender (agender). Non-binary people may also describe themselves as "gender queer or gender fluid, (someone whose gender is not fixed over time).	**Non binaire** Personne dont l'identité de genre ne s'inscrit pas dans la norme binaire homme-femme. Ce terme peut englober une grande variété d'expériences de genre, notamment les personnes ayant une identité de genre spécifique autre que celle d'homme ou de femme, les personnes qui s'identifient à deux genres ou plus (personne bigenre ou pan/multigenre) et les personnes qui ne s'identifient à aucun genre (agenre). Les personnes non binaires peuvent également se décrire comme « genderqueer » ou « genderfluid » (personne dont le genre n'est pas fixe dans le temps).	**No binaria** Una persona cuya identidad de género se encuentra fuera de la dualidad binaria hombre-mujer. Este término puede abarcar un amplio conjunto de experiencias de género que incluye a personas con una identidad de género específica que no es masculina ni femenina, personas que se identifican con dos o más géneros (bigénero o pan/poligénero) y personas que no se identifican con ningún género (agénero). Las personas no binarias también pueden describirse a sí mismas como de género queer o de género fluido (alguien cuyo género no es constante en el tiempo).	**لا ثنائي الجندر/الدور الاجتماعي** شخص لا تكون هويته الجندرية ضمن ثنائية الهوية الجندرية بين الذكر والأنثى. يمكن أن يشمل هذا المصطلح مجموعة واسعة من التجارب الجندرية، بما في ذلك الأشخاص الذين لديهم هوية جندرية محددة خلاف الرجل أو المرأة، والأشخاص الذين يعرِّفون بأن لهم دوران اجتماعيان أو أكثر (ثنائي الهوية الجندرية أو جامع/مُتعدِّد الهوية الجندرية)، والأشخاص الذين لا يمكن تحديد هويتهم الجندرية (لا جندري). قد يصف الأشخاص اللاثنائيون أنفسهم أيضًا بأنهم «أحرار الجندر أو مرن الهوية الجندرية، (شخص لم يتم تحديد جندره/ دوره الاجتماعي بمرور الوقت).
Third gender/third sex Refers to people who do not identify as men or women or whose gender is not perceived to be male or female, and/or to individuals whose gender identity does not match their assigned sex at birth. It is more often used to refer to a person or group with a specific gender identity that may or may not be legally recognized. Third-gender groups include the muxhe of Mexico, the khawaja sera of Pakistan, the hijra of Bangladesh and the fa'afafine of Samoa. Some of these groups have legal third-gender recognition as well as specific social, cultural and economic roles that they play in their respective societies.	**Troisième genre/troisième sexe** Personne qui ne s'identifie pas comme homme ou femme ou dont le genre n'est pas perçu comme masculin ou féminin, ou personne dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Ces deux termes sont plus souvent utilisés pour désigner une personne ou un groupe ayant une identité de genre spécifique qui peut ou non être reconnue légalement. Les groupes de troisième sexe comprennent les muxhes du Mexique, les khawaja sera du Pakistan, les hijras du Bangladesh et les fa'afafine des Samoa. Certains de ces groupes sont reconnus légalement comme des personnes du troisième genre et jouent un rôle social, culturel et économique spécifique dans leurs sociétés respectives.	**Tercer género/tercer sexo** Alude a personas que no se identifican como hombres o mujeres o cuyo género no se percibe como masculino o femenino, o bien a personas cuya identidad de género no coincide con el sexo que se les asignó al nacer. Suele utilizarse más frecuentemente para referirse a una persona o un grupo con una identidad de género específica que puede o no 10arque con reconocimiento jurídico. Los muxes de México, los khawaja sera del Pakistán, los hijra de Bangladesh y los fa'afafine de Samoa son algunos ejemplos de grupos pertenecientes al tercer género. Algunos de estos grupos están reconocidos jurídicamente como tercer género, además de desempeñar funciones sociales, culturales y económicas concretas en sus respectivas sociedades.	**الجنس/ الجندر الثالث** لفظ يطلق على متداخلي/ات الجنس البيولوجي (الإنترسكس). في المجتمعات الناطقة باللغة الإنجليزية، قد يُستخدم لفظ جنس ثالث (third sex) بالتبادل مع جندر ثالث (third gender) يشير إلى الأشخاص الذين لا يُعرِّفون بأنهم رجال أو نساء أو الذين لا يُنظر إلى نوعهم/دورهم على أنه ذكر أو أنثى، أو الأفراد الذين لا تتوافق هويتهم الجندرية مع جنسهم المعين عند الولادة. ويُستخدم في الغالب للإشارة إلى شخص أو مجموعة ذات هوية جندرية محددة قد تكون معترف بها قانونًا أو لا. تشمل مجموعات النوع الثالث «موشى» في المكسيك و»خواجة سيرا» في باكستان و»هجرة» في بنجلاديش و»فأفافين» في ساموا. لدى بعض هذه المجموعات اعتراف قانوني بالنوع الثالث وكذلك أدوار اجتماعية وثقافية واقتصادية محددة تلعبها في مجتمعاتها.

