

Une Europe féministe en action

Cadre
Stratégique
2027 - 2031



Funded by
the European Union

Remerciements

Merci à toutes les membres du LEF, aux organes de gouvernance et au Secrétariat qui ont contribué à l'élaboration de ce cadre.

Avec le soutien et la coordination de :

Présidente : Dina Loghin

Secrétaire générale : Mary Collins



Ce rapport a été financé par le programme Droits, égalité et citoyenneté de l'Union européenne. Le contenu de ce rapport relève de la seule responsabilité du Lobby européen des femmes et ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'Union européenne.

Lobby Européen des Femmes

Rue Hydraulique 18

1210 Brussels - Belgium

www.womenlobby.org



Table des matières

1	Avant-propos	4
2	À propos de la consultation.....	6
3	Notre organisation	7
4	Le contexte dans lequel nous opérons	8
5	Comment nous structurons notre travail	12
6	Mission 2027 - 2031	14
7	Vision	14
8	Valeurs	14
9	Principes de fonctionnement	15
10	Théorie du changement	15
11	Objectifs externes	16
12	Objectifs internes	20
13	Annexe 1 : Approche du cadre logique	22

Avant-propos

Nous sommes ravis de présenter le Cadre stratégique du Lobby européen des femmes pour 2027–2031.

Le Lobby européen des femmes (LEF) est la plus grande organisation faitière d'associations de femmes en Europe, rassemblant, par le biais de coordinations nationales et d'adhésions à l'échelle européenne, plus de 2 000 organisations dans 33 pays, y compris les États membres de l'UE et les régions voisines. Depuis sa création en 1990, le LEF a joué un rôle clé dans l'élaboration des politiques relatives aux droits des femmes et à l'égalité des genres au niveau européen.

Dans un contexte marqué par une réaction croissante contre les droits des femmes, l'instabilité géopolitique et les inégalités croissantes, le LEF s'efforce de promouvoir une Europe féministe fondée sur l'égalité, la démocratie et les droits de l'homme. Son approche est basée sur une analyse féministe forte, l'intersectionnalité et les expériences vécues par les femmes et les filles à travers l'Europe.

Notre stratégie précédente, *Women Changing Europe : Building a Feminist Vision for the Future of Europe 2022–2026*, a été élaborée pendant la pandémie de COVID-19 - une période de profonde incertitude et de perturbation à travers l'Europe. Bien que nous ayons dépassé la crise immédiate, son impact continue de façonner nos sociétés. Dans le même temps, de nouveaux défis sont apparus, nous rappelant que les progrès en matière de droits des femmes ne peuvent jamais être tenus pour acquis.

Le monde qui nous entoure évolue rapidement, et notre mouvement doit évoluer avec lui. Par conséquent, ce cadre stratégique - par rapport au dernier - met beaucoup plus l'accent sur la façon dont nous travaillons en tant qu'organisation. Cela signifie être honnête sur ce qui fonctionne, assez courageux pour changer ce qui ne fonctionne pas, et avec une détermination à renforcer les structures qui permettent à notre réseau de prospérer.

Cette stratégie est le fruit de plusieurs mois de réflexion et de collaboration. Nous tenons à remercier chaleureusement nos membres du Comité exécutif et du Conseil d'administration, nos organisations membres, notre personnel et nos partenaires externes qui ont gracieusement apporté leur temps, leur expertise et leur engagement à ce processus. Ces idées et ce dévouement ont contribué à façonner non seulement les priorités que nous nous sommes fixées, mais aussi la façon dont nous nous organisons pour les poursuivre.

Notre dernier cadre définit qui nous sommes et le contexte dans lequel nous travaillons. Il définit notre mission, notre vision et nos valeurs pour la période 2027–2031 et explique notre théorie du changement. Il décrit nos priorités de plaidoyer externe ainsi que le développement interne nécessaire pour soutenir et renforcer notre organisation. Enfin, il fournit un cadre clair pour la mise en œuvre, définissant des objectifs, des méthodes et des moyens de mesurer les progrès.

Le travail à venir est important. Mais il en va de même de la force de notre réseau et de l'engagement de ceux qui composent le Lobby européen des femmes. Avec cette stratégie, nous avançons avec clarté, détermination et espoir.



Dina Loghin
Présidente, Lobby
Européen des
Femmes

2 À propos de la consultation

La consultation relative à ce cadre stratégique a débuté par un événement d'une journée à Budapest consacrée à la stratégie, réunissant une centaine de membres du LEF et des membres du Conseil d'administration. La session a été l'occasion d'identifier les priorités communes, de faire ressortir les principaux défis auxquels l'organisation et ses membres sont confrontés et de recueillir des idées initiales pour la prochaine période stratégique.

Pour compléter cette discussion, un sondage en ligne a été distribué aux membres du réseau du LEF. Au total, 47 réponses ont été reçues, dont 42 membres et représentantes du Conseil d'administration et 5 membres du personnel. Une série d'entretiens approfondis ont été menés pour explorer plus en détail les thèmes clés. Il s'agissait notamment d'entretiens avec des organisations membres du LEF, avec le personnel du LEF, avec des membres du Comité exécutif et avec des partenaires et des bailleurs de fonds externes.

Tout au long du processus, un noyau stratégique a guidé l'élaboration du cadre. Ce groupe comprenait le personnel du LEF, y compris la Secrétaire générale, des membres du Comité exécutif tels que la Présidente et la Trésorière, et des représentantes des membres. Aux étapes clés du processus, des résumés de haut niveau et des projets d'orientations ont été partagés avec le Comité exécutif, le Conseil d'administration et les membres. Les commentaires de ces discussions ont été systématiquement intégrés dans la stratégie, garantissant que le cadre final reflète les idées collectives du réseau du LEF.

Ce travail a été mené par Katherine Diggory et Alice Krisztina Pop, deux praticiennes féministes expérimentées possédant une vaste expertise en matière de planification stratégique, de développement organisationnel, de conseil et de facilitation inclusive dans des contextes européens, nationaux et locaux. Leur expérience combinée couvre à la fois l'Europe de l'Ouest et de l'Est. Katherine Diggory, une ressortissante britannique basée en Allemagne, travaille dans toute l'Europe occidentale en tant que consultante en stratégie pour soutenir les ONG. Alice Krisztina Pop, de nationalité roumaine et hongroise, a passé plus de 20 ans au sein de l'Institut national démocratique, se concentrant sur le développement de la société civile et la participation politique en Roumanie et dans toute l'Europe centrale et orientale.

3 Notre organisation

Nous sommes le Lobby européen des femmes (LEF), la plus grande organisation faîtière d'associations de femmes en Europe. Créé en 1990, nous avons été créés pour rassembler les voix des femmes de tout le continent et pour faire en sorte que l'égalité des genres soit au cœur du travail de l'Union européenne. Aujourd'hui, nous connectons des organisations nationales et européennes de tous les États membres de l'UE, ainsi que des pays candidats et voisins, formant un mouvement féministe diversifié et dynamique.

En tant que voix collective et indépendante, nous travaillons à faire progresser les droits des femmes et à parvenir à une égalité réelle dans tous les domaines de la vie. Notre réseau rassemble des organisations ancrées dans les réalités locales, les contextes nationaux et les espaces de plaidoyer européens. Cela nous permet de combiner l'expertise avec l'expérience vécue et les pratiques réussies éprouvées, en veillant à ce que notre travail reste à la fois fondé et percutant.

