

# Fiche 1 : J'anime une réunion / table ronde inclusive !

En amont de la réunion

Je veille à ce qu'il y ait des femmes et des hommes autour de la table !

Je vérifie que l'horaire convient bien à tout le monde, y compris aux parents !

J'envoie à l'avance un ordre du jour pour que tout le monde puisse se préparer, et inclus le sujet de l'égalité femmes hommes dans l'ordre du jour quand c'est pertinent (que la réunion soit dédiée à l'égalité ou à un autre sujet!)

Pendant la réunion

En début de réunion, je rappelle les règles de prise de parole égale, respectueuse et sans interruption, et je demande aux gens: 'comment allez-vous?'

Au moment où se prend une décision, je veille à ce que les personnes influent en raison de leurs arguments, et non pas en raison de leur sexe ou d'un autre critère.

Je regarde si se produit du mansplaining (un homme interrompt une femme), mansplaining (un homme explique à une femme ce qu'elle sait déjà / quelque chose de manière condescendante) ou de l'appropriation d'idées, et j'interviens si cela se produit

## *Intéraction et prise de décision*

Je veille à ce que les femmes et les hommes s'expriment de manière équilibrée / proportionnelle à leur nombre, et qu'ils soient écoutés de la même manière par tout le monde quel que soit leur sexe.

Au moment où se prend une décision, je demande comment les différentes options sur la table impactent différemment les femmes et les hommes concerné.es: la décision va-t-elle créer un emploi, un contrat d'affaires, un événement, un appel à projet, etc, les femmes et les hommes profiteront-ils également de ces opportunités?

Je favorise une communication non violente: les personnes s'expriment avec respect, peuvent évoquer leurs difficultés ou besoins, et les échanges portent sur les arguments et non pas sur les personnes.

# Fiche 2 : J'organise et anime un événement inclusif !

## QUOI ?

En fonction de la thématique de l'événement, j'identifie la façon la plus pertinente d'intégrer du contenu concernant le genre (questions posées, informations et analyses partagées sur les enjeux, points de vue représentés) au sein des activités/séminaires/table-rondes.

Je mobilise des intervenant.e.s spécialistes de l'Égalité F-H/Inclusion et/ou des organisations "championnes" engagées en faveur de cet agenda. Mon événement est l'occasion de sensibiliser, convaincre, inspirer sur le sujet des inégalités femmes-hommes et des actions favorisant l'égalité et l'inclusion, et doit favoriser la diffusion de connaissances (constats, chiffres clés, analyses contextualisées), de témoignages/partages d'expérience sur cet agenda.

A ce titre, je prévois deux types de formats:

1er format:  
un/des séminaires dédiés spécifiquement au sujet égalité/inclusion qui permettent d'approfondir

2ème format: des séminaires sur d'autres sujets que l'égalité mais qui vont également évoquer le sujet de l'égalité en transversal, ceci afin de toucher les participant.e.s avec une large représentativité des profils (H/F, décideur.se.s, secteurs, etc.). Par exemple, une table ronde sur le dialogue public privé dans un secteur va poser la question de la participation des femmes à ce dialogue.

## QUOI ?

Je conçois le cas échéant (avec l'appui d'un.e expert.e Genre si nécessaire) des activités alternatives aux séminaires/tables-rondes, permettant d'aborder l'agenda égalité femmes-hommes/inclusion (en transversal et/ou en dédié) à travers d'autres pratiques et canaux de sensibilisation (participatifs, culturels, etc.).

Concours/prix permettant de valoriser les expériences réussies et innovantes à l'échelle régionale

Ateliers participatifs et ludiques (type Fresque du Climat

Animation culturelle en lien avec les acteur.ice.s artistiques des territoires (exposition d'arts visuels, projections audiovisuelles documentaire ou fiction, spectacle vivant dont théâtre/performance/chanson à texte).

## QUOI et QUI ?

Je veille à mobiliser des intervenant.e.s femmes et hommes dans le cadre des activités/séminaires/table-rondes.

Dans les invitations, je demande à ce que l'organisme propose des intervenant.e.s femmes et hommes. Si les intervenants proposés sont exclusivement des hommes, je cherche à comprendre les freins et à y remédier: horaires adaptés, besoin d'échange bilatéral en amont, etc.?