Trans/transgender These terms are used by some people whose gender identity, and, in some cases, gender expression differ from what is typically associated with the sex they were assigned at birth. A transgender person may have any sexual orientation.	**Trans/transgenre** Ces termes sont utilisés par certaines personnes dont l'identité de genre, et dans certains cas l'expression de genre, diffère de ce qui est habituellement associé au sexe qui leur a été assigné à la naissance. Une personne transgenre peut avoir n'importe quelle orientation sexuelle.	**Trans/transgénero** Términos utilizados por algunas personas cuya identidad de género y, en algunos casos, su expresión de género son diferentes de los que normalmente se asocian con el sexo que se les asignó al nacer. Una persona transgénero puede tener cualquier orientación sexual.	**العابرون /العابرات جنسياً/ جندرياً** هم الأشخاص الذين تختلف هويتهم الجنسية أو الجندرية عما يرتبط عادةً بالجنس الذي تم تخصيصه لهم عند الولادة. قد يكون لدى الشخص العابر جنسياً أي توجه جنسي.
Trans, transgender, non-binary, gender fluid and gender non-conforming Used as umbrella terms representing a variety of words that describe an internal sense of gender that differs from the sex assigned at birth and the gender attributed to the individual by society, whether one feels male, female, more than one gender, or no gender.	**Trans, transgenre, non binaire, genderfluid et personne de genre non conforme** Termes génériques représentant une variété de mots qui décrivent un sentiment interne du genre qui diffère du sexe assigné à la naissance et du genre attribué à l'individu par la société, que l'on se sente homme ou femme, ou que l'on s'identifie à plus d'un genre ou à aucun genre.	**Trans, transgénero, no binaria, género fluido y género disidente** Se trata de términos generales que representan diversas expresiones que describen un sentido de género interno diferente del sexo asignado al nacer y del género atribuido por la sociedad, con independencia de si la persona se siente masculina, femenina, perteneciente a más de un género o sin género.	**العابرون/ات جنسياً، والعابرون/ات جندرياً، ولاثنائيو/ات الهوية الجندرية، ومرنو/ات الهوية الجندرية، وغير المتوافقين/ات مع العرف الجندري** تستخدم كمصطلحات شاملة تمثل مجموعة متنوعة من الكلمات التي تصف إحساسًا داخليًا بالجندر يختلف عن الجنس المحدد عند الولادة والجندر المنسوب إلى الفرد من قبل المجتمع ، سواء كان المرء يشعر بذكر أو أنثى أو
SEX CHARACTERISTICS			
Assigned sex at birth The sex assigned to a person at birth, typically based on the infant's external anatomy. Also referred to as "birth sex" or "natal sex". The phrases "assigned female at birth" (AFAB) and "assigned male at birth" (AMAB) refer to people with typical male or typical female sex characteristics, regardless of their gender identity or expression.	**Sexe assigné à la naissance** Le sexe assigné à une personne à la naissance, généralement déterminé en fonction de l'anatomie externe de l'enfant. On parle également de « sexe de naissance ». Les expressions «assignée femme à la naissance » et « assigné homme à la naissance » désignent les personnes ayant des caractéristiques sexuelles typiquement masculines ou typiquement féminines, indépendamment de leur identité ou expression de genre.	**Sexo asignado al nacer** Sexo asignado a una persona al nacer, normalmente en función de la anatomía externa del recién nacido. También denominado "sexo de nacimiento" o "sexo natal". Las expresiones "asignada mujer al nacer" y "asignado hombre al nacer" aluden a personas con características típicas del sexo masculino o femenino, con independencia de su identidad o expresión de género.	**الجنس المحدد عند الولادة** الجنس المحدد للشخص عند الولادة، وعادةً ما يعتمد على التشريح الخارجي للرضيع. يشار إليه أيضًا باسم «جنس المواليد» أو «الجنس عند الولادة». تشير عبارتا «أنثى عند الولادة» و»ذكر عند الولادة» إلى الأشخاص الذين يتمتعون بخصائص جنسية ذكورية أو أنثوية نمطية، بصرف النظر عن هويتهم أو تعبيرهم الجندري.
Endosex Describes a person who was born with sex characteristics that fit typical gender-binary notions of male or female bodies (e.g., non-intersex). An endosex person may identify with any gender identity and any sexual orientation.	**Endosexe** Personne qui est née avec des caractéristiques sexuelles qui correspondent aux notions binaires de genre typiques des corps masculins ou féminins (par exemple, non-intersexe). Une personne endosexe peut s'identifier à n'importe quelle identité de genre et à n'importe quelle orientation sexuelle.	**Endosexual** Describe a una persona que nació con características sexuales que concuerdan con las nociones típicas de género binario acerca de los cuerpos masculinos o femeninos (es decir, no intersexuales). Una persona endosexual puede identificarse con cualquier identidad de género y orientación sexual.	**حامل\ة صفات أحد الجنسين** يصف الشخص الذي وُلد بخصائص جنسية تتناسب مع المفاهيم النمطية الثنائية بين الجنسين عن أجساد الذكور أو الإناث (على سبيل المثال، غير متداخل الجنس). قد يُعرِّف الشخص حامل صفات الجنسين بأي هوية جنسانية وأي توجه جنسي.

Intersex An umbrella term to describe people who are born with natural biological sex characteristics that do not conform to culturally established standards of maleness and femaleness. These sex characteristics include variations at the level of chromosomes, gonads, sex hormones, genitals and secondary physical features emerging from puberty. There are more than 40 intersex variations and experts estimate that between 0.5 and 1.7 per cent of the world's population is born with intersex traits. An intersex person may identify with any gender identity and any sexual orientation.	**Intersexe** Terme générique désignant les personnes qui sont nées avec des caractéristiques sexuelles biologiques naturelles qui ne sont pas conformes aux normes culturellement établies de masculinité et de féminité. Ces caractéristiques sexuelles comprennent des variations au niveau des chromosomes, des gonades, des hormones sexuelles, des organes génitaux et des caractéristiques physiques secondaires qui apparaissent à la puberté. Il existe plus de 40 variations intersexes et les experts estiment qu'entre 0,5 et 1,7 % de la population mondiale naît avec des traits intersexes. Une personne intersexe peut s'identifier à n'importe quelle identité de genre et à n'importe quelle orientation sexuelle.	**Intersexual** Término general utilizado para describir a personas nacidas con características sexuales biológicas naturales que no se ajustan a los patrones de masculinidad y femineidad establecidos culturalmente. Dichas características sexuales incluyen variaciones en lo referente a los cromosomas, las gónadas, las hormonas sexuales, los órganos genitales y las características físicas secundarias que aparecen durante la pubertad. Hay más de 40 variaciones intersexuales, y los expertos estiman que entre el 0,5% y el 1,7% de la población mundial nace con rasgos intersexuales. Una persona intersexual puede identificarse con cualquier identidad de género y orientación sexual.	**متداخل الجنس (البيولوجي)** مصطلح شامل لوصف الأشخاص الذين يولدون بخصائص جنسية بيولوجية طبيعية لا تتوافق مع المعايير المعمول بها ثقافيًا للذكورة والأنوثة. تشمل هذه الخصائص الجنسية اختلافات على مستوى الكروموسومات والغدد التناسلية والهرمونات الجنسية والأعضاء التناسلية والسمات الجسدية الثانوية الناشئة عن سن البلوغ. هناك أكثر من ٤٠ اختلافًا لمتداخلي الجنس ويقدر الخبراء أن ما بين ٠,٥ ٧, ١ في المائة من سكان العالم يولدون بصفات متداخلي الجنس. قد يتعرف الشخص متداخل الجنس مع أي هوية جنس وأي توجه جنسي.
PROCESS			
Coming out A process of self-acceptance. People may acknowledge their identity first to themselves and then share it with others. Publicly self-identifying one's identity may or may not be part of coming out, coming out can be a lifelong process.	**Coming out *['sortir du placard']*** Un processus d'acceptation de soi. Les personnes peuvent reconnaître leur identité d'abord pour elles-mêmes, puis la partager avec d'autres. L'identification publique de son identité peut ou non faire partie du coming out. Pour certains, le coming out peut être un processus qui dure toute la vie.	**Coming out** Un proceso de autoaceptación. Las personas pueden reconocer su identidad primero ante sí mismas y luego compartirla con los demás. Identificar públicamente la propia identidad puede o no formar parte de la salida del armario. Para algunos, salir del armario puede ser un proceso que dure toda la vida.	**الإعلان أو الإفصاح عن هوية الشخص الجنسية/ الجندرية وميوله الجنسية** الخروج من الخزانة) عملية قبول الذات. الإفصاح عن أن لديك توجهًا جنسيًا أو هوية جندرية أو تعبيرًا جندريًا أو خصائص جنسية لا تتوافق مع الفئات المعيارية الاجتماعية والثقافية. قد يعترف الناس بهويتهم أولاً لأنفسهم ثم يشاركونها مع الآخرين. قد يكون إعلان هوية الفرد بشكل علني جزءًا من الظهور أو لا يكون ، يمكن أن يكون الخروج عملية تستمر مدى الحياة.
Questioning People who are in the process of exploring their sexual orientation or gender identity.	**Questioning** Les personnes qui s'interrogent sur leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.	**Questioning** Personas que se están cuestionando acerca de, orientación sexual o identidad de género.	**متسائل\ات** الأشخاص في مرحلة اكتشاف توجههم الجنسي أو هويتهم الجندرية.
SOCIETY			
Cisnormativity The organisation of social structures, relationships, and societal institutions based on the assumption that all people's gender identity matches the sex they were assigned at birth.	**Cisnormativité** Organisation des structures sociales, des relations et des institutions sociétales fondée sur l'hypothèse que l'identité de genre de tous les individus correspond au sexe qui leur a été assigné à la naissance.	**Cisnormatividad** La organización de las estructuras sociales, las relaciones y las instituciones sociales basada en el supuesto de que la identidad de género de todas las personas coincide con el sexo que se les asignó al nacer.	**المعيارية المتوافقة الجنسانية** تنظيم الهياكل الاجتماعية والعلاقات والمؤسسات المجتمعية على أساس افتراض أن الهوية الجندرية لجميع الأشخاص تتطابق مع الجنس الذي تم تكليفهم به عند الولادة.

