



Comité  
International  
Olympique

# RAPPORT DU CIO SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES ET L'INCLUSION 2021





# TABLE DES MATIÈRES

- 004 Message de la présidente de la commission des femmes dans le sport du CIO
- 006 Introduction
- 010 Rapport de clôture : 2017–2020
- 012 Recommandations du projet d'analyse du CIO sur la question de l'égalité des sexes : rapport de situation
- 023 Objectifs du CIO en matière d'égalité des genres et d'inclusion pour la période 2021–2024
- 030 Glossaire – termes à connaître



## MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION DES FEMMES DANS LE SPORT DU CIO

L'égalité des genres, notamment dans le sport, est plus qu'une cause. C'est un droit humain, et c'est un principe fondamental de l'Olympisme que nous, au Comité International Olympique (CIO), cherchons à honorer et à faire progresser chaque jour dans l'arène sportive et au-delà, en tant qu'organisation, en tant que propriétaire des Jeux Olympiques et en tant que chef de file du Mouvement olympique. L'impact de notre engagement continu en faveur de l'égalité des genres dans le sport n'a jamais été aussi évident que cette année, lors des Jeux Olympiques de Tokyo 2020. Au milieu d'une pandémie mondiale sans précédent, qui a fait dérailler le programme global en faveur de l'égalité des genres et ses progrès, et qui a forcé un report historique des Jeux Olympiques, nous avons pu non seulement organiser cet événement, mais aussi en faire les Jeux les plus inclusifs et les plus équilibrés en termes de représentation hommes-femmes. Un exploit dont nous sommes extrêmement fiers, car les Jeux Olympiques sont aujourd'hui l'une des plus grandes plateformes mondiales pour faire progresser l'égalité des genres dans le sport.

Cette réalisation est le résultat direct de la mise en œuvre de l'Agenda olympique 2020 et des progrès (que nous détaillons dans ce rapport) réalisés dans le cadre du projet d'analyse du CIO sur la question de l'égalité des sexes et de ses 25 recommandations concrètes, qui couvraient les questions de participation, de représentation et de financement liées au sport, ainsi que des questions plus larges concernant le rôle des femmes et les possibilités qui leur sont offertes dans la gouvernance et la direction organisationnelles. Ce projet, lancé en 2018, a fondamentalement accéléré la manière dont l'égalité

# « Les femmes, dans toute leur diversité, ont tant à apporter au monde ainsi qu'à l'importance et au succès durable du sport. »

des genres est abordée au sein du Mouvement olympique, et l'Agenda olympique 2020+5, la nouvelle feuille de route stratégique pour l'avenir du CIO et du Mouvement olympique publiée plus tôt cette année, l'a fermement cimenté comme une grande priorité stratégique et exécutive pour nous et nos parties prenantes.

À l'aube de la prochaine Olympiade, nous nous attachons non seulement à consolider les progrès déjà accomplis, mais aussi à aller plus loin et à être plus ambitieux – il y a encore beaucoup à faire. Malgré les améliorations récentes et le soutien toujours plus grand apporté aux femmes athlètes partout dans le monde, la pandémie de COVID-19 a mis en évidence la fragilité globale des avancées en matière d'égalité hommes-femmes. Nous devons donc aller de l'avant avec d'autres réformes et changer l'ensemble du paysage sportif. Les femmes, dans toute leur diversité, ont tant à apporter au monde ainsi qu'à l'importance et au succès durable du sport. Davantage de femmes et de voix diverses doivent être impliquées dans le leadership et dans les décisions concernant l'attribution des ressources et d'autres points clés de l'agenda sportif. C'est ça l'avenir.

À l'approche de l'échéance de 2030 pour les objectifs de développement durable de l'ONU, nous devons également

continuer à soutenir le renforcement de la participation féminine au sport au niveau local. Le sport offre un espace pour créer des modèles féminins inspirants et a le pouvoir de promouvoir l'égalité des genres ainsi que l'autonomisation des filles et des femmes dans l'ensemble de la société. En exigeant que tous les participants suivent les mêmes règles et jouent sur un pied d'égalité, le sport transcende les frontières du genre, de la race, de la langue, de l'orientation sexuelle, de la religion, de la politique ou de la nationalité.

Aujourd'hui, compte tenu du contexte mondial, qu'il s'agisse de l'impact de la COVID-19 sur le sport, de l'égalité des genres en général ou encore de l'émergence de mouvements sociaux tels que #MeToo et #BlackLivesMatter, la nécessité de prendre des mesures significatives, collectives et percutantes pour faire progresser l'égalité hommes-femmes dans le sport ne fait que croître, tout comme la nécessité d'adopter une approche intersectionnelle et holistique de l'égalité des genres, en se concentrant particulièrement sur l'inclusion et la diversité.

Pour les quatre prochaines années, nous nous sommes fixé deux engagements clés : consolider les Jeux Olympiques comme l'une des plateformes mondiales les plus efficaces pour promouvoir l'égalité des genres, l'inclusion et la diversité, et

continuer à montrer l'exemple et à soutenir les initiatives visant à accélérer une représentation digne de ce nom des femmes dans la gouvernance, le leadership et les instances décisionnaires au sein du Mouvement olympique. Nous nous engageons à veiller à ce que ces progrès soient pris en compte et partagés par tous, en élargissant notre champ d'action pour 2021-2024 à l'égalité des genres et à l'inclusion. Après tout, ces questions nous concernent tous, femmes et hommes, jeunes et vieux, de tous les coins du monde.

Dans le contexte difficile dans lequel nous vivons, aujourd'hui plus que jamais, la diversité, l'égalité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales que nous devons respecter et dont nous devons tirer parti. Animés par notre vision qui est de bâtir un monde pacifique et meilleur grâce au sport, nous continuerons à travailler avec toutes les parties prenantes du Mouvement olympique pour engager un changement profond et durable dans et par le sport, à la fois sur l'aire de compétition et en dehors, car nous savons que nous sommes plus forts ensemble.

**Lydia Nsekera**  
Présidente de la commission des femmes dans le sport

# INTRODUCTION

Cette année, les Jeux Olympiques de Tokyo 2020 ont franchi un nouveau cap en devenant l'édition avec une représentation des genres la plus équilibrée de l'histoire des Jeux – un accomplissement d'autant plus remarquable dans un contexte où le monde était aux prises avec une pandémie qui n'a fait qu'aggraver la situation mondiale en matière d'égalité hommes-femmes. Malgré les retards et les conditions particulières liées à la COVID-19, les Jeux Olympiques ont offert aux athlètes du monde entier, pendant l'espace de deux semaines, la possibilité d'immortaliser leurs exploits sportifs et de battre des records. Des légendes qui ont mis fin en beauté à leurs illustres carrières en passant par les stars en herbe venus se présenter au monde, tous ces athlètes, et plus particulièrement les femmes, ont occupé le devant de la scène en réalisant des performances mémorables, tant sur l'aire de compétition qu'en dehors, et inscrit leur nom dans les livres d'histoire.

Tokyo 2020 a été la toile de fond de nombreuses avancées sur les questions de l'égalité des genres et de l'inclusion dans le sport. Parmi celles-ci, citons :

- Un pourcentage record de femmes parmi les athlètes (48%)
- Un programme olympique élargi pour inclure davantage d'épreuves féminines et doubler le nombre d'épreuves mixtes (18) par rapport à Rio 2016.
- Un calendrier des compétitions inédit pour améliorer la visibilité des épreuves féminines par rapport aux épreuves masculines.
- Un changement de règle permettant à une femme et à un homme athlètes de porter ensemble le drapeau de leur pays lors de la cérémonie d'ouverture.
- Une toute première Maison de la fierté qui restera définitivement dans le pays hôte.

Avec l'émergence d'une nouvelle génération d'athlètes modèles et l'établissement d'un nouveau plan pour l'égalité des genres dans le sport, tant sur l'aire de compétition qu'en dehors, ces Jeux Olympiques ont contribué à attirer l'attention sur l'importance de cette question – un rappel opportun à la lumière du contexte mondial. ONU Femmes a d'ailleurs reconnu cet accomplissement, qui a inclus les Jeux Olympiques dans sa liste des « [seize moments déterminants pour l'égalité des genres en 2021](#) ».



## AGENDA OLYMPIQUE 2020+5 15 RECOMMANDATIONS



On estime que la pandémie actuelle de COVID-19, qui a mis le monde face à l'un des plus grands défis de son histoire, aurait creusé les inégalités hommes-femmes, aussi bien dans le domaine du sport de haut niveau que dans le sport de loisir. Ne laissant d'autre choix que de prendre la décision historique de reporter les Jeux Olympiques de Tokyo 2020 et, par la suite, des Jeux Paralympiques, la COVID-19 a entraîné des répercussions sur la vie quotidienne des communautés du monde entier, notamment sur le lieu et la manière dont elles pratiquent un sport ou une activité physique. Selon ONU Femmes, les filles et les femmes en ont ressenti plus fortement les effets en raison des inégalités des genres, qui se reflètent également dans le sport.

Les mouvements sociaux mondiaux ont également suscité des appels plus vigoureux en faveur de l'égalité des genres, de l'inclusion et de la diversité dans l'ensemble des secteurs, organisations, communautés et groupes. Ces mouvements reflètent les attentes croissantes du public concernant l'impact social, environnemental et économique des industries et des entreprises.

Aujourd'hui, les Jeux Olympiques sont l'une des plateformes les plus puissantes pour la promotion de l'égalité et de l'inclusion, ainsi

**« Le sport offre un espace pour créer des modèles féminins inspirants et a le pouvoir de promouvoir l'égalité des genres ainsi que l'autonomisation des filles et des femmes dans l'ensemble de la société. »**

**Lydia Nsekera**

Présidente de la commission des femmes dans le sport

que pour l'autonomisation des jeunes filles, des femmes et des athlètes dans toute leur diversité. En tant qu'organisation défendant certaines valeurs, mais aussi en tant que propriétaire des Jeux Olympiques et chef de file du Mouvement olympique, nous, au CIO, sommes conscients que nous avons à la fois le devoir et la responsabilité de savoir évoluer au rythme des changements, en sachant nous adapter à un contexte social en constante évolution et, par le biais des Jeux Olympiques, contribuer à faire tomber les barrières et à ouvrir la voie à une société plus égalitaire et inclusive.



## L'égalité des genres : une priorité permanente du CIO

Notre vision consiste à construire un monde meilleur où règne la paix grâce au sport. L'égalité des genres, l'inclusion et la diversité – consacrées comme principe fondamental de l'Olympisme dans la Charte olympique – font partie intégrante de la réalisation de cette vision. À cette fin, nous avons continué (et continuerons) d'encourager la représentation et la participation des femmes dans le sport, à tous les niveaux et dans toutes les structures, au-delà de l'équilibre hommes-femmes dans les compétitions des Jeux Olympiques.

À une époque où l'égalité des genres est plus importante que jamais et 25 ans après la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, nous avons réaffirmé cet engagement dans [l'Agenda olympique 2020+5](#), la nouvelle feuille de route stratégique du CIO, avec plusieurs recommandations visant à renforcer la diversité, l'égalité et l'inclusion dans l'ensemble du Mouvement olympique.

En outre, nous avons assumé un rôle de chef de file dans l'initiative d'ONU Femmes [Sport pour la Génération égalité](#) – une nouvelle coalition réunissant de multiples acteurs pour harmoniser les efforts visant à faire progresser l'égalité des genres dans le sport au niveau mondial. Officiellement lancée dans le cadre du Forum Génération Égalité à Paris en juin 2021, la coalition compte déjà plusieurs membres de premier plan, notamment les comités d'organisation des futures éditions des Jeux Olympiques ainsi que plusieurs Fédérations Internationales et Comités Nationaux Olympiques. Chaque organisation qui adhère à la coalition doit prendre des engagements publics et concrets. Les engagements du CIO à réaliser d'ici 2024 sont les suivants:

1. Continuer à faire des Jeux Olympiques l'une des plateformes mondiales les plus efficaces pour promouvoir et accélérer l'égalité entre hommes et femmes,
2. Continuer de montrer l'exemple et soutenir les initiatives visant à accélérer les progrès en matière de représentation des femmes dans la gouvernance, le leadership et les instances décisionnaires au sein du Mouvement olympique.

## Accélérer les progrès : nouveaux objectifs pour 2021-2024

Afin de soutenir la mise en œuvre de l'Agenda olympique 2020+5 et concrétiser nos engagements dans le cadre de l'initiative Sport pour la Génération égalité, nous avons défini 21 objectifs en matière d'égalité des genres et d'inclusion pour la période 2021-2024. Comme l'indique le présent rapport, ces objectifs visent à renforcer l'égalité des genres et l'inclusion dans les trois sphères de responsabilité du CIO et cinq de ses domaines d'intervention. Ils s'appuient sur les progrès déjà accomplis et mettent l'accent sur le nécessité de redoubler les efforts dans l'ensemble du Mouvement olympique. Les CNO, les Fédérations Internationales de sport et les comités d'organisation des Jeux Olympiques sont tous encouragés à atteindre une représentation équilibrée des genres aux postes de direction et dans leurs instances décisionnaires, entre autres objectifs.

