

## **Gender Equality Plan (GEP)**

### **Collectif pour un service civique européen (CSCE)**

<b>Gender Equality Plan (GEP)</b>	<b>1</b>
<b>Collectif pour un service civique européen (CSCE)</b>	<b>1</b>
<b>Raison d’être de la politique</b>	<b>3</b>
Définition du concept du genre	3
État des inégalités de genre en Europe	4
Éducation et alphabétisation	4
Protection et violences basées sur le genre	4
Insertion professionnelle et inégalités économiques	4
Discrimination intersectionnelle	4
SOURCES :	5
L’intégration du genre dans notre engagement citoyen	6
Une politique de genre en lien avec les standards internationaux	6
<b>Les engagements du collectif pour un service civique européen</b>	<b>7</b>
La ligne directive	7
L’égalité : un droit universel	7
Comprendre les inégalités croisées	7
Agir avec responsabilité	7
Donner une voix à chacun·e	7
Construire des relations justes et équilibrées	8
Points de vigilance	8
Promouvoir l’égalité de genre dans nos activités	9
Nos engagements organisationnels	10
Intégrer le genre dans la culture associative du CSCE	10
Engagement de la direction	10

# Raison d'être de la politique

Cette politique a pour objectif de préciser le positionnement du Collectif pour un service civique européen (CSCE) concernant le sujet d'égalité de genre, les fondements de notre engagement, les principes qui en découlent ainsi que les modalités de mise en œuvre. Elle vise à établir une compréhension commune de l'égalité de genre, à situer l'action actuelle du CSCE, à définir nos ambitions futures et à préciser les moyens pour y parvenir.

Ce document exprime la volonté du CSCE de mettre en place des efforts concertés, cohérents et durables en faveur de l'égalité de genre.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre des valeurs et principes fondamentaux du CSCE, égalité, non-discrimination et inclusion, en cohérence avec l'Approche Fondée sur les Droits Humains (AFDH). Elle traduit également notre volonté de renforcer nos orientations stratégiques et nos engagements institutionnels et programmatiques pris ces dernières années.

Le genre désigne l'ensemble des rôles, comportements, caractéristiques et représentations socialement attribués aux femmes et aux hommes, tels que construits par la société (EIGE, 2024). Contrairement au sexe, déterminé par des caractéristiques biologiques, le genre est une construction sociale qui varie selon les époques, les cultures et les contextes (OMS, 2023), reflétant les attentes spécifiques de la société envers les individus en fonction de leur genre.

L'analyse par le prisme du genre permet de mettre en lumière les normes et rapports de pouvoir qui organisent la société, souvent en hiérarchisant le masculin et le féminin. Dans les sociétés patriarcales, cette hiérarchie a historiquement favorisé les hommes, valorisant les caractéristiques qui leur sont associées et marginalisant celles attribuées aux femmes ou aux personnes ne correspondant pas aux normes de genre. (ONU Femmes, 2022) Ces dynamiques entraînent des inégalités d'accès aux ressources, aux opportunités et aux droits, touchant particulièrement les filles, les femmes et toute personne s'écartant des stéréotypes de genre.

L'égalité de genre est un droit humain fondamental, qui garantit à chaque individu les mêmes droits et opportunités, quel que soit son genre. Elle implique de lutter contre les discriminations et les violences liées aux normes de genre, mais aussi de remettre en question ces normes dans leur ensemble. Une approche sensible au genre consiste à analyser les rôles, les responsabilités et les rapports de pouvoir dans la société, en tenant compte de l'accès aux ressources et des possibilités d'action, sans négliger d'autres formes de discrimination.

Le genre s'entrelace avec d'autres caractéristiques sociales comme l'âge, la classe, l'origine ethnique, la couleur de peau, le handicap ou la nationalité. Ces différentes dimensions peuvent se combiner et amplifier les situations de vulnérabilité et d'exclusion, un concept appelé « intersectionnalité ». (Crenshaw, 1991 ; FRA, 2023).

## Définition du concept du genre

Le genre désigne l'ensemble des rôles, comportements, caractéristiques et représentations socialement attribués aux femmes et aux hommes, tels que construits par la société (EIGE, 2024). Contrairement au sexe, déterminé par des caractéristiques biologiques, le genre est une construction sociale qui varie selon les époques, les cultures et les contextes (OMS, 2023).