Civil Union Formal recognition of a relationship between two individuals. In some countries, civil unions confer some, though not all, of the same rights, benefits and privileges as marriages, including in relation to tax, social security benefits, estate planning and medical decisions. In some places, civil unions are established as an alternative for couples not legally allowed to marry due to their gender identity. Countries have different ways of describing civil unions, including, though not limited to, domestic partnerships, registered partnerships and civil solidarity pacts.	**Union civile** Reconnaissance officielle d'une relation entre deux personnes. Dans certains pays, l'union civile confère une partie, mais pas la totalité, des mêmes droits, avantages et privilèges que le mariage, notamment en matière de fiscalité, de prestations de sécurité sociale, de planification successorale et de décisions médicales. Dans certains pays, l'union civile est une alternative pour les couples qui ne sont pas légalement autorisés à se marier en raison de leur orientation sexuelle. Les pays ont différentes façons de désigner les unions civiles, tels que les partenariats domestiques, les partenariats enregistrés et les pactes civils de solidarité.	**Unión civil** Reconocimiento oficial de las relaciónes de pareja entre dos personas. En algunos países, las uniones civiles confieren algunos, pero no todos, los mismos derechos, prestaciones y privilegios que el matrimonio, incluidos los fiscales, las prestaciones de la seguridad social, la planificación del patrimonio y las decisiones médicas. En algunos países, las uniones civiles son una alternativa para las parejas que no pueden casarse legalmente debido a su orientación sexual. Los países tienen distintas formas de referirse a las uniones civiles, como parejas de hecho, parejas registradas y pactos civiles de solidaridad.	**الاتحاد المدني** الاعتراف الرسمي بالعلاقة بين شخصين. في بعض البلدان، يمنح الاتحاد المدني بعض الحقوق والمزايا والامتيازات ذاتها التي يتمتع بها الزواج، ولكن ليس جميعها، بما في ذلك ما يتعلق بدفع الضرائب و مزايا الضمان الاجتماعي والتخطيط العقاري والقرارات الطبية. في بعض البلدان، يتم إنشاء الاتحادات المدنية كبديل للأزواج غير المسموح لهم قانونًا بالزواج بسبب ميولهم الجنسية. لدى البلدان طرق مختلفة للإشارة إلى الاتحادات المدنية، مثل الشراكات المحلية والشراكات المسجلة ومواثيق التضامن المدني.
Gender-Based Violence An umbrella term for any harmful act that is perpetrated against a person's will and that is based on socially ascribed (i.e. gender) differences between males and females. It includes acts that inflict physical, sexual or mental harm or suffering, threats of such acts, coercion, and other deprivations of liberty. These acts can occur in public or in private.	**La violence basée sur le genre** Appelée aussi « violence sexiste » ou « violence sexospécifique », est un terme générique décrivant les actes préjudiciables commis contre le gré de quelqu'un en se fondant sur les différences établies par la société entre les hommes et les femmes (le genre). Sont concernés tous les actes causant un préjudice ou des souffrances physiques, psychologiques ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte et d'autres privations de liberté, que ce soit dans la sphère publique ou dans la sphère privée.	**Violencia de género** Un término general que designa todo acto lesivo perpetrado contra la voluntad de una persona y que está basado en diferencias de carácter social (género) entre hombres y mujeres. Comprende los actos que tienen como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico; así como las amenazas de tales actos, la coacción y otras privaciones de libertad. Tales actos pueden cometerse en público o en privado.	**العنف القائم على الدور الاجتماعي** مصطلح عام يشمل أي عمل مؤذ يرتكب رغما عن إرادة المرء، ويقوم على التمييز االجتماعي بين الذكور واإلناث (أي النوع االجتماعي). وهي تشمل ألفعال التي تتضمن أعماال تتسبب باألذى أو المعاناة الجسدية، أو الجنسية، أو النفسية، أو التهديد بارتكاب مثل هذه ألعمال، أو إكراه الطرف آلخر عليها، أو أي شكل من أشكال الحرمان من الحرية. ويمكن أن تمارس هذه ألفعال بالسر أو بالعلن. ملاحظة : المصطلح المستخدم في المعايير الدنيا المشتركة بين الوكالات ، هو العنف القائم على النوع الاجتماعي
Homophobia - Biphobia or Transphobia Fear or hatred of gay or lesbian people, of homosexuality, of bisexuality or of transgender individuals. May manifest in exclusion, discrimination or violence. Heteronormativity: The organisation of social structures, relationships, and societal institutions based on the assumption that all people are heterosexual. Promoting heterosexuality as normative, superior or assuming that all people are be heterosexual.	**Homophobie - biphobie ou transphobie** Peur ou haine des personnes gays ou lesbiennes, de l'homosexualité, de la bisexualité ou des personnes transgenres. Peut se manifester par l'exclusion, la discrimination ou la violence. Hétéronormativité : L'organisation des structures sociales, des relations et des institutions sociétales fondées sur l'hypothèse que tous les individus sont hétérosexuels. Promouvoir l'hétérosexualité comme étant normative, supérieure ou supposer que toutes les personnes sont hétérosexuelles.	**Homofobia - Bifobia o Transfobia** Miedo u odio a los gays o lesbianas, a la homosexualidad, a la bisexualidad o a los personas transgénero. Puede manifestarse en exclusión, discriminación o violencia. Heteronormatividad: La organización de las estructuras sociales, relaciones e instituciones sociales basadas en el supuesto de que todas las personas son heterosexuales. Promover la heterosexualidad como normativa, superior o asumir que todas las personas son heterosexuales.	**رهاب المثلية وازدواجية الميل الجنسي والعبور الجندري** الرفض والمعاداة والخوف من أصحاب الميول والهويّات الجنسية ,والجندرية الغير النمطية مثل: المثلية الجنسية وازدواجية الميل الجنسي والعبور الجندري. تتمثل رهاب المثلية الجنسية في أفعال كراهية وسلوكيات عدائية وسن قوانين وسياسات تمييزية ومحرضة على العنف المؤسسي ضدهم.
Laws of General Application Laws that are not specifically targeted towards LGBTIQ+ persons but may be used disproportionately against them as a way to police the expression of identities that differ from the mainstream. These may include public debauchery, public morality, public order or impersonation laws.	**Lois d'application générale** Lois qui ne visent pas spécifiquement les personnes LGBTIQ+ mais qui peuvent être utilisées de manière disproportionnée à leur encontre pour contrôler l'expression d'identités différentes du courant dominant. Il peut s'agir de lois sur la débauche publique, la moralité publique, l'ordre public ou l'usurpation d'identité.	**Leyes de aplicación general** Leyes que no están dirigidas específicamente a las personas LGBTIQ+ pero que pueden utilizarse de forma desproporcionada contra ellas como forma de vigilar la expresión de identidades que difieren de la corriente dominante. Puede tratarse de leyes sobre libertinaje público, moralidad pública, orden público o suplantación o falsificación de identidad.	**العابرون /العابرات جنسياً/ جندرياً** القوانين التي لا تستهدف أفراد مجتمع الميم - عين، على وجه الخصوص، ولكن يمكن استخدامها بشكل غير متناسب ضدهم كطريقة لمراقبة التعبير عن الهويات التي لا تتوافق مع العرف السائد. قد يشمل ذلك الإغواء العام أو الآداب العامة أو النظام العام أو قوانين انتحال الهوية.