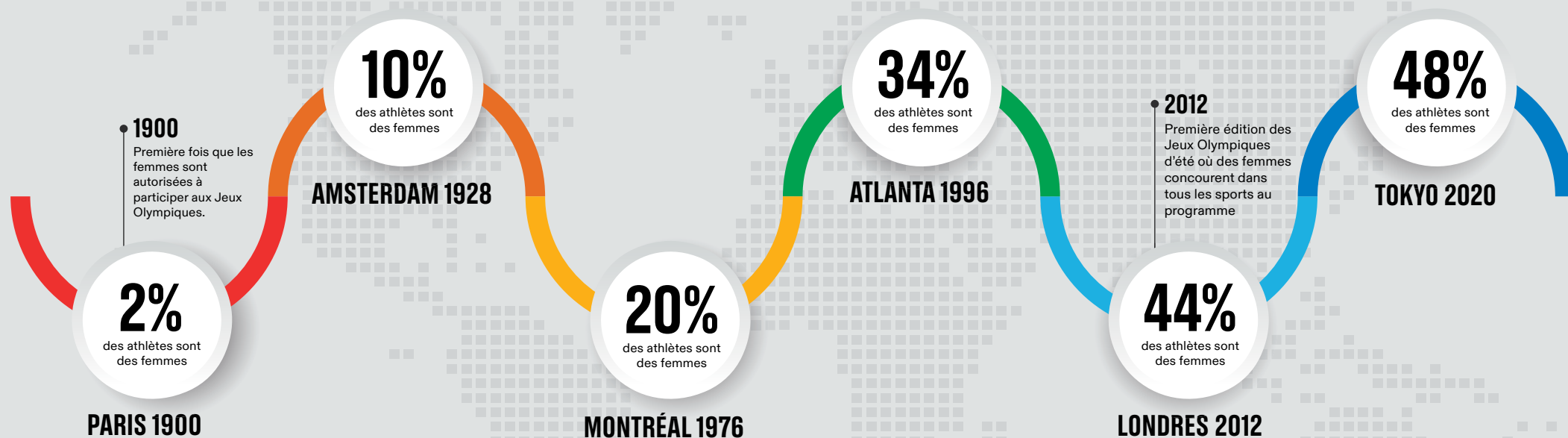
Des consultations approfondies avec les parties prenantes, internes et externes au Mouvement olympique, ont constitué un élément clé de notre approche pour élaborer ces objectifs. Ils sont alignés sur les priorités identifiées par la communauté internationale et sur les [six principes](#) de l'initiative d'ONU Femmes Sport pour la Génération égalité. Compte tenu de l'évolution rapide du contexte mondial, nous avons également élargi la portée des objectifs en intégrant les questions d'égalité des genres et d'inclusion pour que transparaissent nos efforts et notre volonté de créer un monde sportif paritaire et inclusif pour les athlètes dans toute leur diversité.

### À propos du présent rapport

Ce rapport décrit les progrès que nous avons réalisés en faveur de l'égalité des genres et l'inclusion depuis la publication de l'Agenda olympique 2020, et plus particulièrement au cours de la dernière Olympiade. Il examine la mise en œuvre du [Projet d'analyse du CIO sur la question de l'égalité des sexes](#), publié en mars 2018, et présente les nouveaux objectifs du CIO en matière d'égalité des genres et d'inclusion pour la période 2021-2024 dans les trois sphères de responsabilité du CIO et dans cinq domaines d'intervention.

# ÉTAPES IMPORTANTES POUR LES FEMMES AUX JEUX OLYMPIQUES

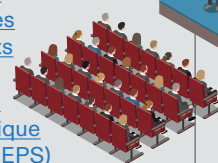
Depuis la première édition des Jeux Olympiques auxquels les femmes ont été autorisées à participer, qui s'est tenue en 1900, jusqu'aux premiers Jeux ayant atteint l'égalité hommes-femmes, à savoir Tokyo 2020, nous avons parcouru un long chemin en matière d'inclusion et d'égalité sur l'aire de compétition et en dehors. Cette section propose une brève chronologie historique des moments décisifs et des étapes importantes de la participation et de l'inclusion des femmes dans le sport et le leadership olympiques.



# ÉTAPES IMPORTANTES POUR LES FEMMES DANS LE SPORT

## ANNÉES 1970

'76  
Création de la [La conférence internationale des ministres et hauts fonctionnaires responsables de l'éducation physique et du sport \(MINEPS\)](#)



'79  
Inclusion du sport dans la [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#)

## ANNÉES 1980

'81  
Cooptation des deux premières femmes membres du CIO



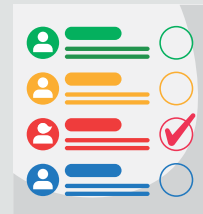
## ANNÉES 1990

'90  
Flor Isava Fonseca devient la première femme élue au sein de la commission exécutive du CIO

'91  
Introduction de critères imposant que les nouveaux sports soient pratiqués à la fois par les hommes et les femmes pour être inclus dans les Jeux Olympiques d'été

'94  
[Déclaration de Brighton](#)

'91  
Intégration de la **non-discrimination** fondée sur le genre dans la Charte olympique



## ANNÉES 2000

'00  
Objectif 3 des [OMD](#) : Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes



'04  
Le groupe de travail Femme et sport du CIO devient une commission officielle



## ANNÉES 2010

'10  
Établissement de l'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes



'13  
Les femmes représentent plus de **20%** des membres du CIO

'14  
Les femmes représentent plus de 20% des présidents de commission du CIO

'14  
Le CIO signe la [déclaration de Brighton plus Helsinki 2014](#)



'15  
[Agenda Olympique 2020](#)

'16  
Les femmes occupent plus de 30% des sièges dans les commissions du CIO **↑30%**



'16  
Objectif 5 des [ODD](#) : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

'16  
La CE du CIO approuve un objectif minimum de **30%** de représentation des femmes dans les organes directeurs du Mouvement olympique en 2020



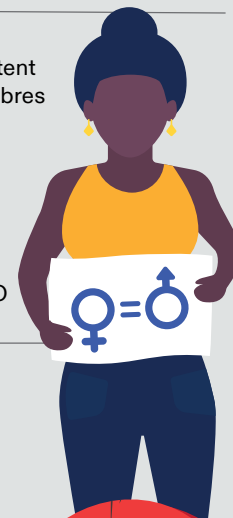
'17  
Création du [plan d'action de Kazan](#)

'18  
[Projet d'analyse sur la question de l'égalité des sexes](#)

'18  
Les femmes occupent plus de 30% des sièges dans les commissions du CIO **↑30%**

'18  
Les femmes représentent plus de 30% des membres du CIO **↑30%**

'19  
Les femmes représentent plus de 30% des présidents de commission du CIO



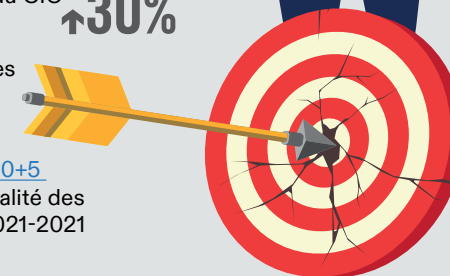
## ANNÉES 2020

'20  
Les femmes représentent plus de 30% des membres de la commission exécutive du CIO **↑30%**

'20  
Le CIO rejoint l'initiative d'ONU Femmes Sport pour la Génération égalité

'21  
Publication de l'[Agenda olympique 2020+5](#) et des objectifs du CIO en matière d'égalité des genres et d'inclusion pour la période 2021-2021

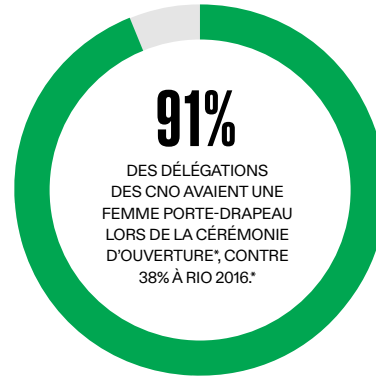
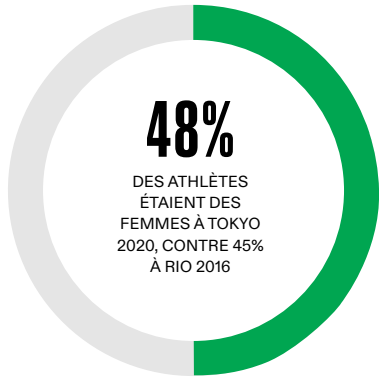
'21  
[Forum Génération Égalité](#) organisé par ONU Femmes



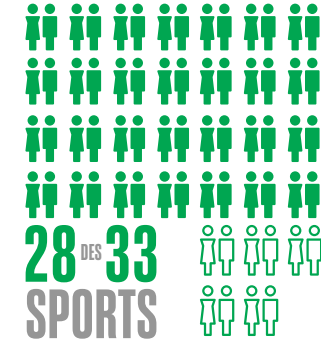


# RAPPORT DE CLÔTURE : 2017-2020

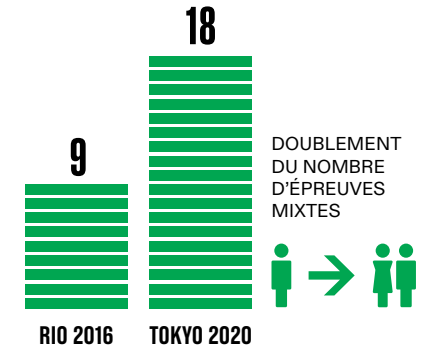
## SUR L'AIRE DE COMPÉTITION:



\*EN TANT QUE PORTE-DRAPEAU INDIVIDUEL OU EN BINÔME



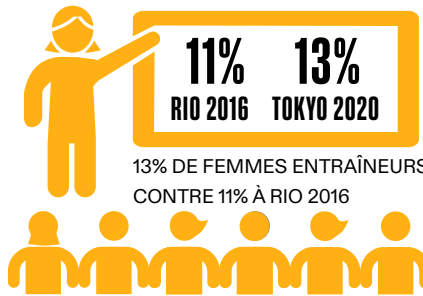
INSCRITS AU PROGRAMME OLYMPIQUE DE TOKYO 2020 COMPTAIENT UN NOMBRE ÉGAL D'ÉPREUVES AVEC REMISE DE MÉDAILLES POUR LES FEMMES ET LES HOMMES



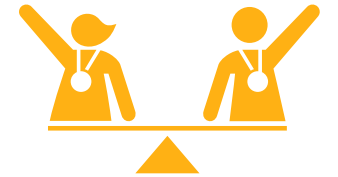
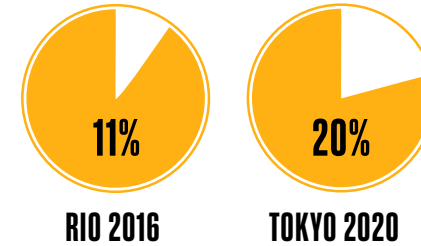
## EN DEHORS DE L'AIRE DE COMPÉTITION:



LÉGÈRE AUGMENTATION DU NOMBRE DE FEMMES PARMIS LES OFFICIELS TECHNIQUES INTERNATIONAUX



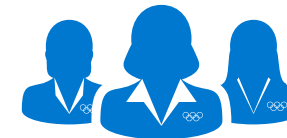
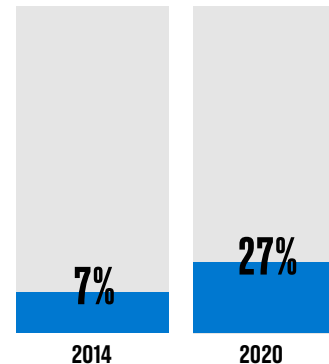
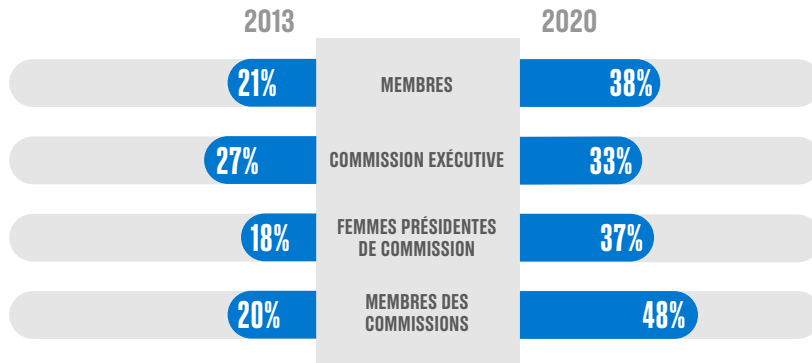
NOMBRE PRESQUE DOUBLÉ DE FEMMES ACCRÉDITÉES COMME CHEFFES DE MISSION



DES PROGRÈS CONSIDÉRABLES ONT ÉTÉ ACCOMPLIS POUR QUE LE CALENDRIER DES COMPÉTITIONS SOIT ÉQUILIBRÉ EN TERMES DE GENRES, EN PARTICULIER LE 16E JOUR

## AU SEIN DU CIO:

### AUGMENTATION DU NOMBRE DE FEMMES PARMIS LES OFFICIELS TECHNIQUES INTERNATIONAUX



LE NOMBRE DE FEMMES DIRECTRICES OU DIRECTRICES ADJOINTES DU CIO A PRESQUE TRIPLÉ



## Résumé

### Projet d'analyse du CIO sur la question de l'égalité des sexes

L'un des principaux accomplissements réalisés sur la période 2017-2020 a été le projet d'analyse du CIO sur la question de l'égalité des sexes. En mars 2017, le projet d'analyse du CIO sur la question de l'égalité des sexes a été lancé dans le cadre d'une initiative menée conjointement par la commission des femmes dans le sport et la commission des athlètes du CIO, visant à procéder à un examen complet de l'égalité des genres au sein du Mouvement olympique. Le groupe de travail, composé de 11 membres représentant les athlètes, les membres du CIO, les CNO et les FI de sports d'été et d'hiver, a produit 25 recommandations ambitieuses et concrètes à l'intention du CIO, des CNO et des FI pour faire progresser l'égalité des genres dans les domaines suivants:

- le sport ;
- la gouvernance ;
- le financement ;
- la représentation ; et
- les ressources humaines, le suivi et la communication

Chaque recommandation comportait un ensemble spécifique d'actions ainsi que des responsabilités et des calendriers clairement définis. La mise en œuvre des recommandations a été coordonnée par l'unité du CIO chargée de l'égalité des genres, en collaboration avec un groupe de travail interne composé de représentants des principales unités et départements qui participent à la mise en œuvre des recommandations dans le cadre des opérations courantes du CIO à Lausanne et à Madrid.