L'analyse par le prisme du genre permet de mettre en lumière les normes et rapports de pouvoir qui organisent la société, souvent en hiérarchisant le masculin et le féminin. Dans les sociétés patriarcales, cette hiérarchie a historiquement favorisé les hommes, marginalisant les caractéristiques attribuées aux femmes et aux personnes qui ne se conforment pas aux normes de genre (ONU Femmes, 2022).

L'égalité de genre est un droit humain fondamental qui garantit à chaque individu les mêmes droits et opportunités, quel que soit son genre. Elle implique de lutter contre toutes les formes de discrimination et de violence liées aux normes de genre, mais aussi de remettre en question ces normes pour assurer une égalité réelle.

Le genre s'entrelace avec d'autres caractéristiques sociales (âge, origine, classe, handicap, orientation sexuelle), pouvant amplifier les situations de vulnérabilité. Ce croisement est appelé « intersectionnalité » (Crenshaw, 1991 ; FRA, 2023).

## État des inégalités de genre en Europe

Malgré les avancées significatives dans la promotion des droits humains, les discriminations basées sur le genre demeurent profondément ancrées dans les sociétés européennes.

### Éducation et alphabétisation

Les filles représentent environ **75 % des enfants risquant de ne jamais accéder à l'école primaire** (UNESCO, 2022). Dans l'UE, les femmes constituent près de **deux tiers des adultes analphabètes** (Eurostat, 2023). Les garçons, quant à eux, sont davantage touchés par le décrochage scolaire : en 2020, près de **132 millions de garçons** dans le monde n'étaient pas scolarisés, souvent pour des raisons économiques (UNICEF, 2021).

### Protection et violences basées sur le genre

Une femme sur trois dans l'UE a déjà été victime de violences physiques ou sexuelles, selon une enquête menée en 2024. (FRA, 2024) Parmi elles, une sur six a subi des violences sexuelles, dont le viol, à l'âge adulte. Mais il est important de souligner que **les hommes et les jeunes LGBTQI+** peuvent également être victimes de violences basées sur le genre (ILGA-Europe, 2023). De plus, environ 19 % ont été confrontés à des violences ou menaces de violence de la part d'un membre de

leur foyer. Le taux de signalement reste faible, avec seulement 14 % des victimes ayant contacté la police, en raison de la peur, de la honte ou de la méfiance envers les autorités.

## **Insertion professionnelle et inégalités économiques**

Les jeunes femmes de l'UE sont deux fois plus susceptibles d'être des NEET (ni en emploi, ni en études, ni en formation) que leurs homologues masculins. (Eurostat, 2023) Les femmes représentent 50 % de la population en âge de travailler, mais seulement 40 % des personnes en emploi, et 35 % occupent des postes de direction. (EIGE, 2024) Les femmes migrantes font face à des obstacles supplémentaires, avec des taux d'emploi inférieurs de 20 points de pourcentage à ceux des femmes nées dans l'UE, et 43 % d'entre elles occupant des emplois en dessous de leur niveau de qualification. (Eurostat, 2023)

## **Discrimination intersectionnelle**

Les inégalités de genre se croisent avec d'autres facteurs sociaux tels que l'origine ethnique, le statut migratoire, le handicap ou l'orientation sexuelle. Les personnes intersexes, par exemple, font face à une augmentation alarmante de la violence et de la discrimination en Europe, avec une hausse des agressions physiques et sexuelles de 22 % en 2019 à 34 % en 2023, et une multiplication par deux du harcèlement motivé par la haine, passant de 42 % à 74 % sur la même période. (FRA, 2023)

### **SOURCES :**

#### **Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)**

**Gender Equality Index 2024** : Ce rapport évalue la situation de l'égalité des genres dans l'UE, avec un score de 71 sur 100, indiquant des progrès mais aussi des défis persistants. [European Institute for Gender Equality](#)

#### **Commission européenne**

**Rapport 2024 sur l'égalité des genres** : Ce document présente les actions et réalisations clés des institutions de l'UE en matière d'égalité des genres, ainsi que des exemples de développements législatifs et politiques dans les États membres. [European Commission](#)

#### **Eurostat**

**Statistiques sur le genre** : Eurostat fournit des données détaillées sur divers aspects de l'égalité des genres, y compris l'éducation, l'emploi, la violence, la participation politique, etc. [European Commission](#)

## **L'intégration du genre dans notre engagement citoyen**

L'intégration du genre repose sur la prise en compte active des différences sociales liées au genre afin d'assurer une égalité réelle. Agir en faveur de l'égalité de genre revient à concrétiser pleinement notre vision d'un monde juste, où chaque jeune peut s'épanouir et devenir un acteur ou une actrice libre de la société européenne et mondiale, dans le respect de son environnement et de sa communauté.