Outed/Public Outing Describes an individual's sex, sexual orientation or gender identity being made public against their will or without their knowledge, often for malicious purposes.	**Outed/Public Outing** Décrit le fait que l'orientation sexuelle, l'identité ou expression de genre, ou les caractéristiques sexuelles d'une personne sont rendus publics contre son gré ou à son insu, souvent à des fins malveillantes.	**Outed/Public Outing** Describe el hecho de hacer pública la orientación sexual o la identidad o expresión de género, o las características sexuales de una persona contra su voluntad o sin su conocimiento, a menudo con fines.	**الكشف العلني** يصف الإعلان عن التوجه الجنسي للفرد أو هويته الجندرية أو تعبيره الجندري أو خصائصه الجنسية ضد إرادته أو بدون علمه، وغالبًا ما يكون ذلك لأغراض ضارة.
Passing Being perceived as cisgender or heterosexual by others. People who "pass" as cisgender and/ or heterosexual are less exposed to violence and discrimination, but typically must conceal their gender identity or expression in order to maintain a level of safety. "Passing" is not a goal for all people with diverse sexual orientation or gender identity and is not attainable for many, due to circumstantial, familial, medical, physiological and financial barriers.	**Passing** Fait d'être considérée comme une personne cisgenre ou hétérosexuelle par les autres. Les personnes qui « passent » pour cisgenres ou hétérosexuelles sont moins exposées à la violence et à la discrimination, mais doivent généralement dissimuler leur identité ou leur expression de genre afin de maintenir un certain niveau de sécurité. Toutes les personnes ayant une orientation sexuelle ou une identité de genre différente n'ont pas pour objectif de « passer » et pour beaucoup, le passing n'est pas possible, en raison d'obstacles circonstanciels, familiaux, médicau, physiologiques et financiers.	**Pasar por** Ser percibido como cisgénero o heterosexual por otras personas. Las personas que "pasan por" cisgénero o heterosexual están menos expuestas a la violencia y la discriminación, pero generalmente deben ocultar su identidad o expresión de género para gozar de cierta seguridad. "Pasar por" no es un objetivo perseguido por todas las personas con orientación sexual o identidad de género diversa y no es factible para muchas debido a sus circunstancias, así como a barreras familiares, médicas, fisiológicas y financieras.	**-** الأشخاص ذوي الهويات المتنوعة الذين ينظر إليهم الأخرين كمتوافقي الدور الاجتماعي أو مغايري التوجه الجنسي، أو هما معًا، يكونون أقل تعرضًا للعنف والتمييز، ولكن هذا يتطلب عادةً إخفاء هويتهم أو تعبيرهم الجندري من أجل الحفاظ على مستوى من الأمان. لا يعد «العبور» هدفًا لجميع الأشخاص ذوي التوجهات الجنسية المتنوعة أو الهوية الجندرية ولا يمكن تحقيقه بالنسبة للكثيرين، بسبب العوائق الظرفية والعائلية والطبية والفسيولوجية والمالية.
Perception In this context, refers to the act of viewing others in relation to their sex, sexual orientation, gender identity or gender expression. Perceptions are subjective and may often be based on stereotypes and may be unconscious, creating implicit bias.	**Perception** Dans ce contexte, il s'agit de l'acte de percevoir les autres en fonction de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur expression de genre. Les perceptions sont subjectives et peuvent souvent être basées sur des stéréotypes et être inconscientes, ce qui crée des préjugés latents.	**Percepción** En este contexto, se refiere al acto de percibir a los demás en relación con su sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Las percepciones son subjetivas y a menudo se basan en estereotipos y pueden ser inconscientes, creando prejuicios implícitos.	**التصور أو الأدرك** في هذا السياق، يشير إلى رؤية الآخرين فيما يتعلق بجنسهم أو توجههم الجنسي أو هويتهم الجندرية أو تعبيرهم الجندري. تعتبر التصورات غير موضوعية، وقد تستند غالبًا إلى الصور النمطية و تكون غير واعية؛ مما يؤدي إلى تحيز ضمني
Sodomy Laws Laws that prohibit adult, consensual, private, non-commercial anal sex. While sodomy laws may also prohibit anal sex between a man and a woman, they are typically disproportionately applied against persons of diverse sexual orientations and gender identities who engage in same-sex sexual acts.	**Lois sur la sodomie** Lois qui interdisent les relations sexuelles anales entre adultes, consensuelles, privées et non commerciales. Bien que les lois sur la sodomie puissent également interdire les relations sexuelles anales entre un homme et une femme, elles sont généralement appliquées de manière disproportionnée à l'encontre de personnes d'orientations sexuelles et d'identités de genre diverses qui se livrent à des actes sexuels entre personnes de même sexe.	**Leyes de sodomía** Leyes que prohíben el sexo anal consentido, privado y sin fines de lucro entre personas adultas. Aunque las leyes de sodomía también pueden prohibir el sexo anal entre un hombre y una mujer, suelen aplicarse de forma desproporcionada contra personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas que tengan actividad sexual con personas del mismo sexo.	**قوانين السدومية** القوانين التي تحظر ممارسة الجنس الشرجي الخاص بين البالغين بالتراضي ولغير الأغراض التجارية. في حين أن قوانين السدومية قد تحظر أيضًا ممارسة الجنس الشرجي بين الرجل والمرأة، إلا أنها تُطبق بشكل غير متناسب ضد الأشخاص من مختلف التوجهات الجنسية والهويات الجندرية الذين يقومون بممارسات جنسية مثلية.