L'une des principales conclusions de l'analyse porte sur le manque de données et de compréhension des bases relatives à l'égalité des genres au sein du Mouvement olympique. Pour y remédier, deux enquêtes approfondies ont été lancées – auprès des FI en 2018 (avec un taux de réponse de 100%) et auprès des CNO en 2019 (avec un taux de réponse de 98%) – afin de recueillir des données concernant les progrès accomplis et de les mesurer.

La mise en œuvre du projet d'analyse du CIO sur la question de l'égalité des sexes a fait l'objet d'une évaluation officielle en janvier 2020. Les informations recueillies dans le cadre des enquêtes ont fourni des données solides sur le déroulement de la mise en œuvre des mesures et ont permis d'identifier les



opportunités futures et les défis restants. L'analyse a révélé que des progrès considérables avaient été réalisés pour 22 des 25 recommandations, tandis qu'un travail important restait à accomplir pour les trois recommandations concernant les officiels techniques, les entraîneurs et les procédures électorales des FI et des CNO. Le tableau ci-dessous présente un résumé de l'avancement de chacune des recommandations ainsi que la manière dont chaque élément sera traité durant la période 2021-2024.

#### Autres actions

Tout au long de la période de 2017 à 2020, nous avons concentré nos efforts sur le partage des bonnes pratiques en matière d'égalité des genres au sein du Mouvement olympique. Les enquêtes menées auprès des CNO et des FI nous ont permis d'identifier et de lister les bonnes pratiques susceptibles d'être développées. Cela s'est principalement fait par l'organisation d'événements en présentiel et en ligne, la création d'une communauté LinkedIn et l'activation des commissions pour l'égalité des genres sous l'égide des associations continentales des CNO, afin de partager et diffuser les bonnes pratiques au sein de leur région.


Au-delà de notre collaboration avec les parties prenantes du Mouvement olympique, nous avons travaillé avec un certain nombre d'organisations externes sur des projets visant à favoriser l'égalité des genres dans et par le sport. Nous avons poursuivi notre travail avec ONU Femmes sur le projet « Une victoire en entraîne une autre », un programme sportif communautaire qui développe les compétences de leadership et la confiance en soi des adolescentes au Brésil et en Argentine dans le cadre de l'héritage social de Rio 2016 et Buenos Aires 2018. Nous sommes devenus un partenaire majeur de l'initiative « [Sport pour la Génération égalité](#) », une puissante coalition multipartite dirigée par ONU Femmes, et nous avons contribué au développement du projet [ALL In](#) du Conseil de l'Europe, entre autres initiatives.




Par le biais des [Trophées du CIO « Femme et Sport »](#), nous avons également continué de célébrer les hommes et les femmes qui sont en première ligne de la lutte pour l'égalité des genres et qui œuvrent à l'autonomisation des femmes et des jeunes filles dans et par le sport. Chaque lauréat a eu la possibilité de demander une subvention du CIO pour poursuivre son travail au niveau local ou international.



# RECOMMANDATIONS DU PROJET D'ANALYSE DU CIO SUR LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES : RAPPORT DE SITUATION

progrès considérables, recommandation en cours de réalisation




quelques progrès, mais un travail important reste à accomplir




Recommandation du rapport du CIO sur l'égalité des sexes	État d'avancement	Statut final
<p>1  <b>PARTICIPATION AUX JEUX OLYMPIQUES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'assurer qu'il y a une pleine égalité entre les sexes en ce qui concerne les quotas d'athlètes et les épreuves avec remise de médailles dès les Jeux Olympiques de 2024 et les Jeux Olympiques d'hiver de 2026.</li> <li>• Pour tous les sports/disciplines/épreuves par équipes, veiller à avoir un nombre égal d'équipes et, le cas échéant, d'athlètes pour les deux sexes.</li> <li>• Pour toutes les épreuves individuelles, le nombre d'athlètes masculins et féminins sera le même par épreuve et/ou par discipline.</li> </ul>	<p><b>Équilibrer les quotas d'athlète</b> En étroite collaboration avec les Fédérations Internationales (FI), le quota de femmes athlètes est passé de 46,6% pour Rio 2016 à 48,8% pour Tokyo 2020, soit presque la parité. Il convient de noter que six FI sont passées à des quotas équilibrés d'athlètes entre les femmes et les hommes à Tokyo 2020 (canoë, judo, aviron, voile, tir et haltérophilie), tandis que trois autres disciplines (course de BMX, VTT et lutte libre) ont atteint un équilibre entre les femmes et les hommes. Ainsi, les quotas d'athlètes sont équilibrés pour 24 des 33 sports du programme olympique.</p> <p>Concernant les Jeux Olympiques d'hiver, le quota de femmes athlètes passera à 45,4% à Beijing 2022, contre 41,3% à PyeongChang 2018. À PyeongChang 2018, deux FI avaient atteint la parité. Ce chiffre passera à trois à Beijing 2022.</p> <p><b>Jeux Olympiques de la Jeunesse</b> Concernant les Jeux Olympiques de la Jeunesse d'hiver et d'été, la parité des quotas d'athlètes et de nombre d'épreuves avec remise de médailles a été atteinte à Buenos Aires 2018 et à Lausanne 2020, et sera maintenue pour les futures éditions.</p> <p><b>Équilibrer les épreuves avec remise de médailles</b> Le nombre d'épreuves avec remise de médailles pour les femmes a augmenté, passant de 44,4% à Rio 2016 à 46% à Tokyo 2020. À Tokyo 2020, quatre FI présentaient pour la première fois de leur histoire un nombre égal d'épreuves hommes et d'épreuves femmes (canoë, aviron, tir et haltérophilie), portant à 28 sur 33 le nombre de sports ayant atteint la parité en termes d'épreuves avec remise de médailles. Conformément à la recommandation 11 de l'Agenda olympique, le nombre d'épreuves mixtes inscrites au programme olympique a également augmenté. Rio 2016 comptait neuf épreuves mixtes. Ce nombre a été doublé à Tokyo 2020, avec 18 mixtes.</p> <p>Pour ce qui est des Jeux Olympiques d'hiver, le nombre d'épreuves féminines passera à 46 à Beijing 2022, contre 44 à PyeongChang 2018. Sept nouvelles épreuves ont été ajoutées au programme de Beijing 2022, dont une nouvelle discipline pour les femmes, le monobob féminin, et quatre nouvelles épreuves mixtes. Ces ajouts porteront à 12 le nombre total d'épreuves mixtes et d'épreuves ouvertes, contre neuf à PyeongChang 2018.</p>	<p><b>Travail en cours</b></p> <p>Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre du nouvel objectif 6 pour 2021-2024.</p>

	Recommandation du rapport du CIO sur l'égalité des sexes	État d'avancement	Statut final
2	 <b>FORMATS DE COMPÉTITION ET RÈGLES TECHNIQUES</b> <p>S'assurer que le format des compétitions hommes et femmes (distances, durée des épreuves, nombre de tours, etc.) est le plus égal possible.</p>	<p>De nombreux sports olympiques suivent depuis longtemps les mêmes formats de compétition et les mêmes règles techniques pour les deux sexes. Pour les sports où ce n'est pas le cas, des discussions sont en cours pour égaliser les formats de compétition des épreuves féminines et masculines dans la mesure du possible. Jusqu'à présent, une approche nuancée par sport a été adoptée en se basant sur des recherches et des données concernant des facteurs tels que les différences physiologiques, l'intégrité des compétitions et la compétitivité d'une épreuve. Nous nous attendons à ce que nos efforts visant à identifier les moyens de renforcer l'égalité au niveau olympique portent leurs fruits et fassent évoluer positivement la situation, notamment dans le milieu sportif dans son ensemble.</p> <p>Un autre changement a consisté à renommer certaines épreuves du programme olympique en remplaçant l'utilisation du mot « Dames » par « Femmes ». Ce changement s'inscrit dans la lignée des principes de représentation égale entre les genres. Dans de nombreux cas, ce changement de nom a également été adopté par la FI concernée dans ses autres compétitions.</p>	<p><b>Travail en cours</b></p> <p>Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre du nouvel objectif 6 pour 2021-2024</p>
3	 <b>TENUES DE COMPÉTITION</b> <p>S'assurer que les tenues de compétition reflètent les spécificités techniques du sport et qu'il n'y a pas de différences entre les hommes et les femmes sans justification.</p>	<p>Les tenues de compétition et les uniformes sont une partie très visible du sport. Historiquement, les décisions concernant les tenues des femmes ont été fortement influencées, intentionnellement ou non, par les conventions de genre. Plus récemment, cependant, des changements ont été introduits dans de nombreux sports dans le but de favoriser la participation de tous les athlètes, en préconisant de porter des tenues pratiques, inclusives et confortables.</p> <p>Les règlements relatifs aux tenues de compétition pour les sports au programme olympique sont fixés par la FI concernée. Pour mieux comprendre les défis liés à la modification de certains de ces règlements, nous avons demandé aux FI d'expliquer leurs différences en matière de tenues, dans le cadre de l'enquête menée en 2018 sur l'égalité des genres dans les FI. Dix FI ont répondu que leurs conventions concernant les tenues de compétitions étaient différentes pour les femmes et les hommes. Lorsque cela s'avère pertinent, nous continuons d'encourager ces FI à actualiser leurs règlements en matière de tenues, à revoir les différences pour les épreuves féminines et masculines à cet égard et à autoriser les couvertures complètes du corps et de la tête.</p>	<p><b>Travail en cours</b></p> <p>Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre du nouvel objectif 7 pour 2021-2024</p>
4	 <b>ÉQUIPEMENT / MATÉRIEL</b> <p>Dans la mesure du possible, l'équipement/ le matériel spécifique au sport devrait être le même pour les hommes et pour les femmes.</p>	<p>La façon dont nous mesurons l'égalité au niveau des équipements sportifs fait encore l'objet de nombreuses discussions. Des recherches supplémentaires sont nécessaires à cet égard. Toutefois, tout le monde s'accorde sur le fait qu'il est nécessaire d'adopter une approche spécifique par sport pour prendre en compte l'interaction entre l'équipement utilisé et le corps humain, ainsi que la manière dont celle-ci est affectée par les différences physiologiques.</p> <p>Afin de mieux comprendre la situation au sein du Mouvement olympique, nous avons demandé aux FI d'indiquer les différences d'équipement pour les femmes et les hommes dans leur sport.</p> <p>Les résultats ont montré que neuf FI ont des exigences différentes concernant des éléments tels que les équipements de protection, la taille ou le poids de l'équipement.</p>	<p><b>Travail en cours</b></p> <p>Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre du nouvel objectif 18 pour 2021-2024</p>




	Recommandation du rapport du CIO sur l'égalité des sexes	État d'avancement	Statut final
5	 <b>OFFICIELS TECHNIQUES</b>  Représentation équilibrée des deux genres parmi les officiels techniques participants	<p>Les officiels techniques sont un groupe de décideurs très visibles aux Jeux Olympiques. À ce titre, l'augmentation du nombre de femmes occupant ces fonctions a été l'une de nos priorités absolues. Nous avons organisé plusieurs forums et webinaires sur ce sujet afin de partager les meilleures pratiques et d'aider les FI à prendre des mesures. Nous nous sommes également entretenus avec les futurs COJO afin de déterminer la manière dont ils peuvent utiliser les Jeux Olympiques pour attirer l'attention sur cette question et accroître le vivier de femmes officiels techniques dans leur pays.</p> <p>De nombreuses FI ont pris des mesures pour atteindre l'objectif consistant à parvenir à une représentation équilibrée des genres. Il reste cependant de nombreux obstacles à surmonter pour augmenter le nombre de femmes officiels techniques. Plus important encore, la construction du vivier de candidates exige que toutes les personnes associées au sport contribuent à assurer des parcours inclusifs et favorables à l'égard des femmes, du niveau débutant au sport de haut niveau.</p> <p>Ainsi, bien que de nombreuses parties prenantes aient mis en œuvre des initiatives, les résultats d'une grande partie de ce travail doivent encore être concrétisés sur la scène olympique. À Tokyo 2020, les femmes représentaient 31% des officiels techniques. Ce niveau est similaire à celui de Rio 2016, où les femmes représentaient 32% des officiels techniques, et à celui de PyeongChang 2018, où les femmes représentaient 31% des officiels techniques.</p>	<p><b>Quelques progrès, mais un travail important reste à accomplir</b></p> <p>Ce point continuera d'être abordé dans le cadre du nouvel objectif 8 pour 2021-2024</p>
6	 <b>ENTRAÎNEURS</b>  Représentation équilibrée des deux genres parmi les entraîneurs sélectionnés pour participer aux Jeux.	<p>Comme les officiels techniques, les entraîneurs comptent parmi les groupes de décideurs très visibles dans le sport. Le nombre de femmes entraîneurs de haut niveau ne cesse de croître, mais elles restent un groupe sous-représenté aux Jeux Olympiques. Jusqu'à présent, il s'est avéré difficile de faire évoluer la situation, compte tenu du grand nombre de personnes qui exercent une influence et un pouvoir sur le processus de sélection des entraîneurs pour les Jeux Olympiques, mais aussi des divers obstacles auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles entament une carrière d'entraîneur. Les femmes représentaient 13% des entraîneurs accrédités à Tokyo 2020. On observe donc une légère augmentation par rapport à Rio 2016, où les femmes représentaient 11% des entraîneurs accrédités.</p> <p>Conscients que la question des femmes entraîneurs nécessite de prendre des mesures pour améliorer la situation, nous avons constitué un groupe de travail spécifique en 2020, en leur confiant pour mission d'élaborer un ensemble de recommandations concrètes et pratiques à l'intention du CIO, qui permettront d'augmenter le nombre de femmes entraîneurs aux Jeux Olympiques, en collaboration avec les FI et les CNO. Ce travail se poursuivra dans le cadre de nos nouveaux objectifs pour 2021-2024.</p> <p>Au cours de la période 2017-2020, la Solidarité Olympique a financé plusieurs initiatives visant à accroître le vivier d'entraîneurs de haut niveau. Cent trente-sept bourses individuelles ont été attribuées à des femmes entraîneurs (22% du total) pour financer leur participation à des cours de science du sport ou à des formations spécifiques à leur sport. Dix-huit de ces femmes ont participé à un programme de formation dispensé par l'UCI au Centre mondial du cyclisme, situé à Aigle, en Suisse. En outre, sept cours techniques pour entraîneurs réservés aux femmes ont été organisés par les CNO.</p> <p>La Solidarité Olympique a également financé un programme de formation organisé par la Women Sport Leadership Academy (WSLA) en collaboration avec six FI afin de développer le vivier de femmes entraîneurs dans leur sport.</p>	<p><b>Un travail important reste à accomplir</b></p> <p>Ce point continuera d'être abordé dans le cadre du nouvel objectif 15 pour 2021-2024</p>