Notre engagement est inlassable et continu. Nous travaillons à travers des mandats politiques changeants et des contextes en évolution pour faire en sorte que l'égalité reste une priorité dans la politique européenne et la vie publique, en rassemblant les acteurs, en établissant des partenariats et en renforçant les perspectives féministes dans la prise de décision.

Nous nous attaquons aux facteurs structurels de l'inégalité en plaidant pour la justice économique, en œuvrant pour éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles et en promouvant la parité dans la vie politique et publique. Nous soutenons les approches qui placent les soins, le bien-être et l'égalité au centre de sociétés durables et démocratiques.

Les progrès réalisés renforcent à la fois la pertinence et l'impact de notre travail, tout en soulignant la nécessité d'une action continue. Sur cette base, nous restons déterminées à renforcer et à élargir notre travail, en soutenant les femmes et les filles à travers l'Europe dans toute leur diversité.



L'inclusion et la diversité sont au cœur de notre approche. Nous reconnaissons que les expériences des femmes sont façonnées par des facteurs multiples et croisés, et nous visons à refléter ces réalités dans nos priorités et nos actions. Nous considérons la diversité comme une source de force et d'innovation, et nous œuvrons pour une Europe où toutes les femmes et les filles peuvent pleinement participer, contribuer et bénéficier de la vie sociale, économique et politique.

À l'avenir, nous restons déterminés à faire progresser une Europe féministe, une Europe où l'égalité entre les femmes et les hommes est réalisée dans la pratique, où les droits fondamentaux sont respectés et où les systèmes démocratiques sont renforcés par une participation inclusive. Notre rôle est de continuer à soutenir cette transformation de manière cohérente, collaborative et tournée vers l'avenir.

4 Le contexte dans lequel nous opérons

Nous opérons dans un contexte marqué à la fois par des progrès importants et des défis croissants pour l'égalité des genres. Les dernières années ont montré l'impact d'un plaidoyer soutenu et d'une action collective : des progrès au niveau de l'Union européenne, notamment l'adhésion à la Convention d'Istanbul et l'adoption d'une nouvelle législation sur la violence à l'égard des femmes, ainsi que la poursuite des réformes nationales et de la mobilisation des organisations de femmes. Dans le même temps, des initiatives telles que My Voice, My Choice soulignent la force de la demande publique pour les droits des femmes. Ensemble, ces développements représentent des étapes importantes dans le renforcement de la protection et de la responsabilité à travers l'Europe.

Dans le même temps, les réactions politiques et les tentatives de faire reculer les engagements dans certains pays soulignent à quel point ces gains restent fragiles. Les organisations de la société civile travaillant sur l'égalité des genres et les droits des femmes sont également confrontées à une pression croissante¹, le financement des activités de plaidoyer et de défense des droits se fait de plus en plus restreint et concurrentiel, tandis que les priorités politiques changeantes risquent de réduire l'attention accordée à l'égalité. Ensemble, ces dynamiques soulignent à la fois les progrès réalisés et le besoin continu d'un engagement durable pour protéger et faire progresser les droits des femmes.

¹ [Recommandations du LEF à la Commission européenne sur la Stratégie de l'UE pour la société civile](#)

Un paysage démocratique en mutation

Nous vivons et opérons dans un contexte marqué par une complexité et une incertitude croissantes. Les progrès vers l'égalité ne sont pas garantis et, dans certains domaines, sont remis en question et ciblés. Dans toute l'Europe, les tendances antidémocratiques gagnent du terrain, avec une pression croissante sur les droits fondamentaux, l'égalité et l'état de droit.² Ces développements sont souvent accompagnés de récits qui remettent en question l'égalité des genres et cherchent à inverser les engagements existants.

Défis croissants pour les droits des femmes et l'espace civique

Les droits des femmes font de plus en plus l'objet de contestations politiques et publiques. Dans certains contextes, ils sont traités comme secondaires ou conditionnels, plutôt que comme faisant partie intégrante des sociétés démocratiques. Dans le même temps, l'espace civique se rétrécit³ et les instruments juridiques abusifs augmentent⁴ dans certaines parties de l'Europe, affectant la capacité des organisations de la société civile, en particulier les organisations féministes, à fonctionner efficacement, à plaider et à contribuer aux processus politiques.

Conflits, militarisation et exclusion de la prise de décision

Les conflits en cours et l'instabilité géopolitique continuent de façonner le paysage européen et mondial. Au-delà de leur impact humain immédiat, ces dynamiques renforcent souvent les structures de pouvoir inégales et limitent la gouvernance inclusive. Les femmes restent sous-représentées dans les processus décisionnels liés à la paix, à la sécurité et au relèvement, malgré leur rôle essentiel dans la construction de solutions durables.⁵

Inégalité économique et justice sociale

Les inégalités économiques restent un obstacle important à l'égalité. Les femmes continuent d'être surreprésentées dans les emplois peu rémunérés et précaires et assument une part disproportionnée des responsabilités familiales non rémunérées.⁶ L'augmentation du coût

² [Rule of law in the EU](#)

³ [Civic Space Update: Enabling civil society to uphold EU values and strengthen democracy](#)

⁴ [Council of Europe adopts Recommendation on countering the use of SLAPPs](#)

⁵ [Facts and figures: Women, peace, and security | UN Women](#)

⁶ [Progress on the Sustainable Development Goals - The gender snapshot 2025 | UN Women](#)

de la vie et les lacunes des systèmes de protection sociale exacerbent encore ces défis. La lutte contre ces inégalités structurelles est essentielle non seulement pour le bien-être individuel, mais aussi pour la cohésion sociale et la résilience économique.

Transformation technologique et risques émergents

Les développements technologiques rapides, y compris l'intelligence artificielle, transforment les économies et les sociétés. Bien que ces changements apportent des opportunités, ils comportent également des risques de renforcement des inégalités existantes. Les femmes sont touchées de manière disproportionnée par les perturbations du marché du travail et sont plus exposées à des formes de travail peu sûres ou sous-évaluées.⁷ Parallèlement, les espaces numériques peuvent amplifier la discrimination et la violence sexiste, notamment par le harcèlement en ligne et les systèmes biaisés. Il est donc essentiel de veiller à ce que les transitions technologiques soient inclusives et fondées sur les droits.

Violence croissante à l'égard des femmes et des filles

La violence à l'égard des femmes et des filles⁸ persiste dans toutes les sociétés d'Europe, sous forme physique et numérique. Les preuves montrent que la plupart des victimes de viol sont des femmes, tandis que les auteurs sont majoritairement des hommes, et environ une femme sur dix dans l'UE a subi des violences sexuelles depuis l'âge de 15 ans. Cependant, ces chiffres sous-estiment la réalité, car la violence sexuelle est fortement sous-déclarée en raison de la stigmatisation, de la peur et de la faible confiance dans les systèmes de justice. Les survivantes sont souvent confrontées à des obstacles importants pour signaler et obtenir justice, de nombreuses affaires n'ayant jamais été portées devant les tribunaux ou ayant abouti à une condamnation⁹. Cela reflète des schémas plus larges d'inégalité et des attitudes bien ancrées qui continuent de normaliser la violence sexuelle et de limiter la protection efficace des femmes et des filles.