TIPS ON RESPECTFUL AND INCLUSIVE COMMUNICATION

Our Core Obligations

When reconciling our personal, cultural, religious, and societal beliefs with our professional obligations, it is helpful to keep in mind that we have a set of core obligations to all individuals who walk through our doors and ask us to assist them. These core obligations should guide all of our interactions with others, and it should inform our actions, attitudes and behaviors

1. **Empathize:** Enter each interaction with empathy, understanding and an open mind.
2. **Establish trust:** Establish trusting relationships with individuals.
3. **Listen:** Listen openly, without criticism or judgment.
4. **Do better:** Avoid replicating the negative and unsupportive attitudes and behaviours individuals may have experienced elsewhere.
5. **Counteract:** Counteract the exclusion, discrimination and stigma that is prevalent in society or other assisting organizations.
6. **Act:** Offer timely responses and concrete assistance

What can inclusive communication look like?

In the context of our work, inclusive communication might encompass some of the following:

- Acknowledging that our language can alienate or exclude people if it narrowly refers to some groups or individuals, but not to others;
- Recognizing that language can be powerful, and that individuals working for our organizations might use language to exert their power over others, including those we assist;
- Also recognizing that language can harm individuals in some instances, for instance, if it is derogatory or reveals confidential personal infor-mation;
- Taking steps to address these exclusions and power differentials in a mindful and meaningful way by learning how to improve our communica-tion to the benefit of others;
- Learning new communication skills, terms and approaches, including some that may be unfamiliar or uncomfortable to us (for instance, using unfamiliar pronouns);
- Addressing others in the ways in which they wish to be addressed, regardless of our personal feelings about the language they wish us to use;
- And continually seeking out more information about how our communication can be more inclusive, including from those who may have been ex-cluded, marginalized or alienated in the past.

Practical tips

- Assume that anyone you meet could have a diverse SOGIESC and communicate accordingly. This means writing and speaking with gender-neutral language, not assuming someone is heterosexual, not assuming someone's gender identity or pronouns, and ensuring you share inclusive resources with everyone who walks through your door.
- When someone shares their diverse SOGIESC with you, thank them for sharing the information and ensure your body language and tone are neutral or positive.
- After someone shares their diverse SOGIESC with you, ask simple, respectful questions to gather the information that is necessary to take next steps.

Best practices for conversations

- When possible, find a quiet, private space in which to speak.
- When someone is sharing information with you, listen patiently. Do not interrupt. Nod and maintaining eye contact, if culturally appropriate. Follow them rather than leading the conversation.
- When the person is done speaking, acknowledge you have heard them. You can do this by nodding and making affirming statements such as "I hear that you've been through a difficult time" or "That must have been very hard for you."
- If someone discloses their SOGIESC to you for the first time, you can respond by saying, "Thank you for sharing this with me."
- Repeat what they have told you to ensure you have heard them correctly, and ask for clarification if needed, saying "What I hear you saying is...," "Let me ensure I understand you. You are saying..." or "Can you further explain . . .?" NOTE: Use discretion and be gentle; asking someone to repeat a difficult or painful story may further traumatize them. If someone does not want to repeat the information, do not force them to do so.
- Use the identifying terminology the individual uses, even if it is not common or considered "correct" in your social circle. All individuals have the right to determine their own identity labels or to use none at all. If you are not sure what a term means or how an individual is using it, ask, "what does that term mean to you?".
- Do not impose terms on an individual. For instance, not all women with same-gender partners use lesbian or queer. You have to ask someone if they use a particular term after they share their diverse SOGIESC.
- Avoid derogatory terms. If an individual uses a derogatory term to describe themselves, ask them what it means to them and if they use any other terms. You can then write an explanatory note wherever you record the information.
- Do not promise any action you are not sure you can fulfil.
- Do not promise confidentiality if the person needs assistance that requires you to share their SOGIESC with others; instead, explain to them who you would share the information with and ask for consent.

Pronouns

Although it is often assumed that transgender women use "she/her/hers," transgender men use "he/him/his," and non-binary people use "they/theirs," if you don't know what pronouns someone uses, and they have shared with you that they have a diverse gender identity or expression, it is best to polite-ly ask. You may ask as part of a form or verbally, depending on the circumstances. The key to asking for this information is that it must be done in a safe and confidential manner, in a way that does not put the individual at risk of exposure or harm.

In contexts where the language being spoken does not have pronouns but uses gendered terms of respect, such as little sister or little brother, ask how the person would like to be referred to.