	Recommandation du rapport du CIO sur l'égalité des sexes	État d'avancement	Statut final																																				
7	<div data-bbox="159 213 264 304" style="float: left; margin-right: 10px;"> </div> <div data-bbox="277 236 613 268" style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px; border-radius: 10px; display: inline-block;"> <b>SITES ET INSTALLATIONS</b> </div> <p>Assurer que les hommes et les femmes utilisent les mêmes sites et aires de compétition lorsque c'est possible.</p>	<p>La majorité des sites des Jeux Olympiques sont utilisés pour les épreuves féminines et masculines, le CIO exigeant des justifications spécifiques de la part des FI lorsqu'elles demandent des sites distincts. En travaillant de concert avec les FI, nous sommes parvenus à réduire davantage le nombre de sites distincts utilisés pour les compétitions au cours des quatre dernières années. Par exemple, les compétitions de basketball masculin et féminin de Rio 2016 se sont déroulées sur des sites distincts, tandis qu'à Tokyo 2020, elles ont toutes deux eu lieu sur le site de Saitama Super Arena.</p> <p>Aux Jeux Olympiques d'hiver, tous les sports utilisent le même site, ou des sites de qualité similaire, pour les compétitions féminines et masculines, à l'exception du hockey sur glace. À PyeongChang 2018, la compétition de hockey sur glace féminin devait se dérouler exclusivement sur un site plus petit. Toutefois, en collaboration avec le COJO et l'IIHF, nous sommes parvenus à déplacer les matchs pour les médailles d'or et de bronze des femmes au Centre de hockey de Gangneung – le plus grand des deux sites de hockey sur glace où se déroulaient les épreuves masculines – afin que les épreuves phares de la compétition féminine se déroulent dans les mêmes conditions et devant un public de la même envergure que les épreuves phares masculines. À Beijing, les épreuves masculines et féminines seront réparties sur les deux sites de hockey sur glace, la compétition masculine se déroulant principalement au Palais national omnisports de Beijing et la compétition féminine au Palais omnisports de Wukesong, qui dispose d'installations ultramodernes depuis sa récente rénovation.</p>	<p><b>Réalisé</b></p> <p>Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre du nouvel objectif 12 pour 2021-2024</p>																																				
8	<div data-bbox="159 788 264 879" style="float: left; margin-right: 10px;"> </div> <div data-bbox="277 804 497 858" style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px; border-radius: 10px; display: inline-block;"> <b>PROGRAMME DES COMPÉTITIONS</b> </div> <p>Représentation égale des épreuves masculines et féminines dans le programme des compétitions.</p>	<p>Nous avons chargé un expert d'analyser les programmes des compétitions de Vancouver 2010, Sotchi 2014 et Rio 2016 afin d'identifier les moyens d'égaliser le nombre d'heures de compétition et le nombre d'épreuves avec remise de médailles pour chaque jour des Jeux Olympiques. Sur la base de cette analyse, nous avons collaboré avec les FI, les COJO et OBS pour apporter plusieurs changements au programme des compétitions et améliorer l'équilibre entre les genres. Une attention particulière a été accordée au 16e jour ainsi qu'au week-end intermédiaire et dernier week-end (du vendredi au dimanche), qui offraient des possibilités de changement très intéressantes.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="color: #008000;">WEEK-END INTERMEDIAIRE (JOURS 7, 8, 9) - N.° TOTAL D'ÉPREUVES AVEC REMISE DE MÉDAILLES</th> <th style="color: #008000;">FEMMES</th> <th style="color: #008000;">HOMMES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>RIO 2016</td> <td>26</td> <td>33</td> </tr> <tr> <td>TOKYO 2020</td> <td>33</td> <td>32</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="color: #008000;">WEEK-END FINAL (JOURS 14, 15, 16) - N.° TOTAL D'ÉPREUVES AVEC REMISE DE MÉDAILLES</th> <th style="color: #008000;">FEMMES</th> <th style="color: #008000;">HOMMES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>RIO 2016</td> <td>28</td> <td>34</td> </tr> <tr> <td>TOKYO 2020</td> <td>35</td> <td>36</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="color: #008000;">JOUR 16 - N.° TOTAL D'ÉPREUVES AVEC MÉDAILLE</th> <th style="color: #008000;">FEMMES</th> <th style="color: #008000;">HOMMES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>RIO 2016</td> <td>2</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>TOKYO 2020</td> <td>8</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="color: #008000;">JOUR 16 - N.° D'HEURES DE COMPÉTITION</th> <th style="color: #008000;">FEMMES</th> <th style="color: #008000;">HOMMES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>RIO 2016</td> <td>2</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>TOKYO 2020</td> <td>17</td> <td>13</td> </tr> </tbody> </table>	WEEK-END INTERMEDIAIRE (JOURS 7, 8, 9) - N.° TOTAL D'ÉPREUVES AVEC REMISE DE MÉDAILLES	FEMMES	HOMMES	RIO 2016	26	33	TOKYO 2020	33	32	WEEK-END FINAL (JOURS 14, 15, 16) - N.° TOTAL D'ÉPREUVES AVEC REMISE DE MÉDAILLES	FEMMES	HOMMES	RIO 2016	28	34	TOKYO 2020	35	36	JOUR 16 - N.° TOTAL D'ÉPREUVES AVEC MÉDAILLE	FEMMES	HOMMES	RIO 2016	2	10	TOKYO 2020	8	5	JOUR 16 - N.° D'HEURES DE COMPÉTITION	FEMMES	HOMMES	RIO 2016	2	25	TOKYO 2020	17	13	<p><b>Travail en cours</b></p> <p>Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre du nouvel objectif 6 pour 2021-2024</p>
WEEK-END INTERMEDIAIRE (JOURS 7, 8, 9) - N.° TOTAL D'ÉPREUVES AVEC REMISE DE MÉDAILLES	FEMMES	HOMMES																																					
RIO 2016	26	33																																					
TOKYO 2020	33	32																																					
WEEK-END FINAL (JOURS 14, 15, 16) - N.° TOTAL D'ÉPREUVES AVEC REMISE DE MÉDAILLES	FEMMES	HOMMES																																					
RIO 2016	28	34																																					
TOKYO 2020	35	36																																					
JOUR 16 - N.° TOTAL D'ÉPREUVES AVEC MÉDAILLE	FEMMES	HOMMES																																					
RIO 2016	2	10																																					
TOKYO 2020	8	5																																					
JOUR 16 - N.° D'HEURES DE COMPÉTITION	FEMMES	HOMMES																																					
RIO 2016	2	25																																					
TOKYO 2020	17	13																																					



	Recommandation du rapport du CIO sur l'égalité des sexes	État d'avancement	Statut final
9	 <p><b>QUESTIONS MÉDICALES</b></p> <p>Assurer un traitement égal des femmes et des hommes parmi les athlètes; les contrôles et/ou études d'ordre médical devraient être effectués sur les deux sexes, notamment lorsqu'il s'agit d'étudier des questions qui concernent la santé et la sécurité ainsi que les changements en matière d'équipement et de matériel.</p>	<p>Conformément aux principes inscrits dans la Charte olympique, nous continuons à promouvoir un environnement sûr et accueillant pour tous les acteurs de la compétition de haut niveau.</p> <p>Afin d'assurer la liaison avec la commission des femmes dans le sport du CIO et de veiller à ce que cette commission soit incluse dans toute discussion concernant la santé des femmes athlètes, Beatrice Allen, membre du CIO, a été invitée à rejoindre la commission médicale et scientifique en 2018.</p>	<p><b>Travail en cours</b></p> <p>Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre du nouvel objectif 6 pour 2021-2024</p>
10	 <p><b>PROTECTION DES ATHLÈTES CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES ABUS DANS LE SPORT</b></p> <p>Envisager d'intégrer la prévention du harcèlement et des abus dans le sport, laquelle comprend la prévention de la discrimination sexuelle, dans les principes fondamentaux du CIO en matière de bonne gouvernance.</p>	<p>Le rôle du CIO consistant à promouvoir la pratique du sport en toute sécurité et à assurer la protection des athlètes contre toute forme de harcèlement et d'abus a été intégré au chapitre deux de la Charte olympique en 2019.</p> <p>En 2017, nous avons publié un Référentiel pour les FI et les CNO pour la création et la mise en place de politiques et procédures de protection des athlètes. Depuis sa publication, deux séries de webinaires ont été organisées pour aider les FI et les CNO à mettre en œuvre des politiques et procédures de protection ; une à l'intention des FI en 2019, à laquelle 33 FI de sports d'été et d'hiver ont participé; ainsi que neuf webinaires à l'intention des CNO dans les cinq régions olympiques en 2020.</p> <p>Au cours de la période 2017-2020, la Solidarité Olympique a également financé 48 séminaires de CNO sur les thèmes de la prévention contre l'intimidation, le harcèlement et les abus. Au cours de cette période, le Cadre pour la période des Jeux Olympiques et le Cadre pour la période des Jeux Olympiques de la Jeunesse du CIO ont été mis en œuvre à chaque édition des Jeux Olympiques et des Jeux Olympiques de la Jeunesse. En outre, les stands Safe Sport installés aux JOJ de Lausanne et de Buenos Aires ont permis de mener une enquête auprès des participants afin de connaître leur avis sur le programme éducatif Safe Sport. À Buenos Aires, 44% des athlètes interrogés ne savaient pas ce qui constituait le harcèlement et les abus dans le sport; 36% ont déclaré que le harcèlement et les abus étaient probables ou très probables dans leur sport; 71% ont qualifié le programme éducatif Safe Sport du CIO de « bon », « très bon » ou « excellent » (n = 1463). Ces informations ont été utilisées pour renforcer nos efforts en matière de sécurité dans le sport.</p>	<p><b>Réalisé</b></p> <p>Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre des nouveaux objectifs 10 et 16 pour 2021-2024</p>
11	 <p><b>TRANSITION DE CARRIÈRE</b></p> <p>Élaborer un plan stratégique axé sur la transition des olympiennes vers leur carrière post-compétitions et optimiser l'utilisation des programmes existants.</p>	<p>Il nous tient à cœur de soutenir la transition de carrière des athlètes lorsque ces derniers quittent l'aire de compétition. Le soutien aux athlètes féminines a été intégré dans l'approche globale avec le lancement du programme Athletes365 Career+. Mis en œuvre en coopération avec le groupe Adecco, ce programme fournit aux athlètes des ressources et des formations par le biais de programmes de sensibilisation, de programmes par pays et de ressources en ligne sur les carrières, y compris des séances de conseils personnalisés avec un expert. Au cours de la période 2017-2020, 43 ateliers de sensibilisation Career+ ont été organisés, auxquels ont participé 1 693 athlètes de 43 CNO et deux FI, ainsi que 15 ateliers en ligne Career+ Power Up – neuf ateliers mondiaux (quatre en anglais et un en français, en espagnol, en russe, en arabe et en portugais), quatre ateliers de CNO, organisés par les CNO de Russie, du Kenya, du Panama et du Mexique, de même qu'un atelier de FI organisé par la FIBA. Par ailleurs, en 2020, nous avons lancé Business Accelerator, un nouveau programme entrepreneurial pour les athlètes et leur entourage. Pas moins de 5 799 personnes se sont inscrites à ce cours en ligne, dont 2 380 (41%) étaient des femmes, parmi lesquelles 1 923 étaient des athlètes. 14 femmes et 18 hommes ont participé aux ateliers organisés en présentiel. De même, 11 olympiens, dont 4 femmes, ont été sélectionnés pour participer au programme de tutorat, dont 6 des 12 tuteurs étaient des femmes. Nous avons également soutenu financièrement 28 femmes et 25 hommes pour les aider à entreprendre des projets éducatifs personnels. Cinq femmes et un homme ont également reçu une bourse pour suivre le master en éthique et intégrité du sport (MAISI).</p>	<p><b>Travail en cours</b></p> <p>Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre du nouvel objectif 14 pour 2021-2024</p>

