



LeTSGEPs Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations

This project received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation program under Grant Agreement n° 873072



LeTSGEPs

LeTSGEPs Programme de formation sur l'égalité des genres, les plans d'égalité des genres et la budgétisation sensible au genre

**Matériel de formation
pour les partenaires de mise en œuvre**

www.letsgeps.eu

MODULE 1 :
INTRODUCTION À
L'ÉGALITÉ DES GENRES

SESSION 1.1 : QUESTIONS D'ÉGALITÉ DES GENRES

Genre

- ❖ Construit socialement
- ❖ Appris par les processus de socialisation
- ❖ Spécifique au contexte et au temps
- ❖ Changeable
- ❖ Partie intégrante du contexte socioculturel général

Intersectionnalité des genres

“Le genre est hiérarchisé et produit des inégalités qui se croisent avec d'autres inégalités sociales et économiques.

La discrimination fondée sur le genre recoupe d'autres facteurs de discrimination, tels que l'origine ethnique, le statut socio-économique, le handicap, l'âge, la situation géographique, l'identité de genre et l'orientation sexuelle, entre autres.

C'est ce qu'on appelle l'intersectionnalité.”

OMS Organisation mondiale de la santé, https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1

Les stéréotypes de genre

"...Les stéréotypes de genre sont (en fait) des idées préconçues selon lesquelles les hommes et les femmes se voient attribuer arbitrairement des caractéristiques et des rôles déterminés et limités par leur sexe. Les stéréotypes de genre peuvent limiter le développement des talents et des capacités naturelles des garçons et des filles, des femmes et des hommes, leurs expériences éducatives et professionnelles ainsi que les opportunités de vie en général. Les stéréotypes concernant les femmes sont à la fois le résultat et la cause d'attitudes, de valeurs, de normes et de préjugés profondément ancrés à l'égard des femmes. Ils sont utilisés pour justifier et maintenir les relations historiques de pouvoir des hommes sur les femmes ainsi que les attitudes sexistes qui freinent la promotion des femmes..." (EIGE, 2020, p.1).

Égalité des genres

“...fait référence à l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons. L'égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes deviendront identiques, mais que les droits, les responsabilités et les opportunités des femmes et des hommes ne dépendront pas du fait qu'ils soient nés hommes ou femmes. L'égalité des genres implique que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes soient pris en considération, en reconnaissant la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes. L'égalité entre les genres n'est pas une question réservée aux femmes, mais devrait concerner et impliquer pleinement les hommes comme les femmes. L'égalité entre les femmes et les hommes est considérée à la fois comme une question de droits de l'homme et comme une condition préalable et un indicateur du développement durable axé sur les personnes...” (EIGE, 2020, p.1).

L'intégration du genre

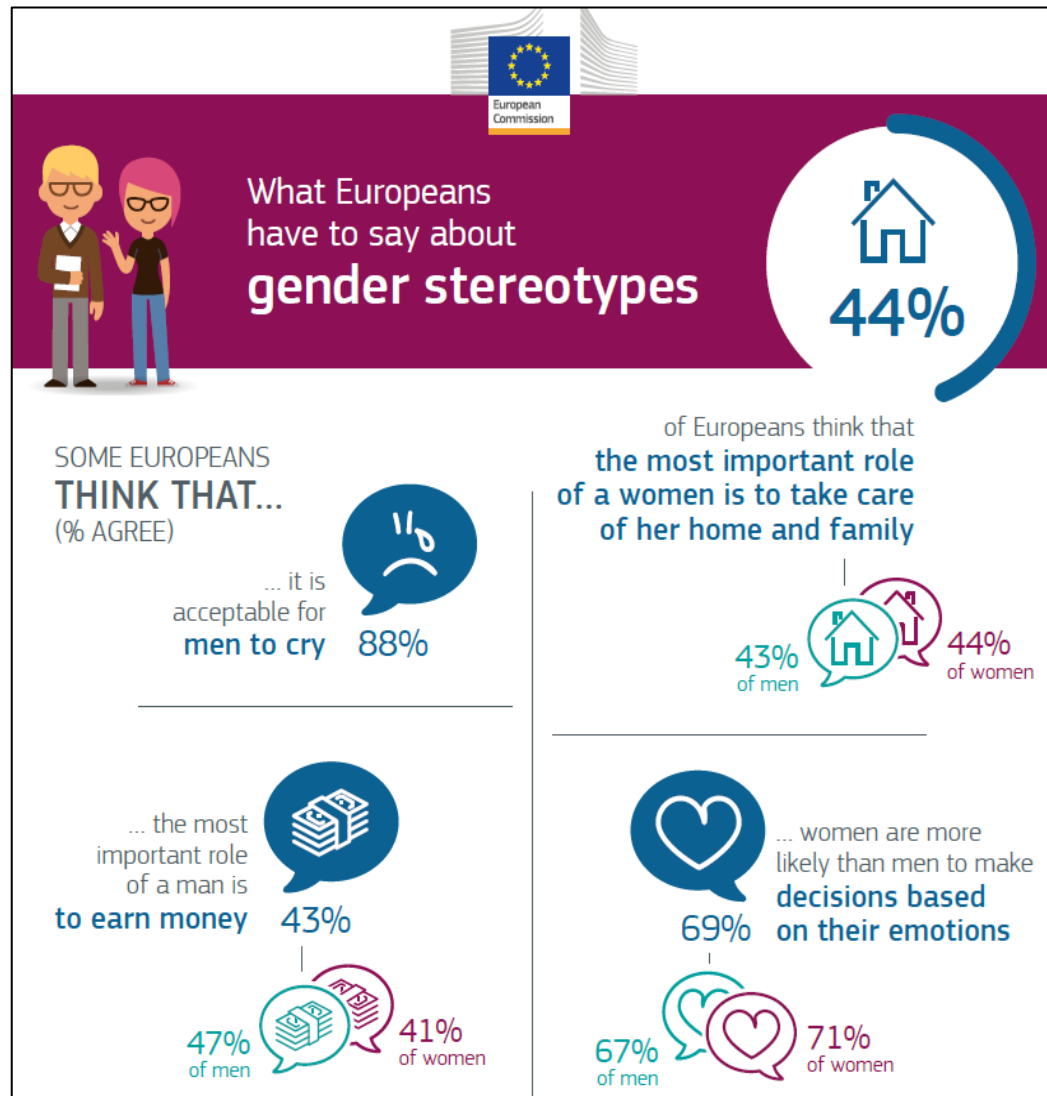
“... La prise en compte systématique des différences entre les conditions, les situations et les besoins des femmes et des hommes dans toutes les politiques et actions communautaires. L'intégration de la dimension de genre est la (ré)organisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus politiques, de sorte qu'une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes soit incorporée dans toutes les politiques, à tous les niveaux et à toutes les étapes, par les acteurs normalement impliqués dans l'élaboration des politiques. L'intégration d'une perspective de genre est le processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, y compris la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est une façon de faire des préoccupations et des expériences des femmes et des hommes une dimension intégrale de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, afin que les femmes et les hommes en bénéficient également et que l'inégalité ne se perpétue pas. L'objectif ultime est de parvenir à l'égalité des genres...” (EIGE, 2020, p.1).

Budgétisation sensible au genre

La budgétisation sensible au genre peut être considérée comme une stratégie visant à mettre en œuvre l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire.