⁷ [Les effets de l'IA sur la vie professionnelle des femmes | UNESCO](#)

⁸ Les positions précédemment convenues du LEF comprennent : **Prostitution et traite**, (première) motion adoptée par l'AG en juin 1998

Faire de l'achat de femmes dans la prostitution un crime et développer des politiques fortes contre le proxénétisme, Motion adoptée par l'AG en septembre 2001

Tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de prostitution – y compris les « services » pour les personnes handicapées, Motion adoptée par l'Assemblée générale en octobre 2005

⁹ [Observatoire LEF Analyse des définitions du viol dans l'UE - La valeur ajoutée de la directive européenne sur la violence à l'égard des femmes | Lobby européen des femmes](#)

Les conclusions de l'Observatoire du Lobby européen des femmes sur la violence à l'égard des femmes continuent de mettre en évidence d'importantes lacunes dans la mise en œuvre, les services de soutien et les réponses institutionnelles à travers l'Europe, ainsi que des préoccupations croissantes liées au harcèlement en ligne, aux abus facilités par la technologie et aux discours de haine misogynes.¹⁰

Crise climatique et impacts sexospécifiques

La crise climatique est un défi urgent et systémique aux impacts différenciés. Les femmes et les filles sont souvent touchées de manière disproportionnée par la dégradation de l'environnement et les risques liés au climat, en particulier lorsqu'elles sont associées à d'autres formes de désavantages¹¹. Dans le même temps, leur participation à la prise de décision climatique reste limitée. Une transition juste nécessite l'intégration de l'égalité des genres, de l'inclusion et de la participation dans les politiques et les réponses climatiques.

Un appel à une action soutenue et coordonnée

Dans ce contexte, une action soutenue et coordonnée est essentielle. Il est clairement nécessaire de renforcer les engagements en faveur de l'égalité des genres, de renforcer les alliances et de soutenir les acteurs de la société civile. Le LEF joue un rôle central à cet égard en coordonnant à la fois les coalitions nationales et les ONG paneuropéennes, dont les modes d'action différents mais complémentaires permettent un impact à la fois au niveau local et européen. Sur cette base, notre rôle est de promouvoir une approche cohérente, inclusive et fondée sur les droits en matière d'égalité dans toute l'Europe.



¹⁰ [Progrès sur les objectifs de développement durable - L'instantané du genre 2025 | ONU Femmes](#)

¹¹ [Climate Finance Shadow Report 2025 | OXFAM](#)

5 Comment nous structurons notre travail

Nous organisons notre travail sous la forme d'un réseau démocratique, participatif et collaboratif, guidé par la transparence, la coopération et la responsabilité partagée. Nos structures sont conçues non seulement pour assurer une gouvernance efficace, mais aussi pour permettre un engagement significatif de nos membres et pour refléter notre engagement envers la propriété collective et la responsabilité.

Notre façon de travailler est l'expression de nos valeurs. Cela nous permet de rester ouverts, inclusifs et réactifs, tout en renforçant notre capacité collective à influencer les politiques, à façonner le débat public et à faire progresser l'égalité à travers l'Europe.

Nos membres sont au centre de notre gouvernance. À travers l'Assemblée générale, ils définissent nos priorités et notre orientation stratégique, en veillant à ce que notre travail reflète les diverses réalités des femmes à travers l'Europe. Le Conseil d'administration et le Comité exécutif assurent la continuité et l'orientation stratégique entre les assemblées générales, soutenant la mise en œuvre cohérente et l'alignement avec notre mission.

Un pilier central de notre façon de travailler est notre système de structures de travail. Il s'agit notamment de groupes de travail, de notre observatoire de la violence à l'égard des femmes et des filles et de groupes de travail ad hoc qui rassemblent les membres autour de priorités clés. Ils servent d'espaces dynamiques de collaboration, où l'expertise, l'expérience et les perspectives sont partagées et combinées. Au sein de ces structures, les membres contribuent à façonner nos positions politiques, à élaborer des stratégies de plaidoyer et à faire progresser des initiatives concrètes. Ils sont essentiels pour s'assurer que notre travail reste informé, pertinent et réactif aux défis émergents.

Ces structures de travail - établies par le Conseil d'administration dans le but de soutenir la réalisation des objectifs stratégiques du LEF - se concentrent sur des domaines thématiques fondamentaux tels que la transformation économique féministe, la participation politique des femmes, la santé et les droits sexuels et reproductifs et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles, tout en créant un espace pour aborder les priorités régionales et les questions en évolution.

Ils nous permettent de connecter les connaissances entre les pays et les secteurs, de renforcer l'analyse collective et de construire des approches communes aux défis partagés.

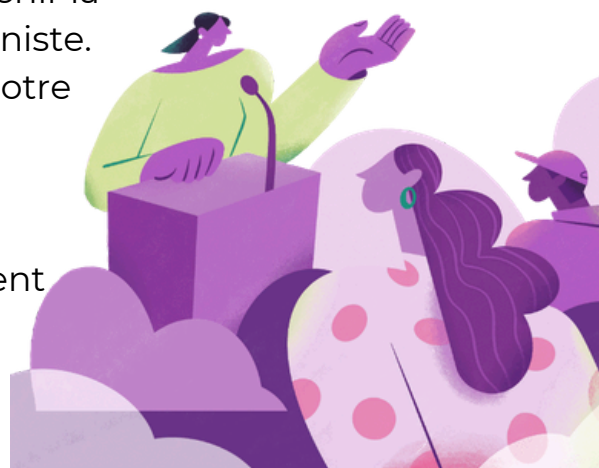
Nos groupes de travail, l'observatoire de la violence à l'égard des femmes et des filles et les mécanismes des groupes de travail fournissent une expertise plus approfondie et un suivi continu dans des domaines spécifiques, en particulier sur la violence à l'égard des femmes. En rassemblant des connaissances spécialisées de toute l'Europe, ces structures soutiennent un plaidoyer fondé sur des données probantes et renforcent notre capacité à répondre à la fois aux problèmes à long terme et aux développements émergents.

En parallèle, nos sous-comités et organes consultatifs soutiennent le fonctionnement interne et la pérennité de l'organisation. Ils contribuent à des domaines tels que l'adhésion, la gouvernance, la surveillance financière et l'inclusion.

Notre Secrétariat, basé à Bruxelles, soutient la coordination et la mise en œuvre de notre travail. Il travaille en étroite collaboration avec les membres et les organes de gouvernance pour faciliter la collaboration, assurer la continuité et traduire les priorités collectives en actions concrètes au niveau européen.

Dans toutes ces structures, nous mettons fortement l'accent sur l'amplification des voix des femmes que nous représentons. Nos processus sont conçus pour être participatifs et inclusifs, créant un espace de dialogue, de co-création et d'apprentissage partagé. Cela garantit que notre plaidoyer est fondé sur une expérience vécue et reflète la diversité de nos membres.

Nous nous engageons également à soutenir la prochaine génération de leadership féministe. Grâce à des initiatives telles qu'AGORA, notre camp d'été pour jeunes féministes, nous créons des opportunités pour les jeunes femmes de se connecter, de développer leurs capacités et de contribuer activement à façonner notre programme. Ces échanges intergénérationnels sont essentiels pour soutenir et renouveler le mouvement féministe à travers l'Europe.