La présence de femmes et d'hommes expert.e.s/intervenant.e.s autour de la table a un impact direct pour le public en termes de légitimation de la parole de tout.e.s sur le sujet traité, de "rôle modèle", et d'enrichissement de l'échange (diversité des parcours et points de vue situés).

# Fiche 2 : J'organise et anime un événement inclusif !

## COMMENT ?

En amont de l'évènement j'envoie un mail rappelant les règles de prise de parole et modalités d'animation inclusive et luttant contre les comportements sexistes (cf. Fiche N°1) à tou.te.s les animateur.trice.s d'activités/séminaires et intervenant.e.s, et m'assure de leur compréhension et prise en compte dans le cadre de l'évènement (+affichage papier).

## QUI et COMMENT ?

Concernant les marchés de services et fournitures générés par l'organisation de l'évènement, je rédige des Termes de référence ou cahiers des charges intégrant une grille d'évaluation (critères techniques) favorisant la sélection de prestataires qui démontrent un engagement de leur organisation/entreprise en faveur de l'égalité femmes hommes et de l'inclusion (efforts visant la représentation des femmes dans les effectifs et les instances de direction, lutte contre la violence faite aux femmes et le harcèlement, égalité salariale, etc), et/ou une organisation dirigée ou créée par une femme, et/ou des équipes de travail mixtes.

Je favorise un accès large et inclusif à l'évènement, en veillant à un accès non discriminant à l'information, l'inscription, la participation, la prise de parole par le public/les participant.e.s. Notamment:

Je diffuse l'information sur l'évènement auprès d'organisations "relais" mobilisées sur l'agenda égalité F-H/inclusion, associations de femmes.

Je m'assure concrètement que les hommes et les femmes peuvent participer aux activités le soir, et consulte les participant.e.s à ce sujet.

Je produis des données désagrégées femmes-hommes concernant la participation, afin d'identifier et de pallier d'éventuels déséquilibres lors d'éditions futures.

Je prévois la mise en place d'un stand ("punto violetta") dédié à la sensibilisation et à la lutte contre la violence fondée sur le genre, accueillant (informations et aide) notamment toute personne se trouvant en situation de vulnérabilité dans le cadre de l'évènement (activités formelles et temps informels).

## COMMENT ?

Je veille à concevoir et diffuser des supports de communication sensibles au genre, avec écriture inclusive et luttant contre les stéréotypes de genre (information en amont par courriel, réseaux sociaux, puis communiqué de presse, pastilles audiovisuelles pendant l'évènement avec représentativité femmes-hommes au niveau des personnes interviewées, communication post-évènement). Je m'assure notamment que les supports ne montrent pas que des hommes, et que les femmes et les hommes soient représentés sur des rôles également variés: leader, expert.e..

Je capitalise sur la dynamique égalité/inclusion portée dans le cadre de l'évènement en valorisant les initiatives et les acteur.ice.s, mobilisé.e.s sur cet agenda et en produisant des supports dédiés le cas échéant (partage de bonnes pratiques, répliquabilité).

# Fiche 3 : J'accompagne et finance des porteurs de projets

Lorsque j'accompagne des porteurs de projets dans la conception d'un projet je mets le sujet Égalité/inclusion à l'ordre du jour, j'apporte des informations sur la démarche stratégique et opérationnelle de Cap Business Océan Indien en faveur de cet agenda, je dialogue avec les partenaires pour comprendre leur dynamique sur le sujet (intérêt et freins éventuels, connaissance de l'écosystème d'acteur.ice.s, etc.). Ceci dans une perspective de sensibilisation et de partage de connaissances sur les enjeux d'inégalités F-H à l'échelle régionale/locale/sectorielle/organisationnelle en lien avec son projet.



Je leur transmets par mail les outils, documents ressources et guides méthodologiques disponibles et utiles pour l'intégration du genre dans son projet (cf. Note synthétique Outils), et leur recommande d'éventuels appuis en expertise.