**SESSION 1.2:
LES STÉRÉOTYPES DE GENRE**

Les stéréotypes de genre dans l'UE

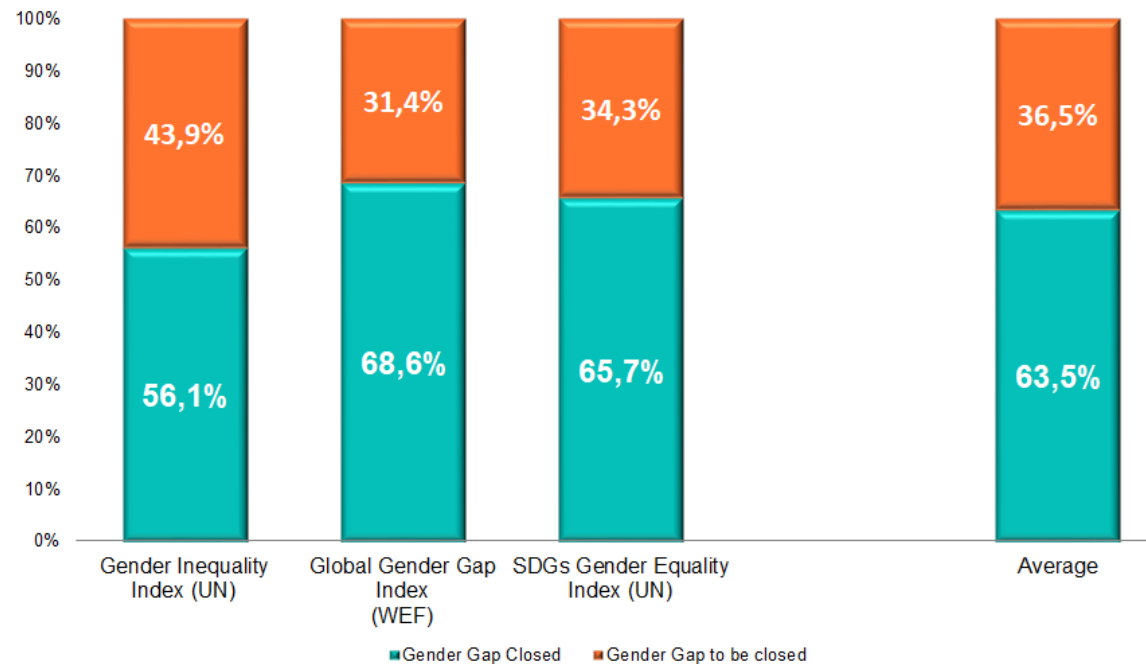


Les stéréotypes de genre peuvent être observés dans l'enseignement supérieur et la recherche

- ❖ les stéréotypes de genre comme obstacle à une plus grande égalité des genres.
- ❖ à l'âge de 15 ans, les garçons et les filles s'attendent à faire carrière dans des domaines stéréotypés en fonction du genre, quelles que soient les matières dans lesquelles ils sont compétents (Oecd, 2017).
- ❖ il a été constaté que les stéréotypes implicites de la science empêchent les jeunes femmes de s'identifier aux matières et aux domaines universitaires des STEM et ont un effet négatif sur leur image de soi et leurs intérêts pour ces matières. Ces stéréotypes, à leur tour, empêchent les étudiantes d'opter pour une filière scientifique et de poursuivre une carrière dans ce domaine.
- ❖ les jeunes femmes sont sous-représentées dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM). Dans les pays de l'OCDE, les femmes représentent moins de 20 % des étudiants inscrits dans les programmes d'informatique de l'enseignement supérieur et seulement 18 % environ des étudiants inscrits en ingénierie. OECD (2017). The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. Paris: OECD Publishing.

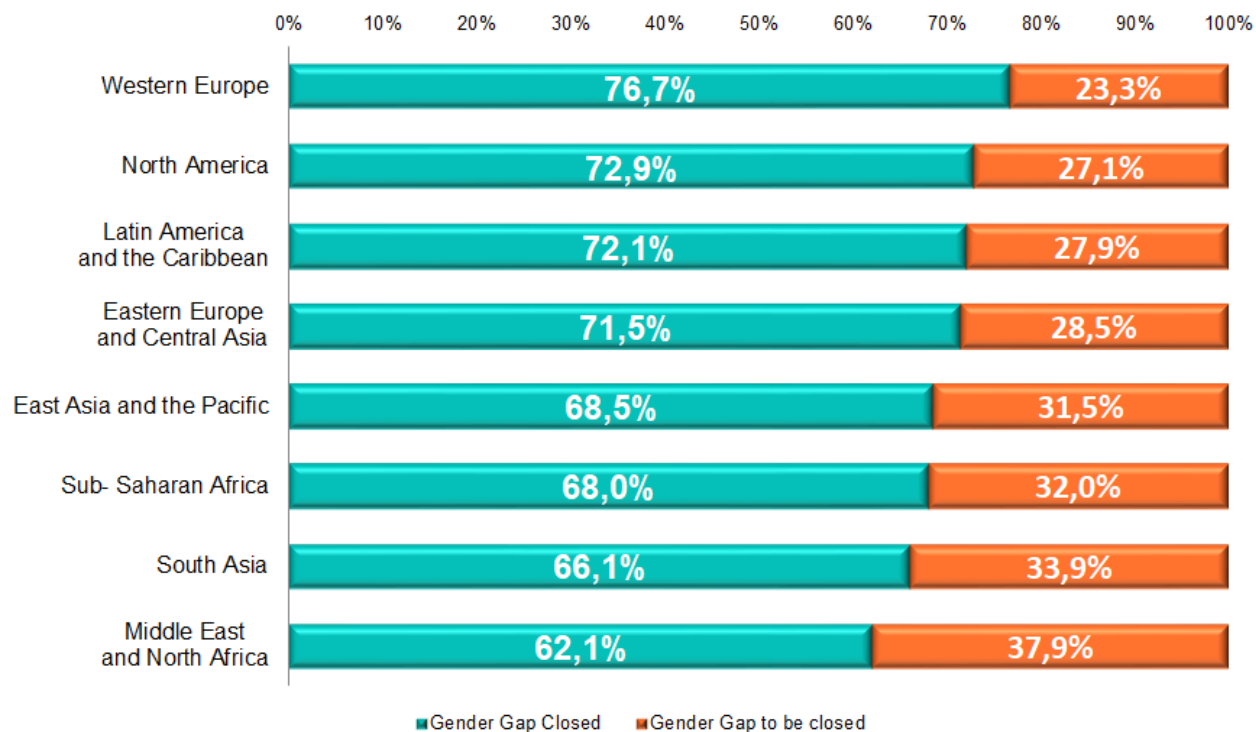
**SESSION 1.3:
CHIFFRES DE L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LE
MONDE ET DANS L'UE**

Quelle est la situation de l'égalité des genres dans le monde d'aujourd'hui ?



L'ÉCART GLOBAL ENTRE LES SEXES : Étant donné à 100 % le niveau complet d'égalité entre les genres au niveau mondial, l'indice d'inégalité entre les sexes des Nations unies obtient un score de 56,1 % (2018), le rapport mondial sur l'écart entre les genres indique 68,6 % (2020), l'indice d'égalité entre les genres des ODD (Objectifs de développement durable) pointe à 65,7 % (2019).

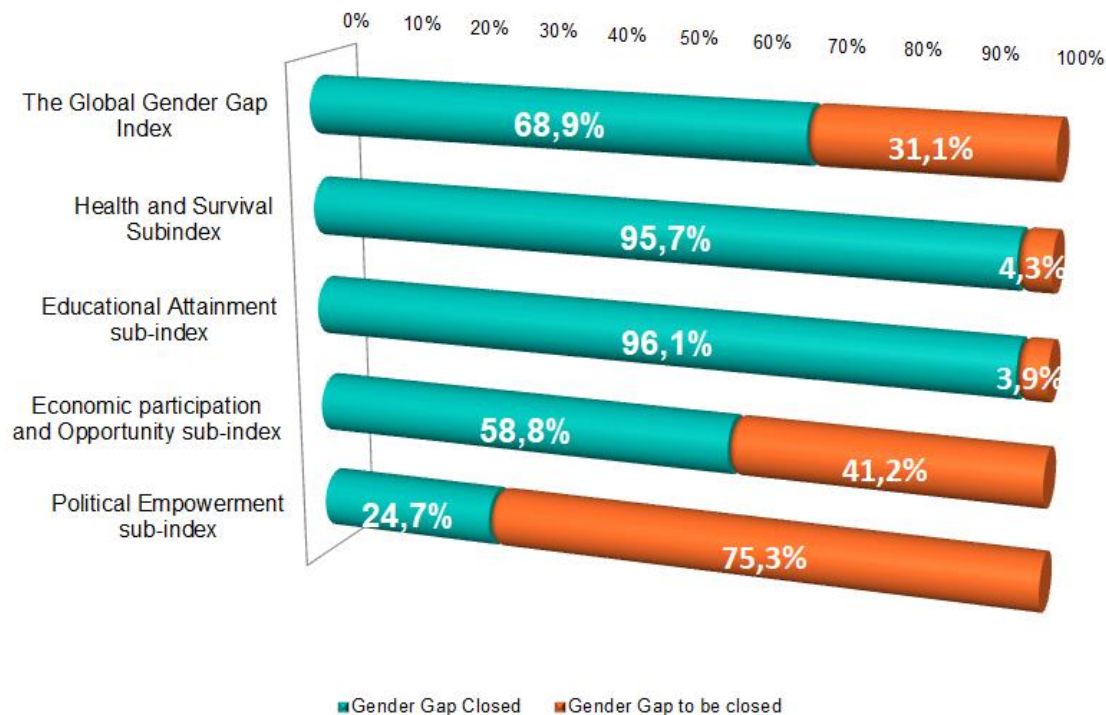
Comment se présente l'égalité des genres en Europe aujourd'hui ?