Common gender-neutral pronouns in English are they, them and their; for example, "Someone left their bag on the train. I hope they remembered to take their wallet with them."

REFERENCES

The definitions in this glossary were drawn from, or informed by, amongst others:

- "The Yogyakarta principles: Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity" (International Commission of Jurists, 2007).
- "The Yogyakarta principles plus 10: Additional principles and state obligations on the application of international human rights law in relation to sexual orientation, gender identity, gender expression and sex characteristics to complement the Yogyakarta principles" (International Commission of Jurists, 2017).
- UNHCR Need to Know Guidance on working with LGBTIQ+ persons in forced displacement
- UNHCR MENA Regional Bureau Arabic Glossary - the result of extensive consultations with civil society organizations in the MENA region;
- UNHCR-IOM joint training package on SOGIESC and working with LGBTIQ+ persons in forced displacement
- ILO's Learning Guide on the inclusion of lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer (LGBTIQ+) persons in the world of work (2022)
- Edge Effect, 42 Degrees Glossary and Lexicon (for Humanitarian and Development Professionals), 2020
- GLAAD, GLAAD Media Reference Guide - 11th Edition
- GLSEN, "Terminology Match-Up", in *Safe Space Kit: Guide to Being an Ally to LGBT Students*, 2013
- GLSEN, Gender Terminology - Visual and Discussion Guide, 2020
- GLSEN, Gender Education Information Guide, 2020
- interACT Advocates for Intersex Youth, various informational brochures, including ***INTERSEX 101: A Beginner's Guide!***: https://interactadvocates.org/resources/intersex-brochures/
- Organization for Refuge, Asylum and Migration (ORAM), Sexual Orientation, Gender Identity and Gender Expression: Essential Terminology for the Humanitarian Sector (in five languages), 2019
- Organisation Intersex Europe (OII) and International Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer and Intersex Youth Organisation (IGLYO), Intersex Questions and Answers, 2020
- Regional Safe Spaces Network Americas | Red Regional de Espacios Seguros en la Région de las Américas (RSSN), Sexual Gender-Based Violence and Child Protection Glossary | Glosario Sobre Protección de la Infancia, Violencia Sexual y de Género y Terminología Relacionada, 2018
- Rights Against Intolerance Building an Open-Minded World (RAINBOW), Glossaire des termes LGBTI (in French)
- Transgender Europe (TGEU), Trans Media Guide for Journalists and Editors, 2023
- UN Free and Equal, Definitions (in the five official UN languages and Portuguese), 2020

UNHCR
The UN Refugee Agency

For more information and enquiries, please contact:

Division of International Protection
Field Protection Service
Community-Based Protection Unit
hqts00@unhcr.org

P.O. Box 2500
1211 Geneva
Switzerland

Commission européenne





Vers une plus grande égalité des genres dans le sport

Le groupe de haut niveau sur l'égalité des genres dans le sport, créé par la commissaire Mariya Gabriel, a présenté un **plan d'action** et des **recommandations** à l'intention de la Commission européenne, des États membres de l'UE, des organismes sportifs nationaux et internationaux et des organisations locales pour instaurer un équilibre plus équitable entre les hommes et les femmes dans le sport. Pour garantir un impact durable, les mesures doivent être résolument axées sur le niveau local.

THÈMES TRANSVERSAUX

Huit thèmes transversaux sont à prendre en compte dans l'élaboration des actions.

- **Intégration du genre :** toutes les parties prenantes doivent intégrer une perspective genrée dans leurs actions.
- **Intersectionnalité :** les chevauchements entre les sources d'inégalité nécessitent une approche intersectionnelle.
- **Budgétisation/financement de l'égalité des genres :** les organisations sportives doivent flécher des budgets pour l'égalité entre les hommes et les femmes.
- **Suivi et évaluation des politiques, recherche :** afin de veiller à ce que les politiques restent actualisées et adaptées à leurs objectifs.
- **Éducation :** les outils pédagogiques sont essentiels pour expliquer l'importance des politiques d'égalité des genres et doivent être diffusés à toutes les parties prenantes ayant un rôle stratégique.
- **Communication :** incontournable pour garantir l'utilisation du rapport comme un document de référence dans la mise en œuvre des politiques.
- **Coordinateurs pour l'égalité des genres :** ils veilleront à ce que les stratégies d'égalité soient correctement mises en œuvre et fassent l'objet d'un suivi régulier.
- **Des hommes en tant qu'alliés :** il convient d'impliquer les hommes qui occupent des postes de décision afin d'initier le changement.



DOMAINES THÉMATIQUES ET RECOMMANDATIONS CONNEXES

Il existe six domaines thématiques clés d'engagement.

Participation : les femmes sont moins enclines que les hommes à faire du sport.

- Créer des plans d'action en faveur de l'égalité des genres mettant en évidence les avantages généraux du sport.
- Établir des mécanismes qui encouragent toutes les jeunes filles et les femmes à faire du sport.
- Promouvoir un équilibre entre le travail/les études, la vie de famille et le sport.
- Garantir l'égalité d'accès aux ressources, y compris au niveau des structures, des équipements et des tenues.
- Suivre et évaluer les progrès et les obstacles à l'égalité des genres.

Entraînement et arbitrage : les femmes sont moins susceptibles que les hommes de devenir entraîneurs.

- Soutenir la mise en place, à tous les niveaux, d'opportunités spécifiques aux femmes pour devenir entraîneur ou arbitre.
- Fixer des objectifs de participation égalitaire dans les programmes de formation des entraîneurs et des officiels, et développer des initiatives visant à donner aux femmes une expérience nationale et internationale.
- Développer des initiatives de mentorat à tous les niveaux.
- Lancer des campagnes destinées à rendre le l'entraînement et l'arbitrage attrayants pour les femmes, afin d'encourager leur recrutement.
- Mettre en œuvre des outils et des processus de collecte de données et promouvoir l'échange d'informations.

Leadership : les femmes sont sous-représentées dans les postes de dirigeantes.

- S'engager à prendre des mesures pour garantir l'égalité des genres dans les postes de dirigeants.
- Sensibiliser à l'importance d'une représentation diversifiée des genres au sein des comités exécutifs.
- Fixer un quota de 50 % de femmes dans tous les organes de décision et fixer une limite du nombre de mandats.
- Mettre en place des programmes de sensibilisation aux préjugés qui écartent les femmes des postes de direction.
- Travailler avec des organismes spécialisés dans l'évaluation et la mise en œuvre de politiques de leadership et de genre.