1. les projets qui intègrent les enjeux d'égalité (transversalisation) et/ou les projets ciblant principalement la réduction des inégalités ou bénéficiant en priorité aux femmes, ainsi que



2. les porteurs de projets/organisations engagés en faveur de l'égalité professionnelle, et/ou proposant des équipes de projet mixtes et/ou dirigées par des femmes.

Dans le cadre d'appels à projets, je mets en place des critères d'attributions de financement favorisant

Lorsque je suis à l'initiative de la conception et du montage d'un projet/programme, j'identifie les principaux enjeux de genre du projet et points d'entrée possibles pour la promotion de l'égalité F-H à travers les activités, ou le cas échéant les besoins en production de connaissance sur la situation initiale (Diagnostic Genre) permettant d'adapter la conception des activités (dans ce cas je cherche à mobiliser un financement pour cette étude et contribue à la rédaction de termes de références adaptés).



Je m'appuie pour ce faire sur les outils et guides méthodologiques à ma disposition, et peux faire appel à l'appui d'un.e expert.e genre le cas échéant.

Afin d'assurer un suivi des résultats et une capitalisation opérationnels des projets sur la dimension genre j'intègre systématiquement des indicateurs désagrégés F/H (par exemple: participants femmes et hommes) et des indicateurs spécifiques aux activités Égalité/inclusion le cas échéant. Les dossiers d'appels à projets mentionnent également cet impératif pour les projets à soumettre.



J'organise des initiatives de partage d'expérience et de bonnes pratiques au niveau régional pour valoriser les projets moteurs sur l'agenda Égalité/Inclusion.



Je développe ma connaissance de l'écosystème d'acteurs ressources et partenaires potentiels dans l'Océan Indien sur les enjeux d'égalité F-H (expert.e.s, cabinets de conseil, recherche, acteur.ice.s institutionnels, société civile...), et à l'international, pour pouvoir les recommander auprès des porteurs de projets ou les mobiliser (étude, activités, partenariats...).

# Fiche 4 : Je rédige des Termes de Référence pour la réalisation d'une étude/ produit de la connaissance

**Les Termes de Référence sont rédigés en écriture inclusive, a minima pour les mots désignant des fonctions décisionnaires ou d'expertise (lien au pouvoir):**

**Expert.e**

**Directeur.ice**

**Chef.fe de projet, etc**

**¿ION¿**

**Les TDR et la notation des soumissionnaires favorisent les offres proposées par :**

- une organisation dirigée ou créée par une femme
- et/ou une organisation pouvant démontrer un engagement en faveur de l'égalité femmes hommes et de l'inclusion: efforts visant la représentation des femmes dans les effectifs et les instances de direction, lutte contre la violence faite aux femmes et le harcèlement, égalité salariale, etc

- une équipe mixte - Attention aux équipes 100% masculine!
- une équipe disposant d'une expérience dans l'analyse et les recommandations favorisant l'égalité femmes hommes

**¿ION¿**

**Les TDR et la grille d'évaluation favorisent les offres présentant comment sera menée l'analyse sur le genre dans le cadre de l'étude, avec la:**

- la production d'un diagnostic des éventuelles inégalités entre femmes et hommes dans le secteur ou sur le sujet correspondant à l'étude

- la production de recommandations visant la réduction des inégalités et de la violence fondées sur le genre
- Par exemple: une étude sur les métiers dans l'économie bleue analysera la représentation des femmes dans le secteur (diagnostic) et proposera des recommandations pour éventuellement remédier aux obstacles que rencontrent les femmes notamment les stéréotypes de genre liés aux métiers masculinisés, les discriminations, la violence et le harcèlement.

Lorsque j'analyse et commente les livrables qui me sont soumis, j'évalue la qualité du diagnostic et des recommandations sur l'égalité femmes hommes et me fais aider d'un.e collègue expert.e genre si besoin

## QUI ?

Je m'assure que le Comité de pilotage de l'étude comporte des femmes et des hommes, qu'un.e membre du Comité dispose d'une expertise genre solide, et que la composition favorise ultérieurement la diffusion de l'étude

## QUOI ?

Je diffuse l'étude largement en termes géographiques et auprès des acteurs pertinents, en utilisant une diversité de supports de communication innovants (capsule vidéo, webinar interactif, podcast, etc)