Europe ÉCART ENTRE LES GENRES : L'Europe figure toujours parmi les régions du monde ayant les indices les plus élevés. Au rythme actuel, le monde pourrait atteindre la pleine égalité des sexes dans **99,5 ans**, l'Europe occidentale dans **54,4 ans**, l'Amérique latine et les Caraïbes dans 59 ans, l'Asie du Sud dans 71 ans et demi, l'Afrique subsaharienne dans 95 ans, l'Europe orientale et l'Asie centrale dans 107 ans, le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord dans 140 ans, l'Amérique du Nord dans 151 ans et l'Asie orientale et le Pacifique dans 163 ans.

Comment l'égalité des sexes est-elle présente dans les principaux domaines ?

Sous-indice ÉCART ENTRE LES GENRES : Si l'on considère les quatre sous-indices du rapport 2020 sur les disparités entre les sexes, l'écart entre les sexes est presque comblé au niveau mondial dans les domaines permettant une certaine forme d'activité de reproduction et de soins, comme **la santé et la survie** (fermé à **95,7%**) et **le niveau d'éducation** (**96,1%**), tandis que les domaines plus proches des activités de production révèlent encore un long chemin à parcourir pour atteindre l'égalité entre les genres : l'écart n'a été comblé que pour **58,8%** le sous-indice de **la participation et des opportunités économiques** et pour **24,7%** for dans **le sous-indice de l'autonomisation politique**.



L'égalité des genres dans l'UE : travail domestique

Household work

- 22 hours spent per week by women vs 9 hours spent by men
- 80% of care provided by informal carers. 75% of them are women



L'égalité des sexes dans l'UE : Marché du travail

Gender Gap in the Labour Market

- **11,6%** the difference between women's and men's employment rate in EU
- Women are **10%** of construction workers, **25%** of agriculture, forestry, fishing and transportation workers
- Men are **25%** of workers in education and **20%** of workers in human health and social activities



L'égalité des genres dans l'UE : Ségrégation dans l'éducation

Gender segregation in education and work

- In OECD countries **1 in 4** high-performing male students in STEM expect a career as engineer or scientist, **1 in 6** the females
- **1 in 3** girls expect to work as health professionals, **1 in 8** boys
- the share of men working in the digital sector is **3,1** times greater than women's
- only **22%** of AI programmers are women



L'égalité des genres dans l'UE : Écart de rémunération entre les genres

Gender Pay Gap

- 15,7% Gender pay Gap in EU
- 30,1% Gender pension Gap in the EU



L'égalité des genres dans l'UE: Prise de décision et politiques

Gender Gap in decision making and policies

- women are 7,5% of board Chairs and 7,7% of CEOs in the EU's largest listed companies
- 32,2% of members of national parliaments in the EU are women



L'égalité des genres dans l'UE: La violence contre les femmes

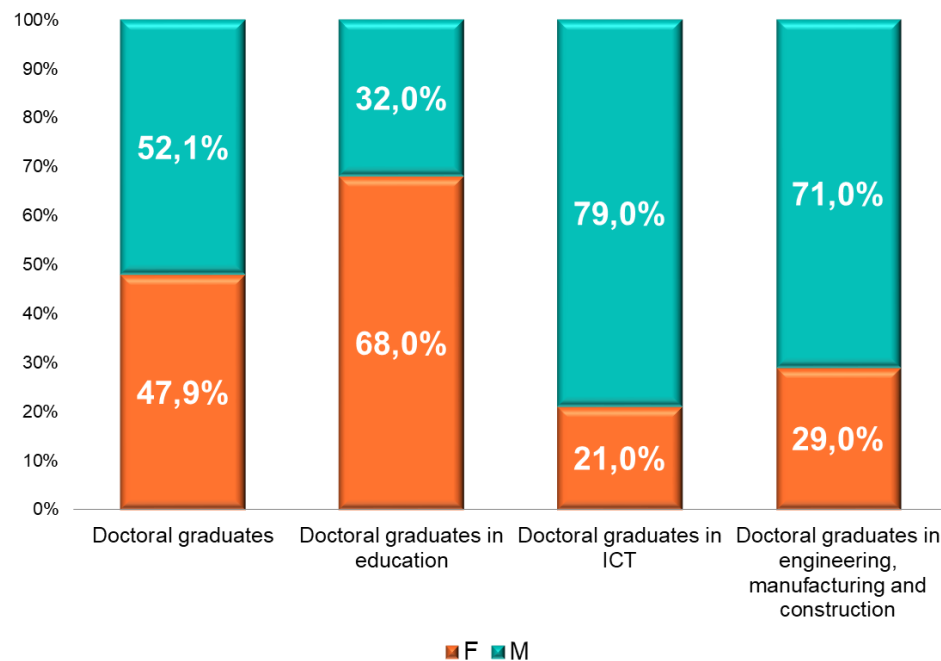
Violence against women

- **33%** of women in the EU have experienced physical and/or sexual violence
- **22%** of women in the EU have experienced violence by an intimate partner
- **55%** of women in the EU have been sexually harassed

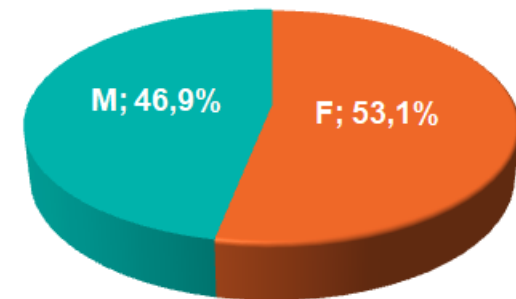


EG dans la recherche: Les titulaires d'un doctorat et les emplois en S&T

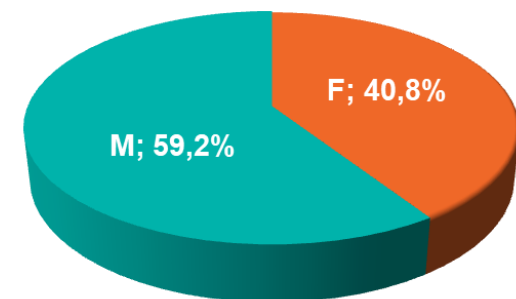
Les femmes ont atteint les 47,9% des diplômés de doctorat au niveau de l'UE en 2016, les 68% des diplômés de doctorat en éducation, les 21% en technologies de l'information et de la communication et les 29% en TIC.