L'objectif central est d'atteindre l'égalité des genres : garantir que femmes, hommes et personnes qui ne se conforment pas aux normes de genre disposent des mêmes droits, opportunités et moyens d'action. Cette approche vise à équilibrer les rapports de pouvoir et à protéger toutes les personnes, en particulier celles qui subissent historiquement des discriminations.

Prendre en compte le genre dans nos missions et dans notre fonctionnement, c'est également prolonger les principes fondamentaux du volontariat européen : la non-discrimination, l'inclusion et le respect de chaque individu. Ces valeurs ne peuvent être pleinement incarnées qu'en luttant activement contre les discriminations, les inégalités et les violences fondées sur le genre.

Nous nous inspirons des engagements de figures emblématiques de la promotion de l'égalité, qui ont œuvré pour la liberté et l'émancipation des filles et des femmes. À travers nos projets et missions, nous cherchons à créer un environnement où chaque volontaire et bénéficiaire peut exercer ses droits, développer ses compétences et participer pleinement à la vie collective, sans être limité par des stéréotypes ou des normes de genre.

Enfin, l'intégration du genre s'inscrit dans nos ambitions pour l'avenir. Elle constitue un axe essentiel de notre stratégie de développement et de qualité, visant à renforcer l'impact de nos actions et à déployer des approches transversales pour promouvoir l'égalité et l'inclusion au sein de nos programmes de volontariat européen.

Cette politique reconnaît que les dispositifs d'égalité de genre sont souvent mobilisés en premier lieu pour protéger les femmes et les personnes homosexuelles, mais qu'ils doivent être pensés de manière inclusive afin de garantir une égalité pour toutes et tous

## **Une politique de genre en lien avec les standards internationaux**

L'intégration de la dimension de genre au sein d'Asmae s'inscrit dans un mouvement global porté par la société civile et les instances internationales depuis les années 1970. Cette démarche s'est institutionnalisée à travers les quatre Conférences mondiales sur les femmes et trouve également un cadre dans les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Agenda 2030, qui intègrent le genre de manière transversale, au-delà de l'ODD n°5 dédié à « l'égalité entre les sexes ».

Nos engagements reposent sur les principes fondamentaux des droits humains, tels que l'égalité et la non-discrimination, garantis par des conventions internationales comme la CEDEF et la CIDE, ainsi

que par des instruments régionaux tels que le Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux droits des femmes.

La mise en œuvre de cette politique reflète la responsabilité et la redevabilité d'Asmae : envers les personnes et communautés accompagnées, nos partenaires techniques et financiers (notamment l'Agence Française de Développement), les réseaux d'organisations auxquels nous appartenons (Coordination SUD, F3E), nos donateurs et donatrices, nos bénévoles et l'ensemble du personnel de l'association.

## Les engagements du collectif pour un service civique européen

### **La ligne directrice**

#### **L'égalité : un droit universel**

Au CSCE, nous plaçons l'égalité et la non-discrimination au cœur de notre action. Dans une approche fondée sur les droits, chaque jeune détient des droits que les États, les institutions et la société civile ont le devoir de protéger et de respecter. Toute forme de violence ou de discrimination basée sur le genre constitue une atteinte aux droits fondamentaux et engage notre responsabilité morale et collective.

#### **Comprendre les inégalités croisées**

Les discriminations ne reposent pas uniquement sur le genre. Elles se combinent avec d'autres facteurs comme l'âge, la classe sociale, l'origine ethnique, la nationalité ou le handicap. Le CSCE adopte une approche intersectionnelle pour comprendre et prendre en compte ces inégalités multiples, afin que chaque jeune puisse voir ses besoins spécifiques reconnus et respectés.

#### **Agir avec responsabilité**

Dans nos actions de volontariat et de solidarité, nous veillons à ce que nos initiatives ne renforcent pas les inégalités ou les discriminations existantes. Le principe du « ne pas nuire » guide notre travail : il nous engage à prévenir tout risque d'aggraver la vulnérabilité des jeunes, des communautés et des partenaires, et à réduire les effets négatifs involontaires qui pourraient découler de nos projets.

#### **Donner une voix à chacun·e**

Le CSCE croit à la richesse de la diversité et à la valeur de chaque voix. Nous travaillons en partenariat avec les organisations locales, les associations et les jeunes eux-mêmes, afin de développer des projets ancrés dans les réalités des territoires. Les jeunes, les volontaires, les familles et les communautés sont pleinement associés à la conception et à la mise en œuvre de nos actions, dans une logique de co-construction et de responsabilisation. La participation active de toutes et tous est essentielle pour promouvoir une réelle égalité de genre.