	Recommandation du rapport du CIO sur l'égalité des sexes	État d'avancement	Statut final
12	 <p><b>REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DES DEUX GENRES DANS LES MÉDIAS</b></p> <p>Le CIO exigera que son administration établisse des principes et directives pour une représentation juste et égale des deux sexes dans toutes ses formes de communication.</p>	<p>Les <a href="#">Directives du CIO en matière de représentation des genres</a> ont été publiées en 2018 et transmises à l'ensemble des parties prenantes (FI, CNO, COJO, diffuseurs détenteurs de droits, partenaires TOP). Ces directives établissent des principes et fournissent des conseils sur la manière de parvenir à une représentation égalitaire, équitable et inclusive des genres dans tous les aspects de la représentation : le langage (mots et expressions), les images et les voix utilisées, la qualité et la quantité de la couverture médiatique et l'importance accordée à la représentation d'individus ou de groupes dans les communications et les médias. En interne, les principes de ces directives ont été intégrés dans le guide de rédaction du CIO, un document de référence essentiel pour tous les contenus que nous produisons, dans un chapitre spécifique sur l'égalité des genres. La chaîne Olympic Channel a également constitué un groupe de travail interne sur l'égalité des genres afin de garantir l'application des principes exposés dans ces directives, de suivre les progrès et d'améliorer l'égalité entre les genres au sein de son personnel.</p> <p>La commission de presse du CIO a créé un groupe de travail sur l'égalité des genres afin de remédier au déséquilibre des journalistes accrédités pour les Jeux Olympiques et d'offrir davantage de possibilités aux femmes. Cinquante accréditations supplémentaires ont été ouvertes aux femmes journalistes pour les Jeux de PyeongChang 2018 et Tokyo 2020, les médias ayant été sensibilisés à ce sujet lors de ces deux éditions. Nous avons également poursuivi le programme des jeunes reporters pendant les Jeux Olympiques de la Jeunesse de 2018 et 2020, en respectant la parité.</p>	<p><b>Travail en cours</b></p> <p>Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre des nouveaux objectifs 3, 11 et 17 pour 2021-2024</p>
13	 <p><b>COMITÉS D'ORGANISATION DES JEUX OLYMPIQUES (COJO)</b></p> <p>Dans le cadre de l'engagement à respecter la Charte olympique et à protéger la marque olympique, les COJO assureront une représentation juste et égale des hommes et des femmes dans tous les aspects des Jeux Olympiques.</p>	<p>Les <a href="#">Directives du CIO en matière de représentation des genres</a> ont été transmises aux COJO pour les sensibiliser à l'importance des pratiques en matière de représentation égalitaire, équitable et inclusive. En outre, nous avons modifié le Contrat ville hôte pour « interdire toute forme de discrimination à l'égard d'un pays ou d'une personne fondée sur la race, la couleur, le genre, l'orientation sexuelle, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance, la naissance, le handicap ou toute autre situation, notamment, sans s'y limiter, en agissant en conformité avec les principes de diversité, d'inclusion et d'égalité entre les genres (en particulier par une représentation juste et égale), et en les promouvant dans leurs activités liées à l'organisation des Jeux ».</p>	<p><b>Réalisé</b></p> <p>Les prochaines mises à jour seront annoncées dans le cadre du nouvel objectif 11 pour 2021-2024</p>
14	 <p><b>PARTENARIATS EN MATIÈRE DE COMMUNICATION</b></p> <p>Le groupe de travail appuie la nécessité pour tous les médias d'offrir une représentation juste et égale des sportives. Le CIO mettra en œuvre des mécanismes pour aller dans le sens de cet objectif avec les partenaires et parties prenantes du Mouvement olympique.</p>	<p>Nous avons diffusé de manière proactive les <a href="#">Directives du CIO en matière de représentation des genres</a> aux diffuseurs détenteurs de droits, à l'OBS et à la presse externe avant PyeongChang 2018 et Tokyo 2020, afin de les sensibiliser à l'importance d'une représentation égalitaire, équitable et inclusive des genres dans le sport. Avant Tokyo 2020, les directives ont été présentées aux attachés de presse des CNO et aux photographes du CIO lors de séances d'information avant les Jeux et transmises par courriel aux équipes de communication des FI et des CNO.</p> <p>Nous avons également modifié notre modèle d'appel d'offres et de contrat sur les droits des médias afin d'y inclure la nécessité pour les diffuseurs détenteurs de droits de « fournir une couverture complète et équilibrée (notamment en ce qui concerne la représentation des genres et la couverture des sports dans le cadre du programme des Jeux Olympiques et des Jeux Olympiques d'hiver) ». Il est également demandé que les données relatives à l'audience après les Jeux comprennent une ventilation par sexe.</p> <p>Dans l'ensemble du Mouvement olympique, des mesures visant à promouvoir la nécessité d'une représentation égalitaire, équitable et inclusive des genres sont également prises par de nombreuses parties prenantes. Au cours de la période 2017-2020, la Solidarité Olympique a financé 19 séminaires de CNO visant à sensibiliser.</p>	<p><b>Travail en cours</b></p> <p>Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre du nouvel objectif 11 pour 2021-2024</p>



	Recommandation du rapport du CIO sur l'égalité des sexes	État d'avancement	Statut final																					
15	<div data-bbox="152 209 654 300">  <b>BESOIN DE FINANCEMENT</b> </div> <p data-bbox="174 336 645 512">Le Mouvement olympique alloue une partie de son budget opérationnel à la réalisation de ses objectifs en matière d'égalité des sexes sur l'aire de compétition, dans le domaine de la gouvernance et au sein de son administration.</p>	<p data-bbox="703 213 1850 389">Nous avons continué à allouer un budget spécifique aux activités et programmes relatifs à l'égalité des genres dirigés et mis en œuvre par le CIO. En outre, la Solidarité Olympique a continué de financer les initiatives des CNO en matière d'égalité des genres et de diversité par le biais de son programme de promotion des valeurs olympiques. Les CNO américains et africains ont été les principaux bénéficiaires de ces financements. Les CNO du continent américain ont notamment accru leurs activités de 29% sur cette période, par rapport à 2013-2016.</p> <p data-bbox="703 416 1753 443"><b>Initiatives en faveur de l'égalité des genres et de la diversité financées par la Solidarité Olympique</b></p> <table border="1" data-bbox="703 469 1189 687"> <thead> <tr> <th>CONTINENT</th> <th>ACTIVITES</th> <th>FORMATIONS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Afrique</td> <td>26</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Continent américain</td> <td>27</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Asie</td> <td>10</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Europe</td> <td>15</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>Océanie</td> <td>13</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL</b></td> <td><b>91</b></td> <td><b>34</b></td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="703 711 1861 826">Consciente de la nécessité d'intégrer l'égalité des genres dans ses programmes, la Solidarité Olympique a continué de mettre en œuvre ses mesures qui encouragent les CNO à nommer davantage de femmes athlètes, entraîneurs et administrateurs dans ses programmes et bourses, ce qui s'est traduit par une augmentation globale du nombre de femmes bénéficiant de ses financements.</p>	CONTINENT	ACTIVITES	FORMATIONS	Afrique	26	7	Continent américain	27	7	Asie	10	5	Europe	15	11	Océanie	13	4	<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>34</b>	<p data-bbox="1899 213 2074 240"><b>Travail en cours</b></p> <p data-bbox="1899 276 2168 421">Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre des nouveaux objectifs 4 et 12 pour 2021-2024</p>
CONTINENT	ACTIVITES	FORMATIONS																						
Afrique	26	7																						
Continent américain	27	7																						
Asie	10	5																						
Europe	15	11																						
Océanie	13	4																						
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>34</b>																						
16	<div data-bbox="152 874 654 965">  <b>INITIATIVES DES CNO ET DES FI</b> </div> <p data-bbox="174 991 645 1134">Reconnaissant que certains CNO et certaines FI ont déjà alloué des fonds spécifiques à des programmes consacrés aux femmes, le groupe de travail recommande vivement aux autres organisations d'en faire autant.</p>	<p data-bbox="703 879 1809 994">L'importance des fonds spécifiques alloués aux activités et aux mesures en faveur de l'égalité des genres a été au centre de plusieurs webinaires et ateliers que nous avons organisés avec nos parties prenantes. Selon l'enquête du CIO sur l'égalité des genres, 54% des FI et 41% des CNO ont investi dans des initiatives spécifiques dans ce domaine.</p> <p data-bbox="703 1011 1823 1066">En outre, la Solidarité Olympique a soutenu 93 programmes organisés par les CNO sur le thème de l'égalité des genres, dans le cadre de son programme de promotion des valeurs olympiques entre 2017 et 2020.</p>	<p data-bbox="1899 879 2074 906"><b>Travail en cours</b></p> <p data-bbox="1899 940 2152 1085">Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre du nouvel objectif 18 pour 2021-2024</p>																					
17	<div data-bbox="152 1174 654 1265">  <b>ÉGALITÉ DES PRIX EN ESPÈCES</b> </div> <p data-bbox="174 1297 645 1441">Les FI et les CNO devront mettre en place des mécanismes visant à combattre les inégalités en termes de rémunérations entre hommes et femmes, qu'il s'agisse de prix en espèces ou autres paiements.</p>	<p data-bbox="703 1179 1854 1262">Les inégalités salariales entre les hommes et les femmes dans le sport ont fait l'objet d'une grande attention au cours des quatre dernières années. Grâce aux enquêtes sur l'égalité des genres, nous avons cherché à mieux comprendre l'ampleur de ces inégalités au sein du Mouvement olympique.</p> <p data-bbox="703 1279 1850 1394">Selon l'enquête du CIO sur l'égalité des genres, 77% des FI et 74% des CNO ont indiqué qu'ils distribuaient des allocations égales pour les frais de voyage et de logement. Sur les 28 FI qui ont déclaré allouer des prix en espèces, 86% ont indiqué qu'elles offraient des prix de valeurs égales. Quant aux CNO, 75% des 44 CNO qui ont déclaré distribuer des prix en espèces affirment offrir des prix de valeurs égales.</p> <p data-bbox="703 1412 1850 1495">En outre, le financement a été ajouté au programme du Forum des FI sur l'égalité des sexes de 2019, afin de discuter des éventuels obstacles et des initiatives que les FI pourraient mettre en œuvre pour garantir l'égalité des prix et des allocations.</p>	<p data-bbox="1899 1179 2074 1206"><b>Travail en cours</b></p> <p data-bbox="1899 1240 2152 1385">Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre du nouvel objectif 18 pour 2021-2024</p>																					

	Recommandation du rapport du CIO sur l'égalité des sexes	État d'avancement	Statut final
18	 <p><b>DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP DANS LA GOUVERNANCE</b></p> <p>Le CIO établira des mécanismes stratégiques afin d'élargir le vivier de talents composé de candidates à des postes de gouvernance en général ainsi que pour des postes à la commission exécutive.</p>	<p>L'un des principaux objectifs de cette période a consisté à identifier les mécanismes permettant de développer et de soutenir les parcours stratégiques pour que les femmes accèdent à des postes de direction. En outre, le CIO s'est efforcé d'inclure les hommes dans cette conversation, partant du principe que les hommes ne doivent pas être exclus de ces parcours et que les directions inclusives sont plus épanouissantes. Ce sujet a constitué la base de plusieurs discours d'ouverture et de sessions lors de divers événements que nous avons organisés, notamment lors du Forum des FI sur l'égalité des sexes de 2019 et dans notre série de webinaires.</p> <p>En 2019, nous avons parrainé le programme « New Leaders » – un projet d'héritage de Mme Birgitta Kervinen, lauréate du trophée mondial du CIO « Femme et sport » décerné en 2017 – visant à établir une « nouvelle norme » en matière d'égalité des genres dans le sport, avec un accent spécifique sur le leadership. Mis en œuvre par le Comité olympique finlandais avec le soutien des Comités Olympiques Européens (COE), 30 personnes issues de 25 pays, dont 19 femmes et 11 hommes, ont participé à une série de séances de tutorat et de développement du leadership pendant un an. Un tuteur occupant un poste de haut niveau au sein du Mouvement olympique a été assigné à chaque bénéficiaire des tutorats, dans le cadre desquels il leur a été demandé d'élaborer un plan d'action visant à relever un ou plusieurs des défis identifiés en matière d'égalité des genres dans le milieu sportif local en Europe. Plus d'informations <a href="#">ici</a>.</p> <p>La mesure visant à garantir la parité des genres dans les formations nationales pour administrateurs sportifs organisées par la Solidarité Olympique a porté ses fruits. En effet, près de la moitié de ces formations nationales comptaient au moins 40% de participantes : 44% dans les formations pour administrateurs sportifs et 51% dans les formations avancées en gestion sportive, contre 23% et 27%, respectivement, en 2013-2016. 36% de tous les participants aux formations pour administrateurs sportifs étaient des femmes, contre 30% en 2013-2016, et 40% des participants aux formations avancées en gestion sportive étaient des femmes, contre 31% en 2013-2016.</p> <p>En outre, la Solidarité Olympique a financé 33 séminaires de CNO sur la « promotion et l'autonomisation des dirigeantes » et huit projets consacrés au leadership pour les femmes dans le sport. Près de 46% de l'ensemble des bourses MEMOS de la Solidarité Olympique octroyées entre 2017 et 2020 ont également été remises à des femmes managers désignées par leur CNO.</p>	<p><b>Travail en cours</b></p> <p>Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre des nouveaux objectifs 14 et 19 pour 2021-2024</p>
19	 <p><b>PROCÉDURE D'ÉLECTION DES MEMBRES DU CIO</b></p> <p>Le CIO s'assurera que sa procédure d'élection reflète sa détermination à avoir une composition diversifiée et équilibrée.</p>	<p>Sous l'égide du président du CIO, Thomas Bach, nous avons continué à accroître le nombre de femmes membres du CIO tout au long de la période considérée. Depuis 2019, notre commission pour l'élection des membres du CIO compte trois femmes et trois hommes, avec des membres représentant chacune des cinq zones continentales. L'égalité hommes-femmes parmi les membres du CIO a également été incluse dans les considérations de la commission pour recommander de nouveaux membres. Suite à ces changements, les femmes représentaient 38% des membres du CIO en juillet 2020, contre 29% en 2017.</p>	<p><b>Travail en cours</b></p> <p>Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre du nouvel objectif 1 pour 2021-2024</p>