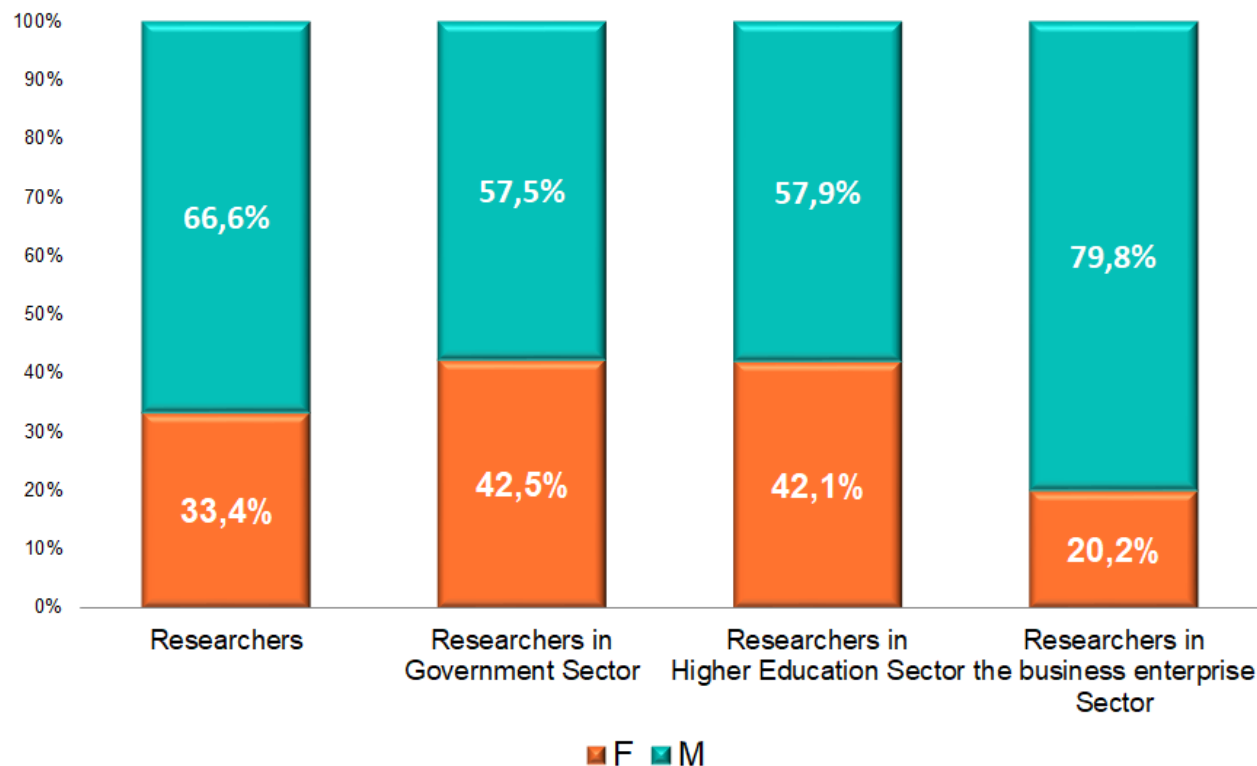
Professionals and technicians



Scientists or engineers

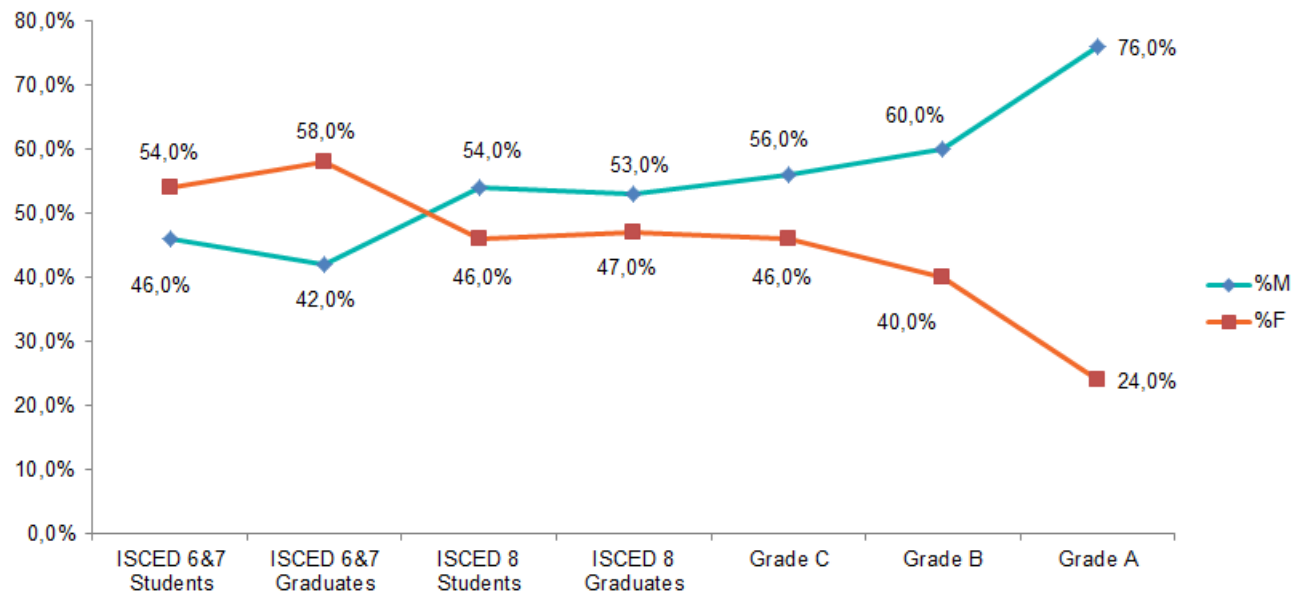


EG dans la recherche : Chercheurs



Les différentes conditions de travail des chercheurs mettent en évidence une présence plus importante des femmes parmi les travailleurs à temps partiel (13 % des femmes et 8 % des hommes) et dans les "emplois précaires" (8,1 % des femmes et 5,2 % des hommes), tandis que l'écart de rémunération entre les genres a atteint 17 % de rémunération inférieure pour les femmes par rapport aux hommes (2014).

EG dans la recherche: Carrières académiques

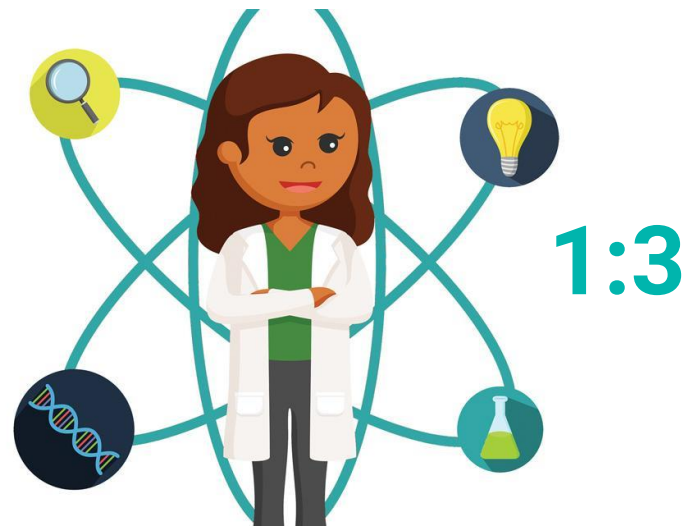
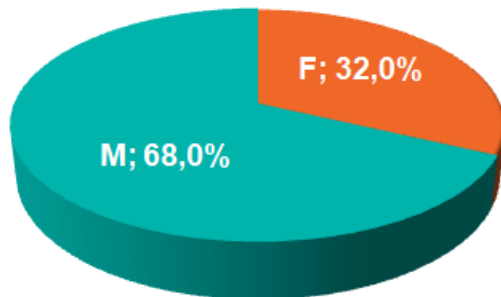


Dans le domaine des STEM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques), l'écart de carrière entre les hommes et les femmes est encore plus important : les femmes représentent 37 % des étudiants en doctorat, 39 % des diplômés en doctorat et 15 % des postes académiques de niveau A.

L'écart de carrière influe également sur la participation des femmes à la prise de décision : en 2017, les femmes représentaient dans l'UE les 22 % des chefs d'établissements du secteur de l'enseignement supérieur, les 27 % des membres des conseils d'administration des organismes de recherche et les 20 % des seuls dirigeants de conseils d'administration.