## Construire des relations justes et équilibrées

Promouvoir l'égalité, c'est transformer les rapports de pouvoir inégalitaires fondés sur le genre et encourager l'émergence de relations plus justes et équilibrées. Le CSCE œuvre à renforcer le pouvoir d'agir des personnes discriminées, notamment les filles, les femmes et celles et ceux qui ne se conforment pas aux normes de genre. En parallèle, nous cherchons à valoriser des modèles positifs pour les garçons et les hommes, afin de déconstruire les stéréotypes et d'encourager des masculinités positives qui contribuent à l'égalité.

## Points de vigilance

Thématique	Action	Responsable	Échéance	Indicateur
Recrutement	Garantir la parité hommes/femmes dans les procédures de recrutement	Responsable RH	Annuel	% de femmes et d'hommes recrutés / postes vacants pour chaque genre
Promotions et évolution de carrière	Suivi des promotions et mesures pour corriger les déséquilibres	Responsable RH	Annuel	% de promotions par genre
Formation et sensibilisation	Organiser une formation annuelle obligatoire sur l'égalité de genre et la prévention du harcèlement	Responsable égalité de genre	Chaque année	Nombre de participants et évaluation des formations
Mentorat et accompagnement	Programme de mentorat pour le développement professionnel des femmes	Responsable égalité de genre	Semestriel	Nombre de mentorés et suivi de leur évolution
Prévention du harcèlement	Diffuser la politique interne de prévention et mettre en place un	Responsable égalité de genre	Continu	Nombre de signalements et résolution des cas



	système confidentiel de signalement			
Communication interne	Campagnes internes et newsletters pour sensibiliser aux enjeux de genre	Responsable communication	Trimestriel	Feedback des employés / sondages internes
Suivi et évaluation	Collecte et analyse de données sur les indicateurs de genre	Responsable égalité de genre	Annuel	Rapports consolidés, analyse des tendances et ajustements du plan

## **Promouvoir l'égalité de genre dans nos activités**

Le CSCE s'engage à intégrer l'égalité de genre dans toutes ses actions de volontariat et de solidarité à travers des initiatives concrètes :

→ **Sensibiliser et former** les jeunes volontaires, les partenaires associatifs, les communautés locales et les institutions européennes autour de l'égalité de genre et des droits humains, afin de déconstruire les normes sociales discriminantes et promouvoir une culture d'égalité.

→ **Accompagner les jeunes** pour qu'ils et elles puissent être actrices et acteurs de changement en menant eux-mêmes des actions de sensibilisation sur l'égalité de genre, les discriminations et les violences basées sur le genre.

→ **Renforcer le pouvoir d'agir des filles et des jeunes femmes**, afin qu'elles puissent pleinement participer à la société d'aujourd'hui et contribuer à la construction d'une Europe plus inclusive et équitable.

→ **Offrir des opportunités de formation et de développement de compétences** qui dépassent les stéréotypes de genre, et accompagner les transformations sociales qui en résultent.

→ **Encourager le partage équitable des responsabilités** au sein du foyer et valoriser l'implication de chaque parent dans l'éducation et le bien-être des enfants.

→ **Combattre toutes les formes de discrimination, de violence et d'exploitation liées au genre**, y compris les pratiques préjudiciables qui portent atteinte à la dignité et aux droits humains.

→ **Sensibiliser à la santé et aux droits sexuels et reproductifs**, en intégrant notamment l'éducation et les actions autour de la santé menstruelle, et en incluant aussi les garçons et les hommes dans ces démarches de prise de conscience.

## **Nos engagements organisationnels**

### **Intégrer le genre dans la culture associative du CSCE**

Le CSCE s'engage à promouvoir une culture organisationnelle sensible au genre auprès de l'ensemble de son personnel et de ses volontaires à travers :

→ La formation et la sensibilisation : mise en place de modules de formation pour expliciter le positionnement du CSCE en matière de genre et sensibiliser l'ensemble des équipes et volontaires à ces enjeux.

→ Tolérance zéro : aucune forme de harcèlement sexiste ou sexuel, de violence, d'exploitation ou d'abus sexuels ne sera tolérée dans le cadre des activités du CSCE.

→ Code de conduite : diffusion et signature obligatoire d'un code de conduite intégrant la promotion de comportements respectueux de l'égalité de genre par tous les membres du personnel et volontaires dès leur arrivée.