	Recommandation du rapport du CIO sur l'égalité des sexes	État d'avancement	Statut final
20	 <p><b>PROCÉDURE D'ÉLECTION AU SEIN DES CNO ET DES FI</b></p> <p>Les parties prenantes du Mouvement olympique procéderont à un examen de leurs procédures d'élection afin de définir des stratégies pour une représentation équilibrée des sexes au sein de leurs organes de gouvernance.</p>	<p>Nous avons organisé plusieurs événements avec les CNO et les FI afin d'examiner et partager les meilleures pratiques ainsi que les enseignements tirés pour que l'égalité des genres soit ancrée dans les procédures d'élection et constituer des viviers de futures dirigeantes : le Forum des FI sur l'égalité des sexes (avril 2019), un atelier pendant les Jeux panaméricains de 2019, le Forum des nouveaux dirigeants (novembre 2019), ainsi qu'une série de webinaires sur l'égalité des sexes (septembre 2020).</p> <p>Ce travail a principalement consisté à partager des exemples concrets de mécanismes et d'initiatives ayant entraîné des changements significatifs. Grâce aux données recueillies lors des enquêtes sur l'égalité des genres menées auprès des FI et des CNO, nous avons pu identifier une série d'exemples dans l'ensemble du Mouvement olympique. Ces exemples sont suivis en interne dans une base de données spécifique.</p> <p>FI : en 2020, trois FI étaient présidées par une femme (triathlon, golf, curling) et neuf femmes occupaient le poste de secrétaire générale sur 33 FI; huit FI avaient également dépassé l'objectif minimal de 30% de représentation féminine au sein de leur conseil d'administration.</p> <p>CNO : en 2020, les femmes représentaient 8% des présidents et 16% des secrétaires généraux de CNO; parmi les 101 CNO ayant fourni des données concernant leur conseil d'administration dans le cadre de l'examen des CNO réalisé en 2019, 27 avaient dépassé l'objectif minimal de 30% de représentation féminine au sein de leur conseil d'administration.</p> <p>COJO : nous avons modifié le Contrat ville hôte pour inclure une exigence d'égalité des genres et de diversité au sein des comités exécutifs des comités d'organisation.</p>	<p><b>Un travail important reste à accomplir</b></p> <p>Ce point continuera d'être abordé dans le cadre du nouvel objectif 14 pour 2021-2024</p>
21	 <p><b>RÔLES ET RESPONSABILITÉS</b></p> <p>Le CIO et les parties prenantes du Mouvement olympique aborderont la question de la marginalisation des femmes et des hommes qui partagent la responsabilité de la mise en œuvre et la durabilité de l'égalité des sexes au sein de leurs organisations et permettent aux femmes de jouer un rôle d'influence et d'avoir des responsabilités décisionnelles dans l'administration et la gouvernance de l'organisation.</p>	<p>Sous l'égide du président du CIO, Thomas Bach, le CIO s'est efforcé d'augmenter le nombre de femmes au poste de présidence et membres des commissions du CIO. En 2020, 11 postes de président de commission du CIO sur les 30 existants étaient occupés par des femmes (soit 38%).</p> <p>En outre, reconnaissant que l'égalité des genres concerne aussi bien les femmes que les hommes et que tout le monde doit y travailler, en 2020, nous avons porté à 30% la représentation des hommes au sein de la commission des femmes dans le sport du CIO. La diversité globale des membres a également fait l'objet d'une attention particulière, avec 18,2% des membres venant d'Afrique, 15,2% d'Asie, 21,2% d'Amérique, 36,4% d'Europe et 9,1% d'Océanie.</p> <p>Les parties prenantes du Mouvement olympique ont également été encouragées à diversifier les nominations au sein de leurs commissions et à élire davantage d'hommes dans leurs commissions sur l'égalité des genres ou sur les femmes dans le sport, afin de repositionner cette question de manière à ce qu'elle ne concerne pas uniquement les femmes.</p>	<p><b>Travail en cours</b></p> <p>Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre du nouvel objectif 1 pour 2021-2024</p>

## Recommandation du rapport du CIO sur l'égalité des sexes

22


**CULTURE D'INTÉGRATION AU SEIN DE L'ORGANISATION ET LEADERSHIP EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ**

Le comité des ressources humaines du CIO intégrera les mesures qu'il jugera utiles dans le plan d'action en matière de durabilité et le plan stratégique de développement du personnel 2020 pour la période 2017-2020.

## État d'avancement

En tant que chef de file du Mouvement olympique, nous nous opposons à toute forme de discrimination fondée sur la race, la couleur, le genre, l'orientation sexuelle, l'origine sociale, la langue, la religion, les convictions politiques ou le milieu social. Au sein de notre administration, notre mission et nos responsabilités nous tiennent à cœur. C'est pourquoi nous avons intensifié nos efforts pour créer un lieu de travail où chacun est respecté et valorisé, tout en se sentant à sa place et soutenu pour donner le meilleur de soi.

Nous avons procédé à un examen du règlement du personnel, en révisant les points 3.6 et 3.8 du Code de conduite du CIO de manière à consolider l'égalité entre les genres. Nous avons également mis à jour notre politique de recrutement afin de garantir la prise en compte de candidatures féminines et masculines pour tous les postes vacants. Conformément au droit suisse, une enquête sur les salaires du personnel a été réalisée en 2020, laquelle comprenait un état des lieux des différences de rémunération entre les hommes et les femmes. Les résultats ont révélé une différence de 0,2% en faveur des hommes.

Afin d'accroître le vivier de femmes occupant des postes décisionnels au sein de l'administration du CIO, nous avons organisé plusieurs cours de leadership, où 5 des 11 participants en 2018 et 12 des 25 participants en 2019 étaient des femmes.

Pour favoriser une culture inclusive en interne, nous avons mené des activités de sensibilisation du personnel autour des préjugés sexistes et de l'inclusion. Enfin, une stratégie d'inclusion et de diversité, comprenant des cibles spécifiques en matière d'égalité des genres dans l'administration du CIO, a été élaborée et approuvée en 2020.




**Statistiques relatives au personnel du CIO**

<b>LAUSANNE</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Pourcentage de femmes dans le personnel	55%	55%	52%	62%
Pourcentage de femmes aux postes de cadres supérieurs	36%	38%	39%	41%
Pourcentage de femmes au sein du conseil de direction du CIO	19%	25%	25%	27%
Nombre de nationalités	50	54	58	62
<b>MADRID</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Pourcentage de femmes dans le personnel	39%	38%	36%	37%
Pourcentage de femmes aux postes de cadres supérieurs	26%	37%	37%	30%
Nombre de nationalités	33	32	32	31

## Statut final

**Travail en cours**

Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre du nouvel objectif 2 pour 2021-2024

	Recommandation du rapport du CIO sur l'égalité des sexes	État d'avancement	Statut final
23	 <p><b>SYSTÈME DE SUIVI ET DE RAPPORT</b></p> <p>Mettre en œuvre un système tangible pour l'établissement de rapports afin d'assurer de façon permanente le suivi, la mesure et l'évaluation des initiatives et résultats en matière d'égalité des sexes. Ce mécanisme de suivi et de rapports doit être simple, convivial et mené à bien efficacement, en coordination avec les différents secteurs fonctionnels et organisations.</p>	<p>Au cours de la période considérée, deux enquêtes approfondies sur l'égalité des sexes ont été menées auprès des FI et des CNO afin de dresser un état des lieux dans les cinq domaines d'intervention du projet d'analyse sur la question de l'égalité des sexes dans le Mouvement olympique. L'enquête sur l'égalité des sexes au sein des FI comprenait 67 questions et a été envoyée à toutes les FI pour être complétée en 2018. Toutes les FI ont répondu à l'enquête. L'enquête sur l'égalité des sexes au sein des CNO a associé les données recueillies dans le cadre de l'examen CNO réalisé en 2019 aux données d'une enquête spécifique composée de 40 questions. 202 CNO sur 206 ont répondu à l'enquête. Les résultats ont servi à constituer une base de référence sur laquelle s'appuyer pour mesurer les progrès ultérieurs.</p> <p>Nous avons également procédé à des consultations préliminaires avec des experts externes et des parties prenantes afin de déterminer les indicateurs et les méthodes qui pourraient permettre de mesurer l'égalité des genres au sein du Mouvement olympique, en nous appuyant sur les pratiques existantes en matière de suivi, telles que celles employées dans le cadre de l'examen des CNO et du rapport sur la bonne gouvernance de l'ASOIF.</p>	<p><b>Travail en cours</b></p> <p>Constante amélioration visée, avec rapports dans le cadre du nouvel objectif 20 pour 2021-2024</p>
24	 <p><b>LEADERSHIP EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES</b></p> <p>Veiller à ce que toutes les initiatives en matière d'égalité des sexes qui ont une incidence sur l'administration du CIO et un impact sur les parties prenantes du Mouvement olympique soient coordonnées par un cadre supérieur du CIO.</p>	<p>Reconnaissant les nombreuses synergies qui existent entre les responsabilités environnementales et sociales des organisations, et l'importance croissante de ces questions, la directrice du département du développement de l'organisation et du développement durable du CIO a été nommée responsable de l'égalité des genres et de l'inclusion pour le CIO en 2019. En outre, l'unité du CIO chargée de l'égalité des genres est passée en 2020 à deux postes permanents à temps plein.</p>	<p><b>Réalisé</b></p>
25	 <p><b>PLAN DE COMMUNICATION</b></p> <p>Le groupe de travail insiste sur la nécessité de mettre sur pied un vaste plan de communication afin de diffuser largement les résultats du projet, et ce de façon permanente.</p>	<p>Tout au long de la période considérée, nous avons mené de nombreuses activités de communication pour promouvoir notre engagement en faveur de l'égalité des genres, diffuser les recommandations dans l'ensemble du Mouvement olympique et mettre en valeur les progrès réalisés depuis la publication des recommandations du projet d'analyse.</p>	<p><b>Réalisé</b></p>

# OBJECTIFS DU CIO EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES GENRES ET D'INCLUSION POUR LA PÉRIODE 2021-2024

Tokyo 2020 a fait des Jeux Olympiques le plus grand événement sportif du monde à atteindre l'égalité hommes-femmes. Durant les quatre prochaines années, nous passerons à la vitesse supérieure en nous appuyant sur les succès accomplis sur l'aire de compétition pour que le milieu sportif change plus rapidement en dehors du terrain et nous continuerons d'apporter notre pierre à l'édifice dans la réalisation des objectifs de développement durable de l'ONU. Une grande partie de ce travail s'inscrit dans la continuité des progrès déjà réalisés dans le cadre de la mise en œuvre de l'Agenda olympique 2020.

Le [Rapport de clôture de l'Agenda olympique 2020](#) souligne la manière dont nous avons pu faire progresser l'égalité des genres sur de nombreux fronts depuis 2015, en dépassant notre objectif initial. En tirant parti des connaissances acquises grâce à cette expérience, nous avons étendu nos ambitions pour Paris 2024 et au-delà.

## Agenda olympique 2020+5

L'Agenda olympique 2020+5 succède à l'Agenda olympique 2020. Il comprend 15 recommandations pour 2025, établies sur la base des principales tendances susceptibles d'être déterminantes dans le monde de l'après-coronavirus. Elles reflètent également les domaines où le sport et les valeurs de l'Olympisme peuvent jouer un rôle clé pour transformer les défis en opportunités et contribuer à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

L'égalité des genres et l'inclusion sont une composante cruciale de plusieurs des opportunités identifiées pour la prochaine période quadriennale. Elles sont essentielles à la construction d'une société plus inclusive et pacifique, font partie intégrante du développement durable et constituent un facteur clé de la

bonne gouvernance. Plusieurs recommandations sont liées à l'égalité des genres et à l'inclusion, mais trois d'entre elles se distinguent particulièrement :

1. **Renforcer le caractère unique et l'universalité des Jeux Olympiques**
10. **Renforcer le rôle du sport en tant que partenaire important pour la réalisation des objectifs de développement durable fixés par les Nations Unies**
13. **Continuer à montrer l'exemple en matière de citoyenneté d'entreprise**

En outre, pour faciliter notre travail dans ces domaines, nous avons entrepris une importante restructuration au sein de notre organisation afin de regrouper les thèmes clés des droits humains, de l'égalité des genres et de l'inclusion, de l'environnement et de l'héritage au sein d'un département central : développement de l'organisation et du développement durable. Les objectifs de chacun de ces thèmes seront rassemblés dans les futurs rapports sous la forme d'un rapport intégré sur la durabilité.

## Objectifs du CIO en matière d'égalité des genres et d'inclusion pour la période 2021-2024

Pour soutenir la mise en œuvre de l'Agenda olympique 2020+5, nous avons défini 21 objectifs en matière d'égalité des genres et d'inclusion pour 2021-2024. Ces objectifs s'appuient sur de nombreuses recommandations résultant du projet d'analyse du CIO sur la question de l'égalité des genres dans le but de poursuivre la « promotion des femmes dans le sport, à tous les niveaux et dans toutes les structures », tout en assurant une approche inclusive qui tient compte des identités diverses et intersectionnelles des femmes et des hommes.

Nous avons mené un examen détaillé de l'engagement des parties prenantes tout au long de l'année 2020 afin d'élaborer ces objectifs, en impliquant un large éventail de partenaires du Mouvement olympique, d'institutions, d'entreprises, d'universitaires, d'experts et de membres de notre personnel. Ces consultations ont permis de valider notre approche et de s'assurer que nos objectifs étaient conformes aux stratégies importantes du CIO, telles que la stratégie du CIO en matière de durabilité, ainsi qu'aux cadres externes tels que les objectifs de développement durable et l'initiative « Sport pour la Génération égalité » des Nations Unies.

En résumé, nos objectifs :

- sont le fruit d'une consultation menée auprès de parties prenantes internes et externes ;
- tiennent compte de l'environnement contextuel dans lequel nous menons nos activités, ainsi que des parties prenantes et des partenaires avec lesquels nous travaillons ;
- s'inscrivent dans le contexte mondial (impact de la pandémie de COVID-19 sur le milieu sportif, objectifs de développement durable des Nations Unies, l'initiative « Sport pour la Génération Égalité » d'ONU Femmes, mouvements citoyens, etc.) ;
- encouragent le Mouvement olympique à s'efforcer d'atteindre un équilibre entre les femmes et les hommes dans une démarche d'égalité des genres.