6 Mission 2027 - 2031



Nous plaidons pour promouvoir les droits des femmes et l'égalité des genres dans tous les domaines de la vie en Europe.¹²



7 Vision

Une Europe féministe où l'égalité des genres¹³ est une réalité vécue. D'ici 2031, toutes les femmes et les filles auront des droits égaux et une participation égale au pouvoir et à la prise de décision à tous les niveaux de la société. Libérés de l'oppression, de l'exploitation, du sexisme et de la violence, ils bénéficieront d'une pleine autonomie et d'une véritable liberté de choix.

8 Valeurs



Féminisme



Égalité



Solidarité



Diversité et Inclusion



Intersectionnalité



Intégrité



Dignité



Justice

¹² Cette mission de 5 ans s'appuie sur la [mission existante du LEF](#)

¹³ Terminologie utilisée conformément à la [Convention d'Istanbul](#)

9 Principes de fonctionnement



10 Théorie du changement

Nous sommes convaincues que le changement pour les femmes et les filles s'opère lorsque le LEF constitue une voix européenne forte, unie et influente, façonnant les politiques et la législation, et lorsque ses membres nationaux disposent des moyens nécessaires pour mener une action de plaidoyer efficace dans leurs pays respectifs.

Pour y parvenir, le LEF unit l'influence de la politique européenne à un plaidoyer national coordonné, dotant les membres de l'analyse, des alliances et de la visibilité nécessaires pour contrer la réaction organisée et faire pression pour des réformes structurelles. Au fil du temps, cette approche entraîne un changement systémique durable et une action transformatrice et collective, garantissant l'égalité des femmes et des filles dans toutes les sphères de la société.



1 Objectifs externes

Pour concrétiser notre mission et notre vision, nous concentrerons nos efforts sur les piliers stratégiques suivants :

1. Plaider pour une Europe exempte de violence masculine à l'égard des femmes et des filles

1. Veiller à ce que la directive européenne sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Directive (UE) 2024/1385) soit effectivement transposée et appliquée de manière harmonisée dans tous les États membres, afin que les engagements européens se traduisent par une protection réelle des femmes, y compris par la fin de l'impunité.
2. Plaider pour des définitions du viol fondées sur le consentement dans tous les États européens.
3. Lutter pour une indemnisation équitable et l'accès à la justice pour les femmes victimes de violence et de discrimination masculines, afin que les survivantes soient reconnues et obtiennent réparation.
4. Renforcer les points de contact et les structures de soutien pour les femmes confrontées à la violence, en garantissant des services accessibles et efficaces dans toute l'Europe.
5. Plaider pour la reconnaissance du féminicide en tant que crime sexuel dans la législation nationale, en rendant la nature de ces meurtres visible et légalement reconnue.
6. Faire pression pour que tous les États européens ratifient, réintègrent et mettent pleinement en œuvre la Convention d'Istanbul, rendant ses protections juridiquement contraignantes et efficaces partout.
7. Prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles lors des examens médicaux et des soins liés aux femmes et aux filles touchées par les MGF, à la grossesse et à l'accouchement, à la ménopause et à la post-ménopause.

2. Œuvrer pour une Europe construite sur la parité des genres

1. Promouvoir la parité en tant qu'impératif démocratique, en reconnaissant la représentation égale des femmes et des hommes comme un principe fondamental de la démocratie et une condition préalable à la prise de décision inclusive dans tous les pays européens.
2. Plaider pour une parité 50/50 dans la représentation politique et le leadership, y compris dans les parlements, les gouvernements, les institutions de l'UE et les organes de décision du secteur privé.
3. Plaider pour que la parité inclusive soit reconnue comme un principe démocratique constitutionnel ou juridiquement contraignant dans les cadres juridiques nationaux, en intégrant l'égalité dans les fondements de la gouvernance démocratique.

4. Soutenir l'adoption de mesures de parité, telles que les quotas de genre, les lois sur la parité et les procédures de sélection transparentes, pour garantir l'égalité d'accès des femmes aux fonctions politiques, aux rôles de leadership et aux postes d'influence.
5. Plaider pour que les femmes façonnent également les budgets, les politiques et les priorités de financement de l'UE (plus particulièrement le cadre financier pluriannuel de l'UE), y compris par la budgétisation sexospécifique et la participation significative des organisations de femmes à la conception et à la mise en œuvre des politiques.
6. Renforcer la responsabilité en matière d'égalité des genres dans la prise de décision, grâce au suivi, à la collecte de données et à l'établissement de rapports publics sur la représentation des femmes dans le leadership politique, économique et institutionnel.

3. Assurer une Europe de l'économie féministe, briser le cycle de la pauvreté féminisée

1. Comblent les écarts de rémunération, de pension et de patrimoine entre les femmes et les hommes, en veillant à ce que les femmes perçoivent une rémunération équitable tout au long de leur carrière et de leur retraite, et bénéficient d'un accès égal aux actifs économiques et à la sécurité financière.
2. Appliquer l'égalité salariale, et pas seulement la légiférer, grâce à des mécanismes de conformité plus solides, à la transparence salariale, à des sanctions en cas de non-conformité et à un soutien aux travailleurs qui revendiquent leurs droits.
3. Intégrer la budgétisation sexospécifique dans les cadres économiques, de relance et climatiques de l'UE, de sorte que les dépenses et les investissements publics répondent explicitement aux besoins économiques des femmes au niveau de l'UE et des États membres.
4. Faire avancer un accord de soins pour l'Europe qui renforce les services de soins abordables et de haute qualité et les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tout en promouvant le modèle d'égalité des revenus et des soignants pour parvenir à une plus grande égalité des genres, à la participation économique et au bien-être social dans toute l'Europe.
5. Plaider en faveur de la protection sociale et des droits à pension adéquats pour les femmes occupant des emplois précaires, à temps partiel et liés aux soins, y compris les garanties de revenu minimum, le soutien au chômage et la reconnaissance des soins non rémunérés dans les régimes de retraite.
6. Promouvoir l'égalité d'accès à l'entrepreneuriat, aux marchés publics et aux opportunités d'innovation, y compris le financement de démarrage et le capital-risque pour les startups dirigées par des femmes, et des mesures ciblées pour accroître la participation des femmes dans les domaines STEM et les secteurs à forte croissance.

7. Remettre en question les impacts de la numérisation et de l'automatisation sur les femmes et les filles, prévenir de nouvelles formes d'exclusion économique et de déplacement d'emploi pour les femmes grâce à la requalification, et autonomiser le leadership et l'action des femmes pour façonner des transitions de travail justes.