EG dans la recherche: Résultats

Publications in all fields of R&D



Un écart significatif entre les sexes définit également les résultats de la recherche et de l'innovation, puisque, entre 2013 et 2017, seuls les **32% des publications** dans tous les domaines de la R&D combinés sont des femmes, avec une concentration plus élevée dans les domaines des sciences médicales et agricoles. Parmi **les inventeurs de brevets**, le rapport femmes/hommes est en moyenne d'un peu plus **d'un pour trois**, tandis que le taux de réussite dans l'obtention de subventions de recherche est supérieur de 3 % chez les hommes chefs d'équipe.

**SESSION 1.4:
LES ÉTAPES DE L'ÉGALITÉ ENTRE L'HOMME ET
LA FEMME**

Le système patriarcal jusqu'au 18ème siècle



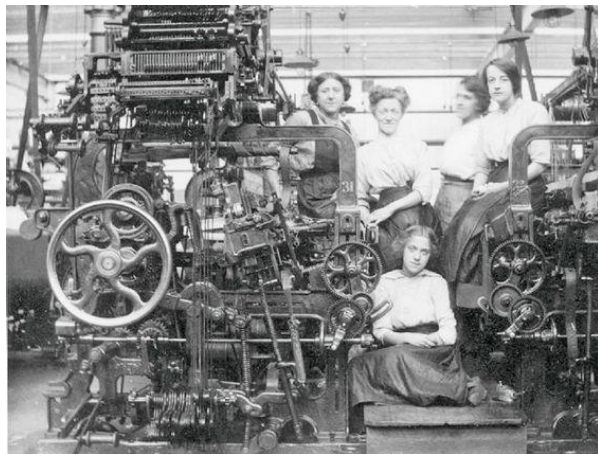
Les HOMMES : dominer la dimension publique en détenant le pouvoir principal sur les ressources, la propriété, le travail rémunéré, le leadership politique et l'autorité morale..

Les FEMMES: elles doivent répondre à toutes les exigences de la dimension privée, s'occuper des enfants et des personnes âgées, faire le ménage.

- Aucun contrôle sur leur corps ou sur les naissances,
- Aucune réaction à la violence des hommes
- Pas de propriété privée ni d'hérité,
- Pas de droits civiques, pas de vote
- Pas d'éducation
- Seul un travail mal rémunéré en dehors de la famille



La révolution industrielle 18ème - 19ème siècle



- Une croissance industrielle et économique tumultueuse,
- Nouveau système capitaliste
- Changements sociaux : exode rural et urbanisation intense.
- La classe ouvrière est mal payée (les femmes encore moins que les hommes) et ses conditions de travail sont très dures et insalubres.
- Protestations et luttes des travailleurs pour une plus grande égalité des droits,
- Apparition de mouvements politiques inspirés du marxisme et du socialisme.

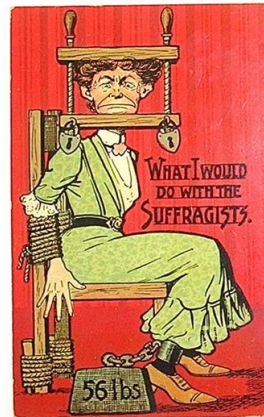
Les FEMMES:

- le marché du travail rémunéré en masse dans des usines qui remplacent les travaux domestiques traditionnels (par exemple, l'industrie textile ou alimentaire).
- Augmentation des emplois à domicile pour répondre aux besoins des familles qui travaillent.
- Nouvelle sensibilisation au statut et aux droits des travailleurs

La première vague du féminisme : Les Suffragettes



La première vague de féminisme, aux 19e et 20e siècles, s'est concentrée sur la suppression des inégalités juridiques, principalement sur le suffrage des femmes. Le mouvement des Suffragettes a débuté en 1886-1887 et s'est battu pour le droit de vote des femmes. Le premier pays à admettre le suffrage universel pour les hommes et les femmes a été la Nouvelle-Zélande en 1893, puis l'Australie en 1902, le Royaume-Uni en 1918 et les États-Unis en 1920.



La deuxième guerre mondiale

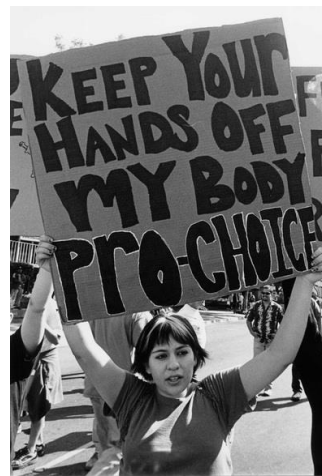


- Pendant la Première et, surtout, la Seconde Guerre mondiale :
- de nombreuses femmes sont entrées sur le marché du travail, remplaçant souvent l'homme à la chaîne dans l'industrie de la guerre
 - ont participé à la guerre comme partisans dans certains pays ou dans le cadre d'un service militaire sans combat dans d'autres.

Bien qu'après la guerre, de nombreuses femmes aient été renvoyées aux tâches familiales, leur conscience sociale et leur sens de la citoyenneté se sont accrus, de même que leur engagement dans les luttes politiques et sociales pour une plus grande égalité des genres dans un nombre croissant de domaines.



Le féminisme de la deuxième vague :



FÉMINISME DE DEUXIÈME VAGUE

(années 1960-1980) a élargi le débat pour faire évoluer les rôles traditionnels des hommes et des femmes vers un modèle plus égalitaire, en renforçant considérablement le rôle des femmes dans la société, dans la politique et dans l'économie. La plupart des pays occidentaux ont adopté des lois importantes sur l'égalité des sexes dans le travail et dans la famille, et ont introduit le divorce et la possibilité d'avorter. Les droits sociaux, familiaux et humains se sont développés parallèlement à la croissance des femmes sur le marché du travail et ont fait des progrès significatifs en matière de droits de la famille, d'inégalités culturelles, de normes de genre et de rôle des femmes dans la société.

La troisième vague du féminisme :



Des années 1990 à 2000 :
Mondialisation, consumérisme,
système néo-libéral et économie
capitaliste mondiale.

Les femmes :
Approche individualiste du
féminisme, principalement
développée au niveau personnel
dans l'autonomisation de la
carrière des femmes.

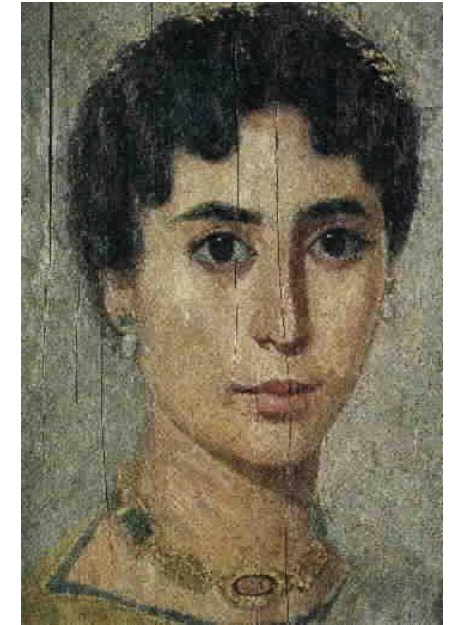
Au niveau théorique, on a
également identifié une troisième
vague de féminisme, à partir des
années 1990, qui se concentre
principalement sur la critique de la
deuxième vague et sur une
interprétation post-structuraliste
du genre et de la sexualité en
dehors de la masculinité et de la
féminité binaires, ainsi que sur
l'intersection entre la race et le
genre.

L'histoire des femmes dans les sciences (1) :



Transcription médiévale des Éléments d'Euclide (vers 1310 après J.-C.) représentant une femme enseignant la géométrie.

- Dans les premières civilisations, les femmes étaient impliquées dans le domaine de la médecine.
- Dans la Grèce antique, les femmes pouvaient étudier la philosophie naturelle.
- Aux 1er et 2e siècles de notre ère, les femmes étaient actives dans l'étude de la proto-science de l'alchimie.
- Au Moyen Âge, les femmes pouvaient étudier et développer leurs talents scientifiques et de recherche principalement dans les couvents religieux.
- Au 11e siècle, les universités modernes ont vu le jour, mais les femmes en étaient exclues.