Aspects sociaux et économiques du sport : les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail sont plus marquées dans le sport.

- Promouvoir l'égalité des conditions contractuelles et veiller à l'application du droit du travail.
- Garantir l'égalité des chances pour les athlètes féminines et des processus de recrutement transparents.
- Mettre en place des processus visant à réduire les inégalités économiques, promouvoir le dialogue social et fournir un soutien juridique et administratif.
- Sensibiliser à la question de la discrimination en matière de travail dans le sport et mettre en place des systèmes de contrôle appropriés.
- Soutenir et protéger les lanceurs d'alerte.

Couverture médiatique : le sport féminin est peu couvert par les médias et la couverture existante renforce souvent les stéréotypes négatifs liés au genre.

- Encourager le développement d'initiatives visant à accroître la couverture médiatique du sport féminin et à garantir que les athlètes féminines soient représentées de manière équitable.
- Encourager les médias à engager des rédacteurs spécialisés dans les questions de genre et à améliorer l'équilibre entre les genres.
- Sensibiliser les journalistes sportifs aux biais liés à la couverture du sport féminin.
- Mettre en place des outils de collecte de données et de recherche et promouvoir l'échange d'informations.

Violence à caractère sexiste : elle peut être physique, sexuelle ou psychologique. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à en être victimes.

- Mettre en œuvre des programmes d'éducation et de prévention à tous les niveaux.
- Obtenir des dirigeants et des organisations sportives qu'ils s'engagent à mettre fin au harcèlement et à la violence sexuelle.
- Recueillir des données afin d'évaluer l'ampleur du problème et l'efficacité des initiatives de prévention.
- Mettre en place des mécanismes d'alerte et nommer des responsables de la protection des droits pour gérer les plaintes.
- Promouvoir l'échange de pratiques pour prévenir la violence dans le sport et créer des partenariats.

Pour lire le rapport et les recommandations du groupe de haut niveau dans leur intégralité, rendez-vous sur:
https://sport.ec.europa.eu/?etrans=fr

ACTIVITÉ 1.3 : MÉCANISMES D'EXCLUSION ET DE DISCRIMINATION DANS LE SPORT

Grille d'observation – Analyser une situation dans le monde sportif	
Comprendre la situation	Que se passe-t-il dans cette situation ? (entraînement, match, réunion, communication, etc.). Qui est impliqué ?
Visibilité et rôles	Qui est visible et valorisé(e) ? Qui est moins visible ou mis(e) à l'écart ? Qui détient le pouvoir ou prend les décisions ?
Images et communication	Quels types d'images sont utilisés ? (inclusives, stéréotypées, excluantes) Remarquez-vous des stéréotypes ?
Règles et organisation	Quelles règles ou habitudes structurent la situation ? Semblent-elles équitables pour tout le monde ?
Inégalités et impact	Qui bénéficie de cette situation ? Qui est désavantagé ? Quel impact cela a-t-il sur la participation ou les opportunités ?

ACTIVITÉ 2.1 : COMMENT LES INÉGALITÉS DE GENRE SONT-ELLES (RE)PRODUITES DANS LE SPORT ?

Complétez le tableau suivant à l'aide d'exemples réels que vous connaissez ou en effectuant des recherches sur Internet. Une fois que vous avez trouvé un exemple illustratif, veillez à expliquer pourquoi il s'agit d'un stéréotype, d'un préjugé, d'un cas d'homophobie, etc.

Stéréotype	Une croyance simplifiée et largement répandue à propos d'un groupe de personnes
Préjugé	Une opinion ou un jugement négatif à l'égard d'une personne fondé sur des stéréotypes
Discrimination	Traiter une personne de manière injuste ou différente en raison de ce qu'elle est (par exemple, son genre, son orientation sexuelle ou ses origines)
Sexisme	Traiter une personne de manière injuste en raison de son genre, sur la base de stéréotypes concernant ce que les hommes et les femmes « devraient » être
Homophobie	Attitudes ou comportements négatifs envers les personnes qui sont (ou sont perçues comme étant) gays ou lesbiennes
Transphobie	Attitudes ou comportements négatifs envers les personnes transgenres ou non binaires, souvent fondés sur des conceptions rigides du genre

Scénario 1 : « Qui est considéré comme la personne qui correspond le mieux au poste ? »

Dans un club sportif régional évoluant au niveau national, un poste d'entraîneur principal de l'équipe senior devient vacant. Le poste comprend la gestion des séances d'entraînement, la supervision des entraîneurs adjoints, la coordination avec la direction du club et la représentation du club lors d'événements extérieurs.

Le club possède une forte culture interne, avec des membres de longue date et un comité de direction composé principalement d'anciens athlètes et de bénévoles impliqués depuis de nombreuses années.
Deux candidats internes sont envisagés de manière informelle :

- Mark, entraîneur adjoint depuis deux ans. Il participe régulièrement aux événements du club, se déplace avec l'équipe et entretient des relations étroites avec plusieurs joueurs seniors et membres du comité de direction. Il est souvent décrit comme « très engagé » et « pleinement investi dans la vie du club ».

- Sarah, entraîneuse adjointe avec un niveau d'expérience et des qualifications équivalents. Elle entraîne des équipes de jeunes depuis plusieurs saisons et obtient régulièrement de bons résultats en compétition. Elle est décrite comme « très compétente » et « structurée », mais elle est moins présente lors des activités informelles du club en raison d'autres engagements professionnels et personnels.

Avant qu'une procédure officielle de recrutement ne soit lancée, plusieurs discussions informelles ont lieu entre les membres du comité de direction, souvent après les entraînements ou lors de moments conviviaux.

Au cours de ces échanges, différents arguments sont avancés :

« Mark a déjà une relation solide avec les joueurs seniors. Ils lui font confiance. »

« Il sait comment les choses fonctionnent ici. C'est important à ce niveau. »

« Ce poste nécessite de l'autorité et de la présence, notamment dans les moments difficiles. »

« Sarah fait du très bon travail, mais elle est peut-être davantage faite pour l'accompagnement et l'entraînement des jeunes. »

« Nous avons besoin de quelqu'un qui soit disponible pour les réunions tardives, les déplacements et les changements de dernière minute. »

« À ce niveau, il ne s'agit pas seulement de compétences, mais aussi de personnalité et de leadership. »

Aucune description de poste, aucun critère d'évaluation ni aucun processus d'entretien formel n'est établi. La décision se construit progressivement au fil de ces discussions informelles.

Le poste n'est pas publié. Aucun candidat externe n'est pris en considération. Mark est finalement nommé entraîneur principal.