Les objectifs doivent également aborder plusieurs domaines clés qui nécessitent encore de l'attention. Le premier consiste à constamment positionner la progression de l'égalité des genres comme une responsabilité partagée. Cet aspect est de la plus haute importance dans la mesure où les recherches ont révélé que les initiatives en faveur de l'égalité des genres ont moins

de chances de réussir lorsque les hommes sont exclus ou ne participent pas activement au débat. Ce n'est pas une nouveauté. Dans le sport, ce facteur a été souligné pour la première fois dans le rapport « [Gender Equality and Leadership in Olympic Bodies](#) » publié par l'Université de Loughborough en 2010. Ce rapport soulignait l'importance « [...] de mobiliser les hommes et les femmes et de les former à leur responsabilité partagée dans la mise en œuvre du programme du CIO en matière de parité », ainsi que la nécessité de « changer l'image » des commissions des femmes dans le sport afin de les rendre plus inclusives pour les hommes. La recommandation 21 du projet d'analyse du CIO sur la question de l'égalité des sexes a une nouvelle fois souligné la nécessité de faire évoluer l'égalité des genres d'une « affaire de femmes » à un problème qui concerne tout le monde et qui doit être traité en tant que tel. Au cours de cette période quadriennale, nous souhaitons continuer à sensibiliser le public à cette question essentielle afin de faire évoluer les mentalités.

Le rythme inégal auquel l'égalité hommes-femmes progresse dans le monde constitue un autre défi clé. La COVID-19 et les mouvements mondiaux appelant à plus de justice sociale ont mis cet aspect en évidence en 2020. Les femmes, tout comme les hommes, ne forment pas un groupe homogène et ne sont pas uniquement définies par leur identité de genre. Les stratégies et initiatives en faveur de l'égalité des genres doivent en tenir compte, sous peine de perpétuer et/ou de créer d'autres inégalités liées à d'autres marqueurs identitaires. C'est pourquoi nous avons élargi notre champ d'action pour la prochaine période quadriennale à l'égalité des genres et à l'inclusion. Cet ajout important éclaire notre approche pour les quatre années à venir.

Enfin, il est nécessaire d'intégrer et de généraliser l'égalité des genres dans toutes les opérations. Au lieu de considérer les femmes et les filles comme la source du problème, nous devons nous concentrer sur les systèmes et les normes qui perpétuent les inégalités. Nous devons nous attaquer aux préjugés sexistes qui persistent encore. Il est nécessaire d'agir pour évaluer et adapter le milieu sportif dans son ensemble afin qu'il fonctionne de manière universelle et permette à toutes et à tous d'être véritablement inclus.

Nos objectifs pour 2021-2024 reflètent également la manière dont nous pouvons contribuer positivement aux objectifs de développement durable des Nations Unies :

**5** ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



### ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

5. Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles

5.2 Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation

5.5 Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique

5.a Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques

5.b Renforcer l'utilisation des technologies clés, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes

5.c Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent

**10** INÉGALITÉS RÉDUITES



### INÉGALITÉS RÉDUITES

10.2 D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre

10.3 Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière

**16** PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



### PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

16. Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous

16.7 Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions

16.b Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires pour le développement durable

**17** PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



### PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

17. Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser

17.16 Renforcer le Partenariat mondial pour le développement durable, associé à des partenariats multipartites permettant de mobiliser et de partager des savoirs, des connaissances spécialisées, des technologies et des ressources financières, afin d'aider tous les pays, en particulier les pays en développement, à atteindre les objectifs de développement durable



**SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS**

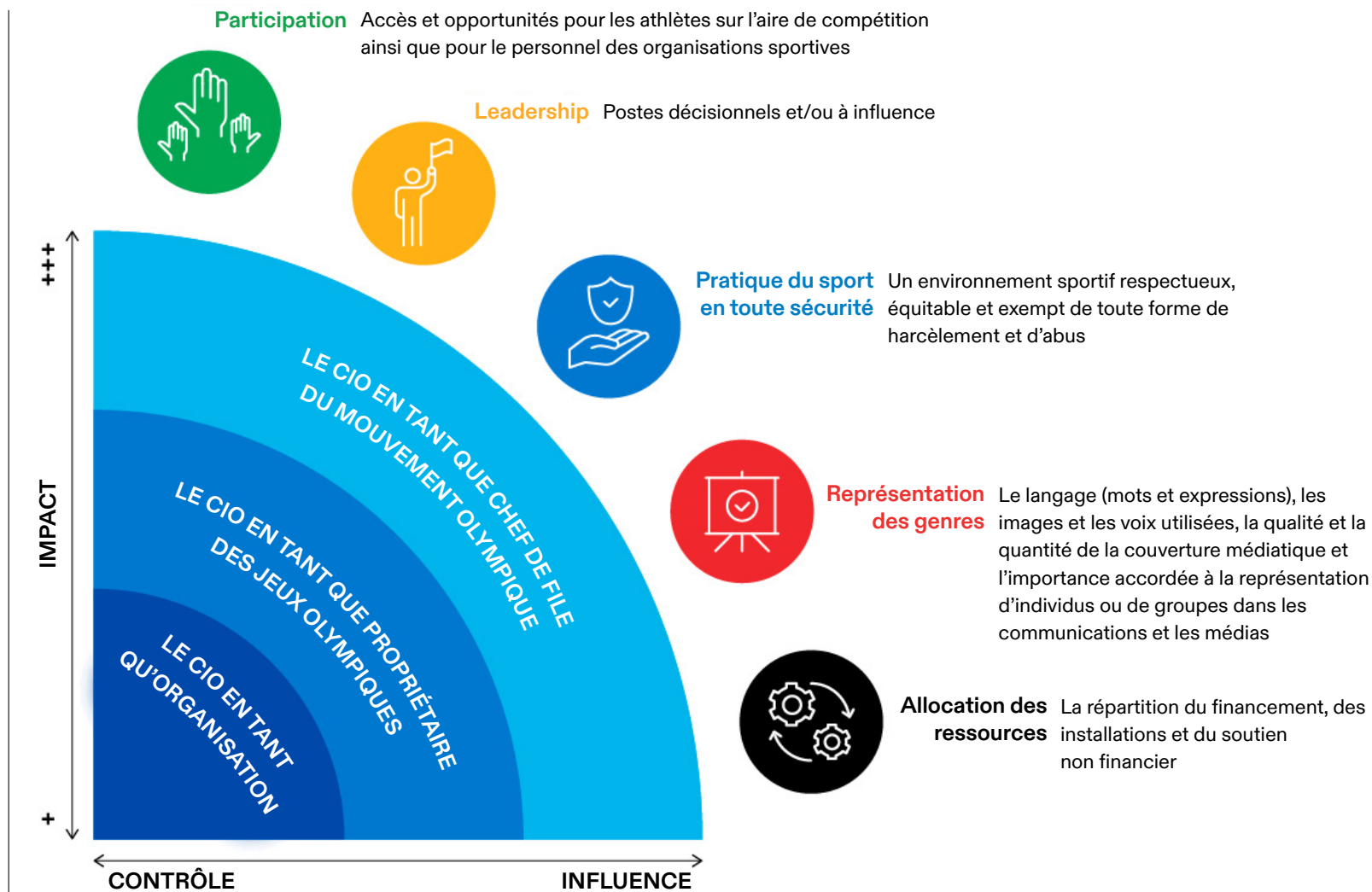
# CADRE STRATÉGIQUE

Le cadre stratégique pour l'égalité des genres et l'inclusion pour la période 2021-2024 couvre les trois sphères de responsabilité du CIO (le CIO en tant qu'organisation, le CIO en tant que propriétaire des Jeux Olympiques et le CIO en tant que chef de file du Mouvement olympique) à travers cinq domaines d'intervention (participation, leadership, pratique du sport en toute sécurité, représentation des genres et allocation des ressources).

Les domaines d'intervention ont été sélectionnés après examen des recherches approfondies menées à ce jour sur les obstacles auxquels les femmes sont communément confrontées dans le milieu sportif, ainsi que sur les défis contemporains en matière d'égalité des genres et d'inclusion auxquels nous pensons pouvoir contribuer le plus efficacement. Il n'est pas surprenant que ces cinq domaines d'intervention soient alignés sur les principes de l'initiative « Sport pour la Génération égalité » des Nations Unies. Les cinq domaines d'intervention sont étroitement liés et doivent être considérés comme un tout.

Pour établir nos objectifs pour 2021-2024, nous avons pris en compte nos rôles et les activités que nous entreprenons dans chacune de ces sphères, ainsi que les degrés connexes d'influence et de contrôle que nous exerçons dans les cinq domaines d'intervention.

Ce cadre est notamment aligné sur celui utilisé pour la [stratégie du CIO en matière de durabilité](#). Cette structure a été délibérément choisie afin de renforcer les synergies entre ces domaines du développement durable.








# ENGAGEMENT DU CIO EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES GENRES

La pandémie de COVID-19 a entraîné une stagnation des progrès et, dans certains cas, une régression en matière d'égalité des genres. Pendant cette période difficile, nous avons cherché à réaffirmer notre engagement, en déclarant publiquement notre soutien à cette cause lors du Forum Génération Égalité, qui s'est tenu à Paris en juin 2021. Nos deux engagements annoncés lors du Forum et à réaliser d'ici 2024 sont les suivants:

**À L'HORIZON 2024, LE CIO COMPTE CONTINUER À FAIRE DES JEUX OLYMPIQUES L'UNE DES PLATEFORMES MONDIALES LES PLUS EFFICACES POUR PROMOUVOIR ET ACCÉLÉRER L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES, PAR LE BIAIS DE POLITIQUES ET D' ACTIONS CONCRÈTES**

 Égalité d'accès et des chances

 Représentation égalitaire, équitable et inclusive des genres

 Élaboration de politiques et intégration de l'égalité des genres



**LE CIO ENTEND CONTINUER À MONTRER L'EXEMPLE ET À SOUTENIR LES INITIATIVES VISANT À ACCÉLÉRER UNE REPRÉSENTATION SIGNIFICATIVE DES FEMMES DANS LA GOUVERNANCE, LE LEADERSHIP ET LES INSTANCES DÉCISIONNAIRES AU SEIN DU MOUVEMENT OLYMPIQUE D'ICI 2024**



Comités exécutifs, commissions et conseils



Postes de direction des Jeux (tels que chefs de mission, chefs de mission adjoints, chefs de service médical et chefs d'équipe)



Officiels techniques internationaux aux Jeux Olympiques



Entraîneurs aux Jeux Olympiques

# OBJECTIFS 2021-2024

OBJECTIF		CRITÈRES DE MESURE PRÉLIMINAIRES (LISTE NON-EXHAUSTIVE)*
<b>LE CIO EN TANT QU'ORGANISATION</b>		
1	Fort des progrès accomplis jusqu'ici (les femmes représentent 37,5% des membres du CIO, 33,3% des membres de la commission exécutive du CIO, 48% des membres des commissions du CIO et 37% des présidents des commissions du CIO), le CIO continuera à améliorer l'équilibre entre les genres au niveau de sa <b>gouvernance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourcentage de femmes/hommes membres du CIO</li> <li>• Pourcentage de femmes/hommes membres de la commission exécutive du CIO</li> <li>• Pourcentage de femmes/hommes présidents des commissions du CIO</li> <li>• Pourcentage de femmes/hommes membres des commissions du CIO</li> </ul>
2	Le CIO adoptera et mettra en œuvre, au sein de son administration, un <b>plan d'action pour l'inclusion et la diversité</b> afin de favoriser le recrutement d'une main-d'œuvre diversifiée, inclusive et égalitaire à tous les niveaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Résultats des enquêtes régulières menées auprès du personnel pour évaluer le niveau d'inclusion dans la culture professionnelle du CIO</li> <li>• Pourcentage de femmes/hommes directeurs du CIO</li> <li>• Pourcentage de femmes/hommes parmi les cadres supérieurs et le personnel à Lausanne et Madrid</li> <li>• Nombre de nationalités à Lausanne et Madrid</li> </ul>
3	Le CIO établira des <b>pratiques de représentation égale entre les genres pour toutes ses communications</b> , conformément aux <a href="#">Directives du CIO en matière de représentation des genres</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preuves de l'existence d'un processus formel permettant de suivre la répartition par genre des articles et des publications sur nos différentes plateformes de communication</li> </ul>
4	Le CIO continuera d'assurer une <b>répartition des ressources et des avantages</b> qui soit égale et équitable (par ex. programme des jeunes leaders du CIO, rémunération des employés)	<p><i>Cet objectif a déjà été atteint à bien des égards. Il convient toutefois de ne pas relâcher les efforts pour rester dans cette ligne de conduite.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Résultats de l'audit de rémunération régulier du CIO visant à évaluer les écarts de rémunération hommes-femmes au sein du personnel</li> <li>• Pourcentage de femmes/hommes participant aux formations internes du CIO</li> <li>• Pourcentage de femmes/hommes participant aux programmes du CIO</li> </ul>
<b>LE CIO EN TANT QUE PROPRIÉTAIRE DES JEUX OLYMPIQUES</b>		
5	Le CIO <b>intégrera l'égalité des genres dans tous les aspects</b> des Jeux Olympiques et des Jeux Olympiques de la Jeunesse, y compris la révision des exigences opérationnelles pertinentes existantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preuves d'un examen systématique de l'ensemble des politiques et exigences liées aux Jeux Olympiques</li> </ul>
6	En coopération avec les FI et les CNO, le CIO assurera une <b>participation</b> égalitaire, équitable et sans discrimination aux Jeux Olympiques et aux Jeux Olympiques de la Jeunesse à travers le programme olympique et le calendrier des compétitions (quotas d'athlètes, nombre d'épreuves avec remise de médailles et format des compétitions)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de quotas d'athlètes féminins et masculins aux Jeux Olympiques et aux Jeux Olympiques de la Jeunesse</li> <li>• Nombre de sports ayant le même nombre d'épreuves avec remise de médailles pour les femmes et les hommes</li> <li>• Nombre d'heures de compétition et nombre d'épreuves avec remise de médailles par genre et par jour du programme olympique</li> </ul>