Hypatie d'Alessandria

L'histoire des femmes dans les sciences (2):

- Au début de l'époque moderne, les femmes ont fait des recherches principalement en botanique en dehors de l'académie.
- En 1678, Elena Lucrezia Cornaro Loredan Piscopia est la première femme au monde à obtenir un diplôme universitaire (en philosophie).
- En 1732, Laura Bassi a été la première femme au monde à obtenir un diplôme universitaire dans un domaine scientifique et la première femme professeur de physique.
- Dans la première moitié du 19e siècle, les femmes étaient exclues de la plupart des formations scientifiques.
- À partir de la fin du 19e siècle, les femmes ont pu commencer à étudier dans des collèges féminins et à avoir des opportunités de recherche.

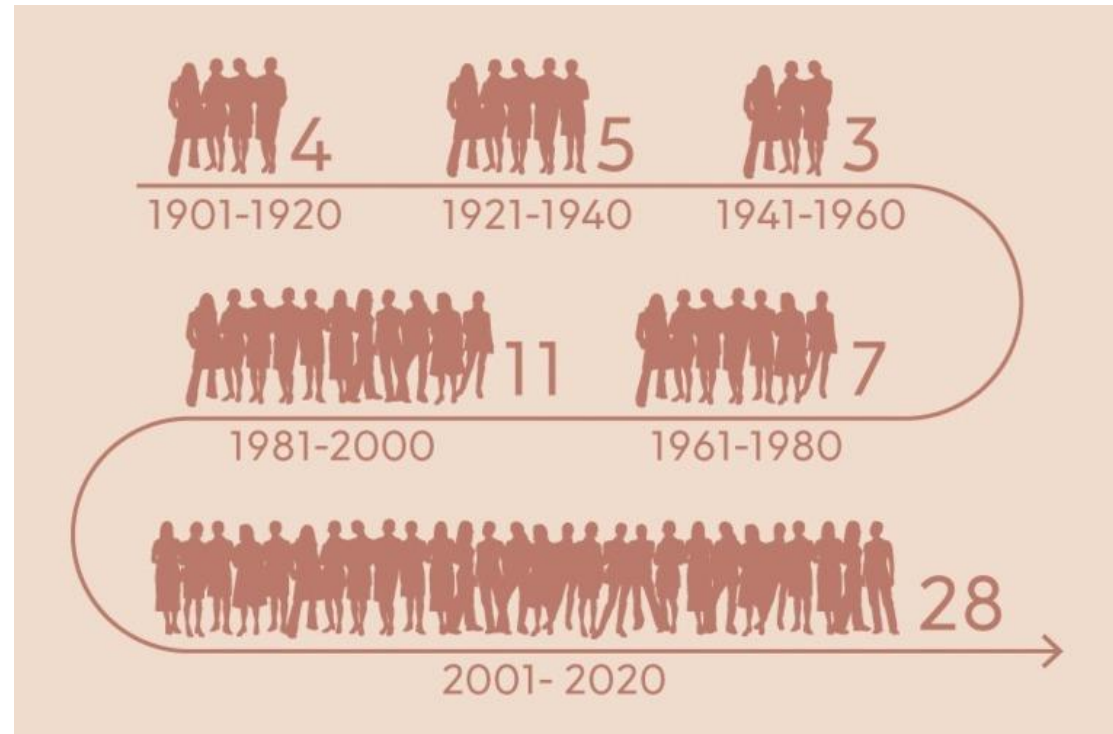


*Elena Lucrezia Cornaro
Loredan Piscopia*



Laura Bassi

Les femmes et le prix Nobel :



".. Le prix Nobel et le prix des sciences économiques ont été décernés à des femmes 58 fois entre 1901 et 2020. Une seule femme, Marie Curie, a été récompensée deux fois, avec le prix Nobel de physique de 1903 et le prix Nobel de chimie de 1911. Cela signifie que 57 femmes au total ont reçu le prix Nobel entre 1901 et 2020...", contre 873 hommes.

<https://www.nobelprize.org/prizes/facts/nobel-prize-facts/>

**SESSION 1.5:
LES CONVENTIONS, TRAITÉS ET LOIS
INTERNATIONALES DE BASE SUR L'ÉGALITÉ
DES GENRES**

Conventions et traités internationaux sur l'EG :

- ❑ La Convention sur les droits politiques de la femme (1954)
- ❑ La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) (1979).
- ❑ La Déclaration sur l'élimination de toutes les formes de violence contre les femmes (1993)
- ❑ La Déclaration et du Programme d'action de Beijing (PFA) (1995)
- ❑ La Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. (Istanbul Convention) (2014)
- ❑ L'accord de Paris (dans le cadre de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques) (2015)

LES QUATRE CONFERENCES MONDIALES SUR LES FEMMES organisée par les Nations Unies

1975 Mexico City,
1980 Copenhagen,
1985 Nairobi,
1995 Beijing

La Déclaration et du Programme d'action de Beijing :

Empowerment + Mainstreaming



La quatrième conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin en 1995, avec 17 000 participants, 30 000 activistes et 189 gouvernements impliqués, représente encore aujourd'hui une étape importante dans les stratégies et la vision mondiales en matière d'égalité des sexes. La déclaration et la plate-forme d'action de Pékin, lancées à l'issue de la conférence, définissent un cadre de stratégie mondiale pour l'égalité des genres reposant sur deux piliers principaux : l'intégration de la dimension de genre et l'autonomisation des femmes, tandis que douze domaines critiques sont identifiés comme des priorités pour les interventions des gouvernements.

Beijing Platform for Action 12 critical Area of Concern

- Women and Poverty
- Education and training of women
- Women and Health
- Violence against women
- Women and Armed Conflict
- Women and the Economy
- Women in Power and Decision-Making
- Institutional mechanisms for the Advancement of Women
- Human Rights of Women
- Women and the Media
- Women and the Environment
- The Girl Child

L'Agenda 2030 pour le développement durable : 17 objectifs



Un engagement mondial des gouvernements à éradiquer la pauvreté et à atteindre le développement durable d'ici 2030. Parmi les 17 objectifs de développement durable (ODD) et les 169 cibles à atteindre d'ici 2030, l'égalité des sexes a été incluse à la fois comme un objectif spécifique (objectif n° 5) et comme un objectif transversal dans les autres cibles.

**SESSION 1.6:
L'ENGAGEMENT DE L'UE EN FAVEUR DE
L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LE MONDE
UNIVERSITAIRE ET LA RECHERCHE**

L'engagement de l'UE en faveur de l'égalité des genres

- ❖ Traité de Rome (1957) instituant la Communauté économique européenne, à l'article 119 (aujourd'hui article 141 du traité CE), luttant contre la discrimination entre les sexes et affirmant le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal.
- ❖ L'activité législative intense de l'UE en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, dont la plupart sont également adoptées par les législations des pays de l'UE, traite des questions d'égalité entre les hommes et les femmes telles que la sécurité sociale, la sécurité et la santé au travail des travailleuses enceintes, l'emploi et le travail, le harcèlement sexuel, le congé parental, le travail indépendant, la traite des êtres humains, les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité.
- ❖ Les arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne ont joué un rôle important dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.
- ❖ La Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul, 2014), le premier instrument international juridiquement contraignant sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles au niveau international

L'engagement de l'UE en faveur de l'égalité des genres : La nouvelle stratégie pour l'égalité des genres 2020-2025

La nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025 a défini les principaux piliers de l'action de l'UE dans un avenir proche, en s'inscrivant pleinement dans la réalisation des objectifs de développement durable et en se concentrant sur l'égalité des opportunités pour les femmes et les hommes comme moyen de valoriser les diversités et de poursuivre la croissance sociale et économique de l'UE.

European Commission (2020). *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social Committee and the Committee of the Regions*

A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, COM(2020) 152 final 05 march 2020 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>

La nouvelle stratégie pour l'égalité des genres 2020-2025 adopte les approches suivantes

1. L'intégration de la dimension de genre, en incluant une perspective de genre dans tous les domaines politiques, à tous les niveaux et à toutes les étapes,
2. L'intersectionnalité, en faisant face aux multiples discriminations que subissent les femmes sur la base de leurs caractéristiques personnelles comme la race, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, etc.
3. Un financement dédié en prévoyant des ressources spécifiques pour les projets liés à l'égalité des sexes financés par la plupart des programmes de l'UE.