4. Travailler pour une Europe où la santé des femmes et les droits sexuels et reproductifs ne sont pas négociables

1. Veiller à ce que l'avortement soit légal, gratuit, sûr et accessible en pratique dans toute l'Europe, en levant les obstacles juridiques, financiers et procéduraux qui empêchent les femmes d'exercer leurs droits en matière de procréation. Intégrer cette protection dans les constitutions nationales et la Convention européenne des droits de l'homme.
2. Garantir un accès gratuit à la contraception pour toutes les femmes et les filles, ainsi qu'une éducation complète en matière de santé sexuelle et reproductive.
3. Adopter une approche de la santé des femmes fondée sur le cycle de vie, en répondant aux besoins spécifiques des filles, des adultes et des femmes âgées, et en veillant à ce que les services de santé soient réactifs à chaque étape de la vie.
4. Fournir des soins de santé accessibles aux femmes marginalisées telles que les Roms, les migrantes, les réfugiées, les femmes handicapées et celles vivant dans des zones rurales ou mal desservies.
5. Défendre le consentement libre et éclairé en tant que principe non négociable dans toutes les décisions en matière de soins de santé, en préservant l'autonomie des femmes sur leur corps.
6. Œuvrer à l'élimination de toutes les formes d'exploitation sexuelle.¹⁴
7. Éliminer l'avortement forcé, la stérilisation, le mariage des enfants et les mutilations génitales féminines, en tenant les États responsables de prévenir toutes les formes de coercition et de violence sexiste dans les soins de santé et le droit de la famille. Exiger que les pays financent la reconstruction génitale pour les survivantes.
8. Promouvoir des systèmes de santé sensibles au genre, y compris la recherche, la collecte de données et la conception de politiques qui reconnaissent les différences de sexe et de genre et améliorent les résultats et les services spéciaux et les traitements médicaux pour les femmes.

¹⁴ Les positions précédemment convenues du LEF comprennent : **Prostitution et traite**, (première motion adoptée par l'AG en juin 1998

Faire de l'achat de femmes dans la prostitution un crime et développer des politiques fortes contre le proxénétisme, Motion adoptée par l'AG en septembre 2001

Tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de prostitution – y compris les « services » pour les personnes handicapées, Motion adoptée par l'Assemblée générale en octobre 2005

5. Plaider en faveur de la création d'espaces numériques sûrs pour les femmes

1. Éliminer la violence, le harcèlement et l'exploitation en ligne, y compris la pornographie, la cyberviolence ciblée, le harcèlement et les abus sexualisés, avec des mécanismes de signalement et d'application robustes contre les auteurs.
2. Tenir les plateformes numériques responsables du harcèlement, de la cyberviolence, des discours de haine misogynes et de la désinformation.
3. Lutter contre les préjugés algorithmiques et la discrimination fondée sur l'IA, en veillant à ce que les systèmes et les technologies numériques ne renforcent pas les inégalités de genre.
4. Promouvoir la participation féministe à l'IA et à la gouvernance numérique, afin que les perspectives des femmes façonnent la conception, la mise en œuvre et la réglementation des technologies émergentes.
5. Augmenter la participation des femmes et des filles au leadership technologique, à l'innovation et à la prise de décision, y compris le mentorat ciblé, la formation et l'accès à l'éducation STEM et aux opportunités entrepreneuriales.

6. Œuvrer pour une Europe qui place les femmes au cœur de la paix et de la sécurité

1. Garantir une représentation de 50 % des femmes dans les négociations relatives à la paix et à la sécurité en fixant des objectifs contraignants pour leur participation aux processus de paix soutenus par l'UE, aux opérations de maintien de la paix et aux activités de consolidation de la paix, conformément à la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies et au programme plus large « Femmes, paix et sécurité ».
2. Intégrer ces investissements dans le cadre financier pluriannuel de l'UE 2028-2034, en liant le financement et les ressources à des progrès mesurables sur la participation des femmes aux efforts de paix et de sécurité humaine.

Introduire des tableaux de bord publics pour suivre l'inclusion des femmes dans les négociations de paix et les efforts de médiation, en créant de la transparence, de la responsabilité et des incitations pour les institutions de l'UE et les États membres à atteindre les objectifs d'égalité de genre.

7. Renforcer le multilatéralisme et les partenariats internationaux

1. Poursuivre les investissements à l'échelle internationale, notamment auprès des Nations Unies et d'ONU Femmes, afin de garantir que le multilatéralisme demeure une priorité absolue, tout en luttant contre le recul des droits des femmes et l'affaiblissement des mécanismes institutionnels au niveau international.

12 Objectifs Internes

Pour atteindre nos objectifs, nous devons nous assurer de disposer des structures internes, des ressources et des méthodes de travail nécessaires pour fonctionner efficacement et continuer à répondre aux besoins de nos membres.

8. Construire un écosystème plus connecté

1. Renforcer la communication entre le Comité exécutif, le Conseil d'administration et les membres, en fournissant une visibilité et des conseils en matière de leadership pour le plaidoyer et les interactions avec les membres.
2. Introduire des outils de communication modernes et efficaces qui protègent la sécurité des données, favorisent la collaboration interne et atteignent les parties prenantes là où elles se trouvent.
3. Établir des boucles de rétroaction plus claires entre la direction et les membres pour s'assurer que les priorités, les idées et les préoccupations sont entendues et prises en compte.
4. Cartographier systématiquement l'expertise des membres et l'intégrer dans les groupes de travail et la planification du plaidoyer, en maximisant la valeur des connaissances des membres.
5. Continuer à renforcer les mesures régulières pour examiner la satisfaction des membres et identifier les opportunités d'amélioration.

9. Explorer le renouvellement de la gouvernance et des structures internes

6. Rationaliser la gouvernance en renforçant le comité exécutif par une représentation accrue des membres afin de rendre la structure décisionnelle plus agile et réactive, et intensifier la communication avec les membres entre les assemblées annuelles.
7. Envisager une rémunération pour les membres du Comité exécutif afin de professionnaliser les attentes et de permettre à un plus large éventail de membres de participer activement.
8. Définir des mécanismes de renouvellement clairs pour les groupes de travail et accroître leur contribution aux travaux du LEF.
9. Donner la priorité au bien-être du personnel et mettre en œuvre des mesures pour réduire le roulement du personnel, assurer la continuité et la rétention des connaissances institutionnelles.
10. En plus des statuts et des règles internes du LEF, élaborer un manuel opérationnel interne pour favoriser la transparence des processus décisionnels et établir des procédures équitables, transparentes et claires.

10. Intégrer la diversité et l'intersectionnalité

1. Promouvoir la participation de personnes d'origines diverses et croisées, soutenues par le Comité EDI/Bien-être.
2. Fournir une formation au personnel et au Comité exécutif sur l'intersectionnalité, le leadership féministe inclusif et la mise en œuvre des principes de diversité.
3. Intégrer systématiquement la diversité et l'intersectionnalité dans la gouvernance, la prise de décision et la conception des programmes pour refléter l'engagement d'inclusion du LEF.
4. Définir la diversité et l'intersectionnalité, en veillant à ce que toutes les politiques s'adressent aux groupes de femmes dans toute leur diversité.

11. Fournir un cadre financier plus solide

1. Élaborer une stratégie financière solide et tournée vers l'avenir pour assurer la durabilité de l'organisation, y compris des possibilités de renouvellement pour les membres.
2. Continuer à accroître la transparence financière pour maintenir la confiance avec les membres et les parties prenantes.
3. Renforcer le financement en diversifiant les flux de revenus.