ACTIVITÉ 2.2 : DE L'ANALYSE AU DIAGNOSTIC

Dans les semaines qui suivent :

- Sarah reste dans son rôle d'entraîneuse adjointe sans explication formelle concernant la décision.
- Elle est moins souvent invitée aux réunions stratégiques.
- Mark devient le principal interlocuteur des joueurs et de la direction du club.

Lorsqu'un membre du comité est interrogé de manière informelle, il explique :

« Nous avons simplement choisi la personne qui nous semblait la mieux adaptée au poste et au club. »

Scénario 2 : « Cela fait simplement partie de l'ambiance de l'équipe »

Dans un club sportif amateur compétitif, une équipe senior mixte s'entraîne trois fois par semaine en soirée. La majorité des joueurs sont des hommes, avec deux femmes récemment intégrées à l'équipe dans le cadre d'une initiative du club visant à promouvoir la diversité et l'inclusion.

L'équipe est connue pour son fort esprit de cohésion, qui se construit non seulement à travers les entraînements, mais aussi grâce aux interactions informelles avant et après les séances.
Pendant les entraînements, la communication est directe et souvent informelle. Certaines situations récurrentes comprennent :

- Les entraîneurs et les joueurs utilisent des expressions telles que :
  - « Allez, sois un homme. »
  - « Ne sois pas fragile. »
  - « C'était un peu comme une fille. »
- L'engagement physique et la compétitivité sont fortement valorisés, et les joueurs qui adoptent un style plus prudent sont parfois ouvertement critiqués.

Dans les vestiaires et pendant les pauses, l'humour joue un rôle central dans la dynamique du groupe. Des plaisanteries sur la masculinité et l'orientation sexuelle surviennent parfois, suivies de rires et de commentaires tels que :

« Cela fait simplement partie de l'ambiance. »
« Il faut avoir le sens de l'humour pour faire partie de cette équipe. »

Après les entraînements, des moments conviviaux informels (verres, repas) sont souvent organisés tard dans la soirée. La participation n'est pas officiellement obligatoire, mais les joueurs qui y participent régulièrement :

- sont davantage impliqués dans les discussions informelles sur la stratégie de l'équipe ;
- développent des relations plus étroites avec les entraîneurs et les joueurs clés ;
- sont plus fréquemment sélectionnés pour les matchs importants.

Au fil du temps, l'une des joueuses :
- participe moins à ces moments informels en raison de contraintes personnelles ;
- reçoit moins de retours directs pendant les entraînements ;
- est moins fréquemment sélectionnée pour les phases clés des compétitions.

Lorsqu'elle soulève la question de manière informelle, un entraîneur lui répond :
« Ici, nous traitons tout le monde de la même manière. La sélection se fait sur la base des performances. »
« L'intégration au groupe fait partie du fait d'être dans une équipe. »
« Il n'y a aucune discrimination : tout le monde a les mêmes opportunités. »

Aucune plainte officielle n'est déposée et la situation se poursuit sans faire l'objet d'une discussion explicite au sein du club.

Étape 1. Grille d'analyse – Identifier les mécanismes d'inégalité

Pour vous aider dans votre analyse, vous pouvez utiliser les concepts suivants :

Mécanismes	Questions directrices
Recrutement informel	L'accès aux postes repose-t-il sur des réseaux informels plutôt que sur des critères clairement définis ?
Reproduction homosociale	Des profils similaires sont-ils sélectionnés de manière répétée ?
Normes genrées du leadership	Qu'est-ce qui est considéré comme un « bon leader » ? Qui correspond à ce modèle ?
Capital relationnel	Qui a accès aux relations et aux informations informelles ?
Curriculum caché	Quels messages implicites sont véhiculés concernant la légitimité ?
Discrimination au quotidien	Des remarques, plaisanteries ou attitudes répétées contribuent-elles à normaliser les inégalités ?

ACTIVITÉ 2.2 : DE L'ANALYSE AU DIAGNOSTIC

Discrimination indirecte	Des règles apparemment neutres produisent-elles des effets inégaux ?
Normes de genre (masculinité)	Quels comportements sont valorisés ?
Hétéronormativité	Les normes hétérosexuelles sont-elles considérées comme allant de soi ?
Exclusion informelle	Certaines personnes sont-elles exclues par le biais de pratiques informelles ?
Désavantage cumulatif	De petites inégalités s'accumulent-elles au fil du temps ?
Discours méritocratique	Les inégalités sont-elles justifiées par la « performance » ou l'« adéquation » au poste ?

Étape 2. Relier les inégalités aux leviers de changement

1) Identifier le problème : quelle est la principale inégalité identifiée ?

2) Faire le lien avec les mécanismes : quels mécanismes permettent d'expliquer cette situation ?

3) Identifier les leviers possibles

Individuel	Que pourraient faire différemment les acteurs ?
Organisationnel	Quelles règles, pratiques ou normes pourraient être modifiées ?
Structurel	Quels cadres plus larges influencent la situation ?

4) Réflexion :

a. Quel niveau semble être le plus pertinent dans ce cas ?

b. Quelles sont les limites d'une action menée à un seul niveau ?

GRILLE DU MINI-PLAN D'ACTION

Méthode de communication	Comment l'action sera-t-elle mise en œuvre ? (par exemple : publication sur les réseaux sociaux, briefing des entraîneurs, affiche, réunion d'équipe, e-mail, pratique informelle au sein de l'équipe)
Message transmis	Que souhaitez-vous communiquer ou changer exactement ? (Réfléchissez au message inclusif, au comportement ou à la pratique que vous souhaitez promouvoir.)
Public cible	À qui l'action s'adresse-t-elle ? (par exemple : athlètes, entraîneurs, bénévoles, parents, tous les membres de l'organisation)
Moment et contexte de mise en œuvre	Quand et dans quelle situation l'action sera-t-elle mise en œuvre ? (par exemple : pendant l'entraînement, avant une compétition, lors de l'intégration des nouveaux membres, sur les réseaux sociaux la semaine prochaine)
Impact attendu	Qu'espérez-vous voir changer ou s'améliorer ? (par exemple : un langage plus inclusif, une meilleure représentation, une prise de conscience accrue, des changements dans les comportements ou dans la culture de l'équipe)

PROGRESS

PROMOTING GENDER RIGHTS, EQUALITY SKILLS IN SPORT



EGLSF

FÉDÉRATION NATIONALE profession sport & loisirs

FVMP Federació Valenciana de Municipis i Provincies

Cofinancé par l'Union européenne

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenu pour responsables.