Les principaux objectifs de la stratégie de la Commission européenne sur l'égalité des genres dans la politique de recherche et d'innovation

- ❖ Favoriser l'égalité dans les carrières scientifiques ;
- ❖ Assurer l'équilibre entre les sexes dans les processus et organes de décision ;
- ❖ Intégrer la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'innovation

Stratégie de l'UE pour l'égalité des sexes 2020-2025 & GEPS

Dans le domaine de la recherche et de l'innovation, la Commission a introduit de nouvelles mesures pour renforcer l'égalité des sexes dans Horizon Europe, telles que

- l'exigence d'un **plan d'égalité des genres** (si la proposition est sélectionnée pour un financement, un plan d'égalité des genres (avec des exigences minimales) sera nécessaire avant la signature de la subvention],
- une initiative visant à augmenter le nombre de start-ups technologiques dirigées par des femmes,
- des fonds pour la recherche sur les questions de genre et les questions intersectorielles seront également disponibles.

**MODULE 2:
INTRODUCTION À LA
BUDGÉTISATION
SENSIBLE AU GENRE**

SESSION 2.1:
Introduction à la budgétisation sensible au genre

Qu'est-ce que la budgétisation sensible au genre ?



L'objectif principal de la budgétisation sensible au genre est l'**égalité des genres**.

“... La budgétisation sensible au genre est une application de l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire. Elle implique une évaluation des budgets fondée sur le genre, l'intégration d'une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire et la restructuration des recettes et des dépenses afin de promouvoir l'égalité des genres...” (Council of Europe, 2005, p. 10).

Pourquoi la budgétisation sensible au genre ?



L'objectif principal : introduire l'égalité des genres dans le processus budgétaire.

Les raisons spécifiques :

- Les décisions concernant l'éducation, les carrières, les emplois, les vies, mais aussi le bien-être et les droits des personnes ne peuvent être mises en œuvre sans une allocation de ressources appropriée. **L'argent est le principal facteur clé pour transformer les décisions en réalité** et un révélateur des intentions réelles des décideurs.
- **Le budget n'est pas un outil neutre**, mais il reflète la répartition actuelle du pouvoir au sein de la société entre les femmes et les hommes. Le cycle et le processus budgétaire ont été structurés principalement par des hommes, exprimant ainsi l'échelle des valeurs, des principes, des principaux problèmes et des priorités des hommes.

Pourquoi la budgétisation sensible au genre dans les ORPs?

La budgétisation sensible au genre offre:

- Aux ORPs et aux institutions un outil d'auto-évaluation pour les sensibiliser à **l'impact de leurs décisions financières sur l'égalité entre les femmes et les hommes.**
- aux professeurs, chercheurs, étudiants et toute autre partie prenante **la prise de conscience de l'attention portée par les OPR** à cette question.



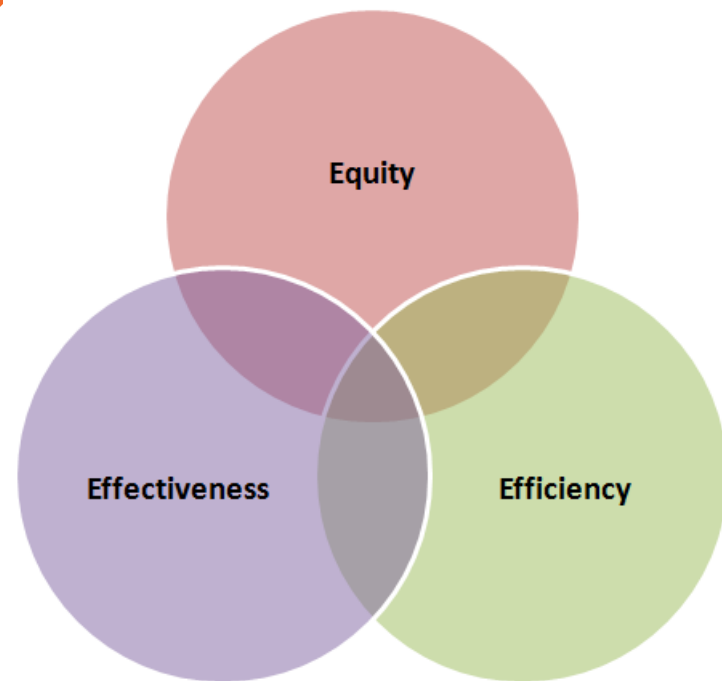
Connaître le niveau d'impact des budgets des OPR sur l'égalité entre les femmes et les hommes est la première étape pour entamer un processus de conception de **stratégies plus sensibles** à la dimension de genre et pour développer **le potentiel** et le talent de chaque personne impliquée dans l'OPR à tous les niveaux.

Les 4 objectifs de la budgétisation sensible au genre



1. promouvoir **l'équité, l'efficacité et l'efficacité** (les 3 Es) dans la planification et la mise en œuvre des politiques des OPR ;
2. favoriser **la transparence** dans l'allocation et la redistribution des ressources publiques;
3. accroître **la sensibilisation** par l'information et la participation des parties prenantes;
4. accroître le développement **des capacités humaines** dans une perspective d'égalité.

1. promouvoir l'équité, l'efficacité et l'efficacité (les 3 Es)



- **L' quit ** : L'attention portée à la budgétisation, qui s'adresse également à tous, garantit que l'égalité des genres est à la fois un objectif et un indicateur des politiques de l'OPR.
- **L'efficacité** : les différences entre les sexes entraînent des pertes de plus en plus importantes en termes d'efficacité économique et de développement humain, notamment dans les décisions politiques relatives aux recettes et aux dépenses.
- **L'efficacité** : Elle fait référence à la capacité des politiques à obtenir des résultats. Dans l'approche sensible au genre, on évalue la capacité politique à compenser les différences entre les sexes par rapport aux objectifs initiaux.

2. Favoriser **la transparence** dans l'allocation et la redistribution des ressources publiques.



Cet objectif identifie, dans une perspective de genre, la tendance générale à **se concentrer sur la comptabilité**, en exigeant que tous les organes institutionnels, les décideurs, les administrateurs des **OPRs** institutional bodies, les décideurs, administrators, **rendent compte de leurs actions aux parties prenantes.**

3. Accroître la sensibilisation par l'information et la participation des parties prenantes;



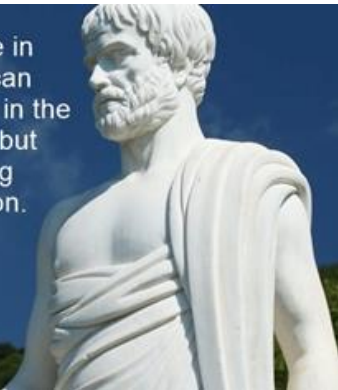
- La transparence du processus budgétaire peut être développée de manière adéquate si un **processus de participation** est également soutenu pour l'implication des parties prenantes. La consultation publique ou la participation égale des parties prenantes au processus de budgétisation, de suivi et d'évaluation peut représenter une source importante d'égalité entre les sexes, y compris au sein des OPR.

4. Accroître le développement des capacités humaines dans une perspective d'égalité (1).

“Le développement doit se concentrer sur les personnes et

A good life is one in which a person can function not only in the biological sense but also by exercising choice and reason.

Aristotle



The capability theory doesn't give importance to commodities or the pleasure one derives from them; it stresses on people's opportunities to make use of them to achieve well-being.



The Capability Approach

Capabilities are the substantive freedoms a person enjoys to lead the kind of life he has reason to value.

By investing in people, we enable growth and empower them to pursue many different life paths, thus developing human capabilities.

The most basic capabilities for human development are: to lead long and healthy life, to be knowledgeable (educated), to have access to the resources and social services needed for a decent standard of living, and to be able to participate in the life of the community.