A Annexe 1 : Approche du cadre logique

Objectifs Externes

Objectif à long terme	Objectif stratégique	Méthodes	Moyens de vérification
Objectif 1: Plaider pour une Europe exempte de violence masculine à l'égard des femmes et des filles	1.1 Assurer la transposition et l'application efficaces de la directive de l'UE sur les VAWG	1.1 Suivre la mise en œuvre nationale et publier des rapports d'avancement comparatifs.	1.1 Références à la contribution du LEF dans les discussions politiques européennes ou nationales
	1.2 Plaider pour des définitions du viol fondées sur le consentement dans tous les États européens	1.1 et 1.2 Mener des campagnes de plaidoyer coordonnées ciblant les gouvernements et les parlements nationaux.	1.1. et 1.2. Matériels de plaidoyer et résultats de campagne du LEF
	1.3 Assurer une indemnisation équitable et l'accès à la justice pour les victimes de violence et de discrimination masculines.	1.3 Plaider pour des cadres de soutien aux victimes plus solides à travers la stratégie de l'UE sur les droits des victimes.	1.3 Propositions de politiques européennes ou nationales sur les cadres d'indemnisation des victimes
	1.4 Renforcer les services de soutien et les points de contact pour les femmes victimes de violence.	1.4 Partager les meilleures pratiques et les recommandations politiques à travers le réseau du LEF.	1.4 Documentation du partage des connaissances ou des conseils produits par le LEF
	1.5 Plaider pour la reconnaissance juridique du féminicide en tant que crime sexuel.	1.5 Produire des recherches et des recommandations politiques mettant en évidence le féminicide en tant que crime basé sur le genre.	1.5 Références au féminicide dans les discussions politiques européennes ou nationales
	1.6 Faire pression pour que tous les États européens ratifient, réintègrent et mettent pleinement en œuvre la Convention d'Istanbul.	1.6 Mener des campagnes de plaidoyer coordonnées ciblant les gouvernements et les parlements nationaux.	1.6 Matériel de plaidoyer et résultats de la campagne du LEF
	1.7 Prevent violence against women and girls during medical examinations and in care related to FGM-affected women and girls.	1.7 Advocate for binding EU and national healthcare standards that require informed consent, trauma-informed care, mandatory staff training on gender-based violence, and clear safeguarding protocols for all women and girls, including those affected by FGM.	1.7 Evidence of adoption of these standards in EU or national legislation, clinical guidelines, or health system regulations that explicitly reflect EWL recommendations.

Objectifs à long terme	Objectif stratégique	Méthodes	Moyens de vérification
Objectif 2: Œuvrer pour une Europe construite sur la parité des genres	2.1 Promouvoir la parité en tant que principe démocratique et fondement d'une prise de décision équitable.	2.1 Promouvoir les exigences de parité dans les systèmes électoraux de l'UE et nationaux et encourager les objectifs de parité dans les organes de décision de l'UE.	2.1 Publication de documents d'orientation, de briefings et de références dans les débats politiques européens ou nationaux.
	2.2 Plaider pour la parité 50/50 dans la politique, le leadership et les organes de décision.	2.2 Poursuivre les campagnes de plaidoyer ciblant les institutions de l'UE et les gouvernements nationaux. Promouvoir l'éducation à l'égalité de genre et l'autonomisation des filles.	2.2 Matériel de campagne, réunions avec les décideurs et couverture médiatique.
	2.3 Soutenir les mesures de parité telles que les quotas, les lois sur la parité et les processus de sélection transparents.	2.3 Partager des exemples de bonnes pratiques et des modèles juridiques avec les décideurs et les organisations membres.	2.3 Documents d'orientation, séances d'information sur les politiques et ateliers avec les membres.
	2.4 Promouvoir la reconnaissance de la parité en tant que principe démocratique juridiquement contraignant dans les cadres nationaux.	2.4 Engager un dialogue politique avec les gouvernements nationaux et les institutions de l'UE.	2.4 Propositions législatives, consultations politiques et comptes rendus des réunions de plaidoyer.
	2.5 Veiller à ce que les femmes façonnent également les budgets, les politiques et les priorités de financement de l'UE.	2.5 Plaider pour des méthodologies de budgétisation sexospécifique dans le cadre financier pluriannuel et dans les programmes de financement de l'UE tels que les fonds de cohésion.	2.5 Participation aux consultations de l'UE, aux soumissions de politiques et aux références dans les documents politiques de l'UE.
	2.6 Renforcer la responsabilité en surveillant et en rendant compte de la représentation des femmes dans le leadership.	2.6 Produire des rapports de suivi sur la représentation des femmes dans les institutions politiques et les conseils d'administration à la suite de la mise en œuvre de la directive sur les femmes dans les conseils d'administration.	2.6 Rapports, ensembles de données et événements de diffusion publiés.

Objectifs à long terme	Objectif stratégique	Méthodes	Moyens de vérification
Objectif 3: Assurer une Europe de l'économie féministe, briser le cycle de la pauvreté féminisée	3.1 Comblent les écarts de rémunération, de retraite et de richesse entre les sexes.	3.1 Plaider pour des politiques d'égalité européennes et nationales plus fortes.	3.1 Propositions législatives, références politiques et publications de plaidoyer du LEF.
	3.2 Assurer l'application effective de l'égalité salariale.	3.2 Surveiller la transposition et l'application nationales de la directive de l'UE sur la transparence des paiements.	3.2 Rapports de suivi et séances d'information sur la mise en œuvre de l'égalité de rémunération.
	3.3 Intégrer la budgétisation sexospécifique dans les politiques économiques et climatiques de l'UE.	3.3 Participer aux consultations sur le budget et la politique économique de l'UE.	3.3 Soumissions politiques aux consultations de l'UE et références dans les documents politiques de l'UE.
	3.4 Faire avancer le Care Deal pour l'Europe	3.4 Plaider en faveur de politiques de protection sociale inclusives au niveau de l'UE.	3.4 Enregistrements des réunions de plaidoyer et des propositions politiques sur la protection sociale.
	3.5 Assurer une protection sociale renforcée pour les femmes occupant des emplois précaires et liés aux soins.	3.5 Plaider en faveur d'un investissement accru dans les services de soins dans le cadre de la Stratégie européenne en matière de soins et par l'intermédiaire du Fonds social européen+.	3.5 Matériel de campagne, séances d'information sur les politiques et références dans les débats politiques sur les services de soins.
	3.6 Améliorer l'accès des femmes à l'entrepreneuriat, à l'innovation, aux marchés publics et aux secteurs des STEM.	3.6 Promouvoir des politiques soutenant les femmes entrepreneurs et innovatrices.	3.6 Recommandations politiques, participation à des forums politiques et initiatives soutenant les femmes dans les STEM et l'entrepreneuriat.
	3.7 Remettre en question les impacts de la numérisation et de l'automatisation sur les femmes et les filles.	3.7 Plaider pour des mesures d'égalité de genre dans les politiques numériques, du travail et des compétences de l'UE, y compris les initiatives dans le cadre de la stratégie européenne en matière de compétences et du Programme pour une Europe numérique.	3.7 Soumissions politiques, participation aux consultations de l'UE et aux forums des parties prenantes, et références à l'égalité des genres dans les discussions sur la politique numérique et les compétences de l'UE.