→ Ressources dédiées : allocation des ressources humaines, techniques et financières nécessaires pour garantir le respect des engagements pris en matière d'intégration du genre et de promotion de l'égalité au sein de l'organisation.

### **Intégrer le genre dans la gestion des ressources humaines**

Le CSCE s'engage à adopter une gestion des ressources humaines favorisant l'égalité de genre à tous les niveaux de l'organisation :

→ Intégration du genre dans les politiques RH : adopter une perspective de genre lors de la mise à jour ou de l'élaboration des politiques et procédures en matière de ressources humaines.

→ Protocole de signalement sûr : mettre en œuvre un système accessible et sécurisé permettant de signaler toute discrimination, préjugé fondé sur le genre ou harcèlement sexuel impliquant un membre du personnel ou un volontaire.

→ Analyse régulière des données RH : suivre la répartition du personnel par genre, l'accès aux postes décisionnaires et les écarts de rémunération, et mettre en place des stratégies pour corriger toute inégalité identifiée.

→ Recrutement et évaluation équitables : assurer des processus de recrutement et d'évaluation des performances exempts de discrimination, reflétant l'engagement du CSCE en faveur de l'égalité de genre.

→ Ressources dédiées à l'intégration du genre :

- Référent·e Genre au siège : soutenir et suivre les efforts d'intégration du genre dans toutes les activités du CSCE.

- Points Focaux Genre dans chaque équipe : chaque équipe pays dispose de référent·es chargés de suivre l'intégration du genre dans les projets locaux et de rendre compte à la Référent·e Genre du siège.

## Communiquer de manière inclusive et sans stéréotypes

Le CSCE s'engage à adopter une communication interne et externe **inclusive**, qui ne véhicule pas de stéréotypes et promeut l'égalité de genre à tous les niveaux :

→ **Utiliser un langage inclusif** : veiller à ce que le langage employé ne marginalise pas ou n'invisibilise pas le féminin et reflète la diversité des genres.

→ **Diffuser des images inclusives et positives** : choisir des visuels qui respectent la dignité des personnes représentées, évitent les stéréotypes et tiennent compte des questions de genre et des autres facteurs de discrimination, afin de représenter fidèlement la diversité des communautés concernées par les actions du CSCE.

→ **Valoriser nos actions pour l'égalité de genre** : mettre en avant les initiatives et projets promouvant l'égalité de genre, notamment lors de journées internationales ou dans la publication de rapports et communications institutionnelles.

# Mise en œuvre et de suivi

## Portée du document

Cette politique s'applique à l'ensemble des actions menées et soutenues par le **CSCE** en Europe et à l'international, ainsi qu'à l'intégralité de son personnel et de ses volontaires, incluant : le conseil d'administration, les équipes salariées, les stagiaires, les volontaires en service civique, les bénévoles et les prestataires dans le cadre de leur collaboration avec le CSCE.

## Responsabilités

La mise en œuvre de cette politique d'intégration du genre relève d'une **responsabilité collective**. Chaque membre du CSCE doit veiller à respecter les engagements pris dans ce document :

- **L'ensemble du personnel et des volontaires** est responsable d'appliquer les principes fondamentaux et les engagements relatifs à l'égalité de genre dans le cadre de ses missions.
- **Les équipes locales et pays** sont responsables d'élaborer un document synthétisant les enjeux et priorités spécifiques à leur contexte, et de planifier les actions correspondantes. La collecte et l'analyse de données permettront d'évaluer la mise en œuvre et l'impact de la politique.
- **Les Représentant·es Pays et les Responsables Projets-Partenariats** assurent la diffusion de cette politique au sein de leurs équipes.
- **Les Points Focaux Genre** accompagnent l'opérationnalisation de la politique sur le terrain, élaborent des stratégies d'intégration du genre en lien avec les projets locaux, supervisent les actions de plaidoyer et suivent les progrès réalisés pour en rendre compte à la Référente Genre.
- **La Référente Genre, Marinella Linati**, est responsable de la promotion, du suivi et du pilotage global de la politique genre au sein du CSCE.
- **Le Comité de Direction et le Conseil d'Administration** assurent le portage politique et stratégique, et garantissent l'allocation des ressources humaines, techniques et financières nécessaires à la bonne mise en œuvre de cette politique.

Les postes et responsabilités détaillés pour chaque action spécifique seront précisés dans le **Plan d'Action Genre**, qui permettra d'opérationnaliser concrètement cette politique au sein du CSCE.