OBJECTIF	CRITÈRES DE MESURE PRÉLIMINAIRES (LISTE NON-EXHAUSTIVE)*
<p>7 Le CIO recommande aux <b>CNO</b> de s'efforcer d'atteindre un équilibre entre les genres dans les <b>postes de direction des Jeux</b>, avec au moins 30% de femmes (par ex. chefs de mission, chefs de mission adjoints et chefs d'équipe)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de femmes accréditées aux Jeux Olympiques et aux Jeux Olympiques de la Jeunesse dans les principaux postes de direction des CNO, tels que chefs de mission, chefs de mission adjoints, chefs d'équipe, médecins et entraîneurs</li> </ul>
<p>8 Le CIO encouragera les <b>FI</b> à passer à une représentation équilibrée des genres parmi les <b>officiels techniques internationaux</b> présents aux Jeux Olympiques, en tenant compte du fait que les femmes représentaient 29% desdits officiels aux Jeux de Rio 2016 et 31% aux Jeux de PyeongChang 2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de femmes officiels techniques aux Jeux Olympiques et aux Jeux Olympiques de la Jeunesse</li> </ul>
<p>9 Le CIO encouragera les <b>COJO</b> à s'efforcer d'atteindre un équilibre entre les genres dans leur direction, en particulier dans la composition de leur organe de <b>gouvernance</b> et au niveau de leurs <b>cadres supérieurs</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourcentage de femmes/hommes dans les organes de gouvernance des COJO</li> <li>• Pourcentage de femmes/hommes aux postes de direction des COJO</li> <li>• Pourcentage de femmes/hommes dans le personnel des COJO</li> <li>• Pourcentage de femmes/hommes parmi les volontaires</li> </ul>
<p>10 Le CIO veillera à ce que les considérations relatives à la <b>protection des athlètes</b> (en particulier des femmes et des jeunes filles) soient prises en compte à chaque étape du cycle de vie des Jeux Olympiques d'été, des Jeux Olympiques d'hiver et des Jeux Olympiques de la Jeunesse, et ce dans toutes les politiques et dans tous les programmes, conformément à ses objectifs stratégiques en lien avec une pratique du sport en toute sécurité pour la période 2021-2024 (par ex. attribution des chambres)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preuves de la mise en œuvre des objectifs stratégiques du CIO en lien avec une pratique du sport en toute sécurité pour la période 2021-2024, avec le développement de ressources et de systèmes de soutien spécifiques pour les athlètes féminines et les personnes marginalisées, le cas échéant</li> </ul>
<p>11 Le CIO travaillera de concert avec ses parties prenantes (diffuseurs détenteurs de droits, partenaires olympiques, médias et non-détenteurs de droits) afin de veiller à l'application de pratiques prônant <b>l'égalité et la représentation équitable des genres dans leurs communications</b> en lien avec les Jeux Olympiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preuves de l'organisation d'ateliers, de présentations et de discussions avec les parties prenantes concernant l'importance des pratiques prônant l'égalité et la représentation équitable des genres</li> <li>• Révision des contrats sur les droits des médias du CIO et d'autres politiques, le cas échéant</li> </ul>
<p>12 Le CIO continuera d'étudier les incidences de l'égalité des genres sur <b>l'allocation de ressources</b> aux FI et aux CNO afin de faciliter leur participation aux Jeux Olympiques</p>	<p><i>Cet objectif a déjà été atteint à bien des égards. Il convient toutefois de ne pas relâcher les efforts pour rester dans cette ligne de conduite.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'épreuves utilisant des sites distincts pour les épreuves masculines et féminines</li> <li>• Pourcentage de femmes/hommes bénéficiaires d'une bourse pour les Jeux Olympiques</li> </ul>
<p><b>LE CIO EN TANT QUE CHEF DE FILE DU MOUVEMENT OLYMPIQUE</b></p>	
<p>13 Le CIO soutiendra les initiatives qui encouragent une <b>participation égale</b> des femmes et des jeunes filles, du niveau débutant au sport de haut niveau, afin de combler l'écart sur l'aire de compétition (par ex. Trophées du CIO « Femme et Sport », programmes sport et société active, programmes de la Solidarité Olympique)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preuves que les questions de parité sont systématiquement intégrées aux directives et aux cadres des projets visant à favoriser la participation égale des femmes et des jeunes filles, du niveau débutant au sport de haut</li> </ul>
<p>14 Dans le droit fil des principes de bonne gouvernance, le CIO incitera les <b>FI et les CNO</b> à passer à une <b>représentation équilibrée des genres dans leurs organes de décision</b>, avec une représentation féminine d'au moins 30%.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de CNO et de FI où les femmes représentent plus de 30 % des membres de leurs organes directeurs (comités exécutifs, conseils, congrès, etc.)</li> <li>• Pourcentage de femmes/hommes présidant les commissions des FI et des CNO</li> <li>• Nombre de CNO et de FI dont les organes directeurs comprennent dans leurs statuts et leurs politiques un critère relatif à l'égalité des genres</li> </ul>

OBJECTIF	CRITÈRES DE MESURE PRÉLIMINAIRES (LISTE NON-EXHAUSTIVE)*
15 Étant donné que les femmes représentent 10% des <b>entraîneurs</b> aux Jeux Olympiques, le CIO coordonnera l'élaboration d'un plan d'action en collaboration avec les FI et les CNO, afin que davantage de femmes soient éligibles et sélectionnées pour participer aux championnats du monde et aux Jeux Olympiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existence d'un plan d'action visant à augmenter le nombre de femmes éligibles et sélectionnées pour participer aux championnats du monde et aux Jeux Olympiques</li> </ul>
16 Le CIO continuera de soutenir les FI et les CNO dans la mise en œuvre de <b>politiques de protection</b> assorties de procédures conformément au Référentiel du CIO pour la protection des athlètes et continuera de veiller à ce qu'un de leurs représentants participe au cours pour l'obtention du certificat international de responsable de la protection dans le sport (lequel comprend un module sur les groupes vulnérables, notamment les femmes et les jeunes filles) ou à un cours équivalent	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de FI et de CNO comprenant un responsable de la protection</li> <li>Nombre de FI et de CNO dotés d'une politique de protection</li> </ul>
17 Le CIO encouragera les FI et les CNO à établir <b>des pratiques de représentation égale entre les genres pour tous leurs types de communications</b> , conformément à ses Directives en matière de représentation des genres	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de FI et de CNO ayant connaissance des Directives du CIO en matière de représentation des genres</li> </ul>
18 Le CIO encouragera les FI et les CNO à inclure l'égalité des genres comme critère pour les décisions relatives à <b>l'allocation de leurs ressources</b> (par ex. prix en espèces, paiements)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de FI et de CNO distribuant équitablement des allocations et des prix</li> <li>Preuves du nombre de FI et de CNO offrant le même niveau de soutien aux femmes et aux hommes sur les plans du financement et des ressources humaines</li> </ul>
19 Le CIO mettra en place des <b>mécanismes et des plateformes</b> pour l'échange d'informations et de bonnes pratiques entre les composantes du Mouvement olympique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Preuves de l'existence des mécanismes et des plateformes fournis par le CIO pour favoriser l'échange d'informations et des meilleures pratiques entre les parties prenantes du Mouvement olympique</li> </ul>
20 Le CIO élaborera un <b>système de suivi</b> et de rapport afin <b>d'évaluer les progrès</b> accomplis en matière d'égalité des genres au sein du Mouvement olympique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Preuves de l'existence d'un système de suivi des indicateurs clés de progrès en matière d'égalité des genres dans l'ensemble du Mouvement olympique</li> </ul>
21 Le CIO encouragera toutes les composantes du Mouvement olympique à participer à l'initiative « <b>Sport pour la Génération égalité</b> » d'ONU Femmes afin d'affirmer leur leadership dans la promotion de l'égalité des genres et leur engagement à intensifier les progrès	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de FI et de CNO ayant officiellement rejoint l'initiative « Sport pour la Génération égalité » d'ONU Femmes</li> </ul>

Ces éléments de mesure sont en cours d'examen et susceptibles de changer

## RETOUR D'INFORMATION ET DIALOGUE CONTINU

Les notions d'égalité des genres, d'inclusion et de diversité ne sont pas comprises et appréhendées de la même manière suivant l'endroit où l'on se trouve dans le monde. Une approche sensible à la culture et adaptée au contexte doit donc être adoptée si nous voulons accomplir de réels progrès qui aient du sens. Notre travail en matière d'égalité des genres, d'inclusion et de diversité tient donc compte des contextes culturels et sociaux de nos parties prenantes, en favorisant une approche dite « adopter et adapter », rendue possible grâce à la collaboration et à la participation actives de nombreuses parties prenantes. Nous souhaitons perpétuer cet esprit de dialogue ouvert et de coopération. Nous accueillerons donc volontiers les réactions, les commentaires et les suggestions d'amélioration à mesure que nous allons de l'avant.

Pour nous contacter à ce sujet, veuillez nous écrire en anglais, en français ou en espagnol à l'adresse [genderequality@olympic.org](mailto:genderequality@olympic.org)

# GLOSSAIRE – TERMES À CONNAÎTRE

## **ALLIANCE ACTIVE :**

Se servir de sa position privilégiée pour soutenir et créer un espace où les groupes sous-représentés ou marginalisés peuvent faire entendre leurs opinions et leurs points de vue. (Définition inspirée de celles proposées par [ONU Femmes](#) et [Catalyst](#))

## **GENRE :**

Construction socio-culturelle des rôles, des comportements, des activités et des attributs considérés comme appropriés pour les femmes et les hommes par une société donnée. ([ONU Femmes](#))

## **PRÉJUGÉ SEXISTE :**

Actions ou pensées préconçues à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en fonction de leur identité de genre. Les préjugés sexistes favorisent implicitement/inconsciemment ou explicitement/consciemment un genre plutôt qu'un autre, ce qui entraîne un traitement inégal et/ou injuste. Il s'agit d'une forme de discrimination fondée sur le genre. ([Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes \(EIGE\)](#))

## **ÉGALITÉ DES GENRES :**

Égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons. ([ONU Femmes](#))

## **ÉQUITÉ DES GENRES :**

Processus consistant à être équitable envers les hommes et les femmes. Pour garantir l'équité, des mesures doivent souvent être mises en place pour compenser les déséquilibres historiques et sociaux qui empêchent les femmes et les hommes d'être mis sur un pied d'égalité. L'équité est un moyen. L'égalité un résultat. ([UNESCO](#))

## **ÉQUILIBRE ENTRE LES GENRES :**

Participation et représentation égales des femmes et des hommes dans tous les domaines de travail, projets, programmes ou communication. ([EIGE](#))

## **INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE :**

Stratégie ou moyen d'atteindre l'égalité des genres, qui évalue le niveau de participation des femmes et des hommes dans toutes les activités menées par une organisation, afin que tous en bénéficient de manière égale, et qu'il n'y ait pas d'inégalités. (Définition inspirée de celles proposées par l'[EIGE](#) et l'[Organisation internationale du travail](#))

## **IDENTITÉ DE GENRE :**

Sentiment intime d'appartenance à un genre, qui peut ou non correspondre au sexe assigné à la naissance. ([Catalyst](#))

## **INCLUSION :**

Création d'un environnement respectueux et accueillant pour tous, où les individus se sentent en confiance pour être eux-mêmes et apporter leur pleine contribution. (Cette définition est basée sur un ensemble de définitions proposées par les Nations Unies et d'autres organismes, notamment McKinsey, [Catalyst](#) et le Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies).

## **ÉGALITÉ INTERSECTIONNELLE :**

Système d'égalité reconnaissant comment différentes formes d'inégalité (notamment celles liées au genre, à la race, à l'appartenance ethnique, au statut socio-économique, à la religion, à l'orientation sexuelle, à l'état de santé, au handicap et à l'identité de genre) peuvent interagir et aggraver les expériences de discrimination et qui, en s'attaquant de front aux différentes formes de discrimination qui se chevauchent, cherche à résoudre les causes profondes de l'inégalité. (Kimberlé Crenshaw, professeur de droit à l'UCLA et à la Columbia Law School)

## **SEXE :**

Assigné à la naissance, il désigne les caractéristiques biologiques qui définissent une personne comme étant de sexe féminin, masculin ou intersexe. ([Organisation mondiale de la Santé](#)) (OMS)

## **FEMME :**

Fait référence à une identité de genre et/ou à une femme adulte. (Définition inspirée de celles proposées par [ONU Femmes](#), [Catalyst](#) et l'[OMS](#)). Dans cette publication, le terme est utilisé comme une identité de genre.

Comité  
International  
Olympique

Maison Olympique,  
1007 Lausanne, Switzerland  
[www.olympics.com](http://www.olympics.com)

Les anneaux olympiques, la typographie, les pictogrammes, les photographies et autres éléments figurant dans ce document sont la propriété du Comité International Olympique, tous droits réservés.

**Contactez-nous :**

[genderequality@olympic.org](mailto:genderequality@olympic.org)  
[www.olympics.com/ioc/gender-equality](http://www.olympics.com/ioc/gender-equality)

© 2022 Comité International Olympique –  
Tous droits réservés.

Production : Twelfthman

Photographie : CIO; Getty Images®; CIO/ Matthew King; CIO/ John Huet; CIO/ Jason Evans; CIO/ Mine Kasapoglu; CIO/Robert Prezioso; CIO/ John Huet; CIO/ Giulio Locatelli; CIO/ Nelson Chavez; CIO/ Ubald Rutar; © 2018 / Comité National Olympique de Thaïlande; CIO/ Greg Martin; Getty Images/Philipp Schmidli; © 2013 / Comité National Olympique de Thaïlande / ANDO, Risato CIO /John Huet; CIO/ Dan Mullan; CIO/ John Huet; CIO/ Nelson Chavez; CIO/ Jason Evans; CIO/ Jason Evans; CIO/ Ubald Rutar; CIO/ Jason Evans; CIO/ Richard Juilliant; CIO/ Jason Evans; CIO/ Jason Evans