Objectifs à long terme	Objectif stratégique	Méthodes	Moyens de vérification
Objectif 4: Travailler pour une Europe où la santé des femmes et les droits sexuels et reproductifs ne sont pas négociables	4.1 Veiller à ce que l'avortement soit légal, gratuit, sûr et accessible dans toute l'Europe.	4.1 Plaider en faveur des droits reproductifs dans les débats politiques européens et nationaux.	4.1 Soumissions de politiques, documents de plaidoyer et références dans les débats politiques sur les droits reproductifs.
	4.2 Garantir un accès gratuit à la contraception et à une éducation complète en matière de santé sexuelle.	4.2 Promouvoir des normes politiques pour l'accès à la contraception et l'éducation à la santé sexuelle.	4.2 Recommandations politiques et participation aux consultations sur les politiques de santé.
	4.3 Promouvoir une approche de la santé des femmes fondée sur le cycle de vie.	4.3 Élaborer des recommandations politiques sur la santé des femmes tout au long du cycle de vie.	4.3 Publication de rapports ou de notes d'information sur la santé des femmes tout au long de leur cycle de vie.
	4.4 Assurer des soins de santé accessibles aux femmes marginalisées.	4.4 Plaider en faveur de politiques de santé inclusives visant les groupes marginalisés.	4.4 Réunions de plaidoyer, propositions politiques et références aux politiques de santé inclusives.
	4.5 Maintenir le consentement libre et éclairé dans toutes les décisions relatives aux soins de santé.	4.5 Promouvoir des garanties juridiques et des normes éthiques pour le consentement éclairé dans les soins de santé.	4.5 Documents d'orientation et propositions législatives concernant le consentement éclairé dans le domaine des soins de santé.
	4.6 Œuvrer à l'élimination de toutes les formes d'exploitation sexuelle.	4.6 Plaider en faveur de mesures juridiques, politiques et de prévention globales qui criminalisent toutes les formes d'exploitation sexuelle.	4.6 Adoption des lois/politiques pertinentes, élargissement des services aux survivants et preuves de la mise en œuvre et de l'application.
	4.7 Éliminer les pratiques néfastes telles que la stérilisation forcée, le mariage des enfants et les mutilations génitales féminines.	4.7 Plaider pour des lois et une application plus strictes contre les pratiques néfastes.	4.7 Législation, propositions politiques ou rapports de suivi sur les pratiques néfastes.
	4.8 Promouvoir des systèmes de soins de santé, des recherches et des données sensibles au genre.	4.8 Promouvoir la recherche en santé sensible au genre, la collecte de données et la conception de politiques.	4.8 Publications de recherche, séances d'information sur les politiques et références à des données et à des recherches sur la santé sensibles au genre.

Objectifs à long terme	Objectif stratégique	Méthodes	Moyens de vérification
Objectif 5: Plaider en faveur de la création d'espaces numériques sûrs pour les femmes	5.1 Éliminer la violence en ligne, la pornographie, le harcèlement et l'exploitation contre les femmes et les filles.	5.1 S'engager avec les institutions de l'UE et les autorités nationales responsables de l'application de la loi sur les services numériques pour lutter contre la violence en ligne fondée sur le genre.	5.1 Soumissions de politiques, réunions de plaidoyer et références dans les discussions sur la politique numérique de l'UE.
	5.2 Tenir les plateformes en ligne responsables du harcèlement, de la cyberviolence et des discours de haine et de désinformation misogynes.	5.2 S'engager avec la Commission européenne et les coordinateurs nationaux des services numériques sur l'application de la loi sur les services numériques, en particulier les évaluations des risques systémiques liés au harcèlement en ligne fondé sur le genre.	5.2 Preuves de consultations avec les institutions ou les régulateurs de l'UE et soumissions de politiques aux processus de réglementation numérique de l'UE
	5.3 Aborder les biais algorithmiques et la discrimination fondée sur l'IA.	5.3 Participer aux consultations et aux discussions de mise en œuvre en vertu de la loi de l'UE sur l'intelligence artificielle concernant l'atténuation des préjugés et les évaluations des risques.	5.3 Participation aux consultations et aux séances d'information politiques de l'UE sur la gouvernance de l'IA.
	5.4 Promouvoir la participation des femmes à l'IA et à la gouvernance numérique.	5.4 Promouvoir la représentation des femmes dans les forums politiques de l'UE sur la gouvernance numérique et l'IA.	5.4 Représentation dans les forums sur la politique numérique de l'UE et les consultations des parties prenantes.
	5.5 Accroître la participation des femmes au leadership et à l'innovation technologiques.	5.5 Plaider en faveur d'initiatives de l'UE soutenant les femmes et les filles dans les domaines des STEM et de l'innovation numérique.	5.5 Recommandations politiques, participation aux initiatives de l'UE et résultats du plaidoyer sur les femmes dans la technologie.

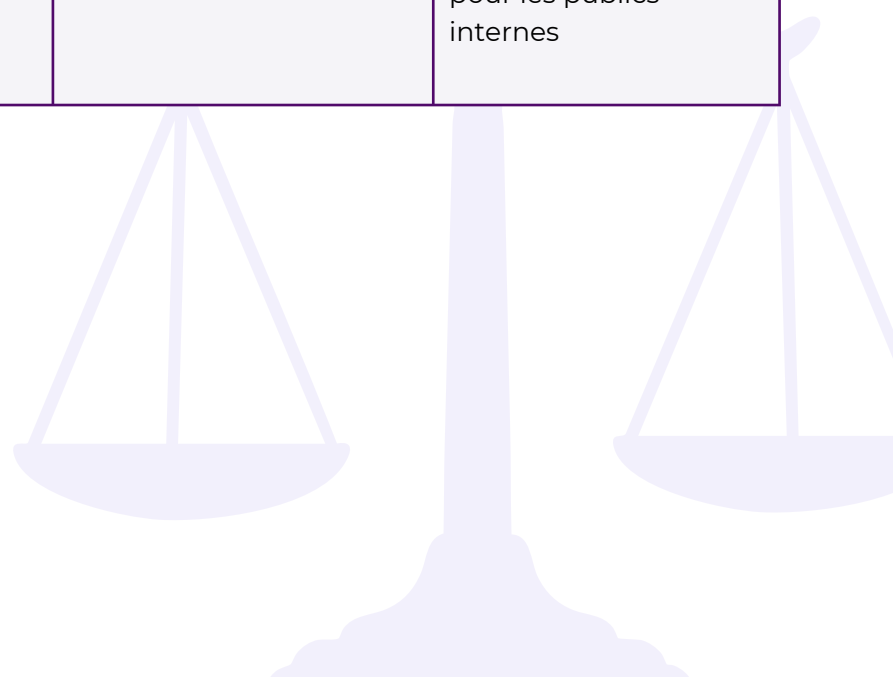
Objectifs à long terme	Objectif stratégique	Méthodes	Moyens de vérification
Objectif 6: Œuvrer pour une Europe qui place les femmes au cœur de la paix et de la sécurité	6.1 Garantir une représentation de 50 % des femmes dans les négociations relatives à la paix et à la sécurité.	6.1 Plaider pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies dans le cadre des politiques de paix et de sécurité de l'UE.	6.1 Soumissions politiques, réunions de plaidoyer et références dans les discussions sur la politique de paix et de sécurité de l'UE.
	6.2 Intégrer les investissements des femmes dans les cadres de financement de l'UE.	6.2 Participer aux discussions sur le budget de l'UE et l'action extérieure liées au cadre financier pluriannuel de l'UE.	6.2 Soumissions politiques et références aux objectifs d'égalité de genre dans les documents budgétaires et d'action extérieure de l'UE.
	6.3 Accroître la transparence et la responsabilité en ce qui concerne la participation des femmes aux processus de paix.	6.3 Publier des rapports de suivi et des tableaux de bord sur la participation des femmes aux processus de paix.	6.3 Publication de rapports, de cartes de pointage et diffusion par le biais d'événements politiques et de communications.

Objectif 7: Renforcer le multilatéralisme et les partenariats internationaux	7.1 Continuer à investir au niveau international, en particulier aux Nations Unies et à ONU Femmes, pour faire en sorte que le multilatéralisme reste une priorité absolue, en plaidant contre les répercussions sur les droits des femmes et les mécanismes institutionnels au niveau international.	7.1 Plaider pour les droits des femmes et des institutions multilatérales fortes grâce à un engagement actif avec les Nations Unies et ONU Femmes.	7.1 Comptes rendus de réunions, déclarations de politique, contributions de financement et rapports sur les activités de plaidoyer internationales.
--	---	--	---

Objectifs Internes

Objectifs à long terme	Objectif stratégique	Méthodes	Moyens de vérification
Objectif 8: Construire un écosystème plus connecté	8.1 Renforcer le rôle stratégique du Comité exécutif dans les communications et le plaidoyer du LEF.	8.1 Établir des rôles de communication structurés et une visibilité pour le Comité exécutif en matière de plaidoyer et de messagerie.	8.1 Participation des dirigeants aux résultats de la communication.
	8.2 Introduire des outils de communication modernes et sécurisés pour la collaboration interne et la sensibilisation externe.	8.2 Mettre en œuvre des plateformes de communication numérique et des outils de collaboration mis à jour.	8.2 Mise en œuvre d'outils numériques et enregistrements de leur utilisation pour les réunions et la collaboration.
	8.3 Améliorer la rétroaction et le dialogue entre la direction et les membres.	8.3 Introduire des mécanismes de consultation réguliers entre la direction et les membres.	8.3 Contributions documentées des membres.
	8.4 Cartographier et intégrer l'expertise des membres dans les groupes de travail du LEF et la planification du plaidoyer.	8.4 Développer et maintenir une base de données d'expertise des membres pour soutenir le travail de politique et de plaidoyer.	8.4 Cartographie de l'expertise publiée et utilisation d'experts membres dans des groupes de travail ou des initiatives politiques.
	8.5 Continuer à surveiller la satisfaction des membres et à identifier les domaines à améliorer.	8.5 Mener des enquêtes périodiques auprès des membres et des évaluations de rétroaction.	8.5 Résultats de l'enquête, rapports d'évaluation et mesures documentées prises en réponse aux commentaires.

Objectifs à long terme	Objectif stratégique	Méthodes	Moyens de vérification
Objectif 9: Explorer le renouvellement de la gouvernance et des structures internes	9.1 Explorer la gouvernance rationalisée et renforcer le Comité exécutif avec plus de membres.	9.1 Examiner la structure de gouvernance ; mettre à jour les chartes ; suivre la vitesse de prise de décision.	9.1 Comptes rendus des réunions du Comité exécutif ; calendriers des décisions ; commentaires des membres.
	9.2 Explorer la rémunération des membres du Comité exécutif pour professionnaliser les rôles et élargir la participation.	9.2 Comparer la rémunération du conseil d'administration des ONG ; rédiger la politique de rémunération ; impliquer les parties prenantes.	9.2 Cadre de rémunération approuvé ; taux de participation aux activités du Comité exécutif.
	9.3 Établir des mécanismes de renouvellement clairs pour les groupes de travail.	9.3 Définir les limites de durée, les critères de renouvellement et le processus d'évaluation pour les groupes de travail.	9.3 Procédures de renouvellement documentées ; rapports d'évaluation du groupe de travail.
	9.4 Donner la priorité au bien-être du personnel et réduire le roulement du personnel pour conserver les connaissances institutionnelles.	9.4 Mettre en œuvre des initiatives de bien-être ; mener des entretiens de sortie ; mener des enquêtes régulières auprès du personnel.	9.4 Indicateurs de chiffre d'affaires ; résultats de l'enquête de satisfaction du personnel ; maintien des rôles clés.
	9.5 Élaborer un manuel opérationnel interne	9.5 Élaborer un manuel opérationnel interne	9.5 L'existence d'un manuel facilement accessible et bien écrit pour les publics internes



Objectifs à long terme	Objectif stratégique	Méthodes	Moyens de vérification
Objectif 10: Intégrer la diversité et l'intersectionnalité.	10.1 Promouvoir la participation de personnes d'origines diverses et croisées, soutenues par le Comité EDI/Bien-être.	10.1 Développer une sensibilisation ciblée, y compris une stratégie de participation des jeunes ; surveiller la participation. Concevoir des politiques intersectionnelles qui répondent aux besoins des groupes marginalisés. Travailler en partenariat avec diverses communautés et organisations pour assurer la pertinence et la responsabilité.	10.1 Mesures de participation sur des contextes divers et croisés ; rapports du Comité EDI/Bien-être, dossiers d'achèvement de la formation ; enquêtes de rétroaction ; changements observables dans les pratiques de leadership.
	10.2 Fournir une formation au personnel et au Comité exécutif sur l'intersectionnalité, le leadership féministe inclusif et la mise en œuvre des principes de diversité.	10.2 Dispenser une formation sur l'intersectionnalité, le leadership féministe inclusif et les principes de diversité au personnel et au Comité exécutif.	10.2 Agendas de formation, registres de présence, commentaires des participants et rapports de formation internes.
	10.3 Intégrer la diversité et l'intersectionnalité dans la gouvernance, la prise de décision et la conception des programmes	10.3 Appliquer des critères de diversité et d'intersectionnalité dans les examens de gouvernance, les processus décisionnels et les modèles et évaluations de conception de programmes.	10.3 Examen des documents de gouvernance ; évaluations de programmes ; audits de prise de décision démontrant l'intégration de la diversité.
	10.4 Définir la diversité et l'intersectionnalité, en veillant à ce que toutes les politiques s'adressent aux groupes de femmes dans toute leur diversité.	10.4 Établir un glossaire formel de la terminologie pour le LEF.	10.4 Glossaire officiellement adopté disponible en interne, preuves provenant d'enquêtes auprès du personnel/des membres, de formations ou d'évaluations montrant la connaissance et la compréhension des définitions.

Objectifs à long terme	Objectif stratégique	Méthodes	Moyens de vérification
Objectif 11: Fournir un cadre financier plus solide	11.1 Développer une stratégie financière solide et tournée vers l'avenir pour assurer la durabilité de l'organisation.	11.1 Effectuer des prévisions financières ; élaborer une stratégie pluriannuelle.	11.1 Document de stratégie financière approuvé ; atteinte des objectifs de durabilité.
	11.2 Continuer à accroître la transparence financière pour instaurer la confiance avec les membres et les parties prenantes.	11.2 Publier des rapports financiers réguliers ; mettre en œuvre des normes de reporting claires ; partager les mises à jour avec les membres.	11.2 Rapports publiés ; commentaires des parties prenantes sur la transparence.
	11.3 Renforcer le financement en diversifiant les flux de revenus.	11.3 Identifier de nouvelles sources de financement ; rechercher des subventions, des partenariats et des initiatives de collecte de fonds.	11.3 Indicateurs de diversification des revenus ; nombre de nouvelles sources de financement garanties.





EUROPEAN WOMEN'S
LOBBY
EUROPEEN DES FEMMES

Lobby Européen des Femmes

Rue Hydraulique 18

1210 Brussels - Belgium

+32 22 17 90 20

EWL@womenlobby.org

www.womenlobby.org