Functionings and Capabilities

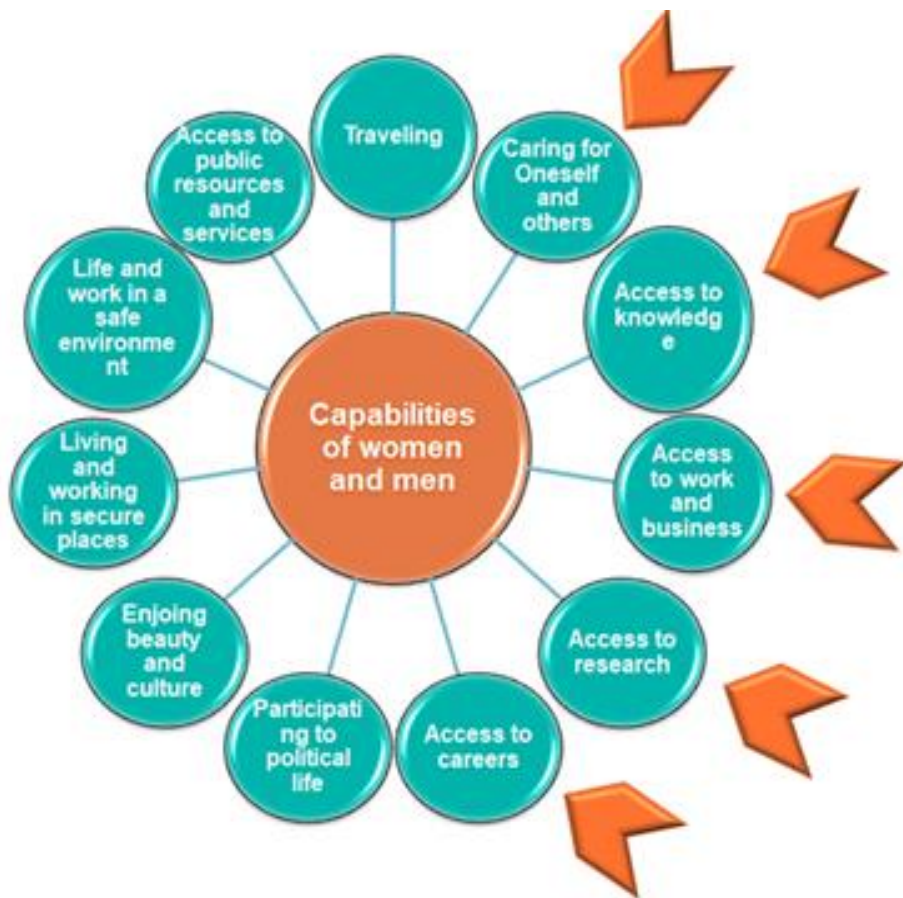
Functioning is what a person does with the commodities of the given characteristics. It reflects various 'doings' and 'beings.'

Capability implies freedom a person has in choosing from the functionings.

Ultimately, it is the capability to function that really matters in the end



4. Accroître le développement des capacités humaines dans une perspective d'égalité (2).



L'approche par les capacités surmonte **les limites** des méthodologies de budgétisation du genre basées sur la performance, centrées sur l'utilisation des ressources publiques et sur l'efficacité des politiques analysées mais excluant **l'économie des soins**. L'approche par les capacités analyse l'action des OPR non seulement en fonction de leur capacité à offrir des services aux femmes et aux hommes, mais aussi en fonction de **leur rôle dans le développement des dimensions du bien-être**.

L'histoire de la budgétisation sensible au genre

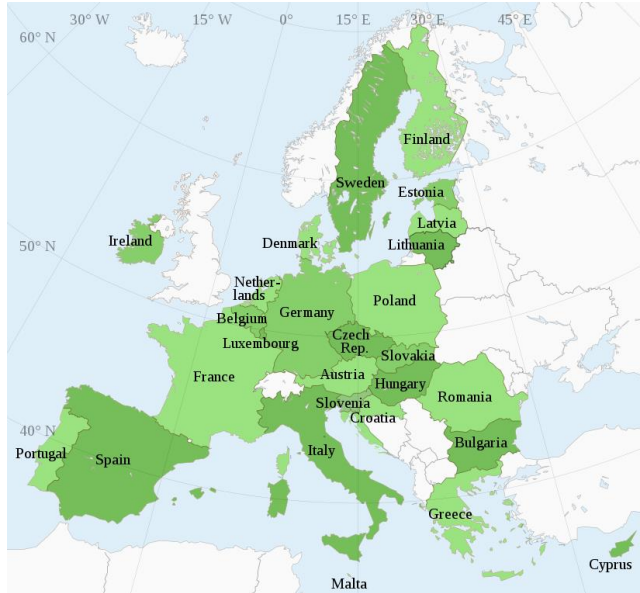


⊠ **Milieu des années 80**
1ère expérimentation par le gouvernement australien, puis Royaume-Uni en 1989, Canada en 1993, Afrique du Sud en 1996

- ⊠ **1995** La budgétisation sensible au genre a été incluse dans le Programme d'action de Beijing
- ⊠ **1996** Le Commonwealth Secretariat (CommSec) Projet de budgétisation sensible au genre
- ⊠ **2001** le programme mondial d'initiatives budgétaires sensibles au genre de l'UNIFEM et du CRDI

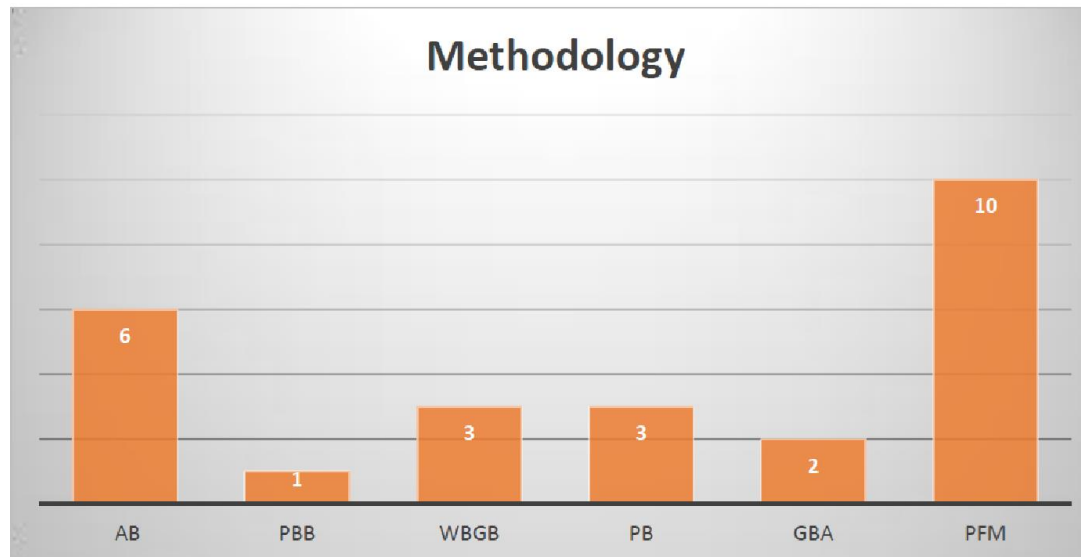
La budgétisation sensible au genre a été développée dans **84 pays** au niveau national (FMI, 2015), et par **41 % des pays de l'OCDE** (Downes et al., 2017).

Budgétisation sensible au genre dans l'UE



- 1996 COM(1996)63 Final - Programme d'action pour la promotion de l'égalité des opportunités entre les femmes et les hommes,
 - Inclus dans le cadre des stratégies d'action pour l'égalité des chances pour 2001-2005. en 2019
-
- 2001 Première conférence de l'UE sur la "budgétisation sensible au genre".
 - Résolution du Parlement européen de 2003 sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes 1.3.30. sur "L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire - Elaborer des budgets publics dans une perspective de genre"
 - L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire est également recommandée dans les résolutions concernant la justice climatique, la pauvreté, l'ère numérique, la crise économique, etc. 2015 "EU Budget for gender Equality", updated in 2019

Analyse de l'état de l'art des expériences de budgétisation sensible au genre



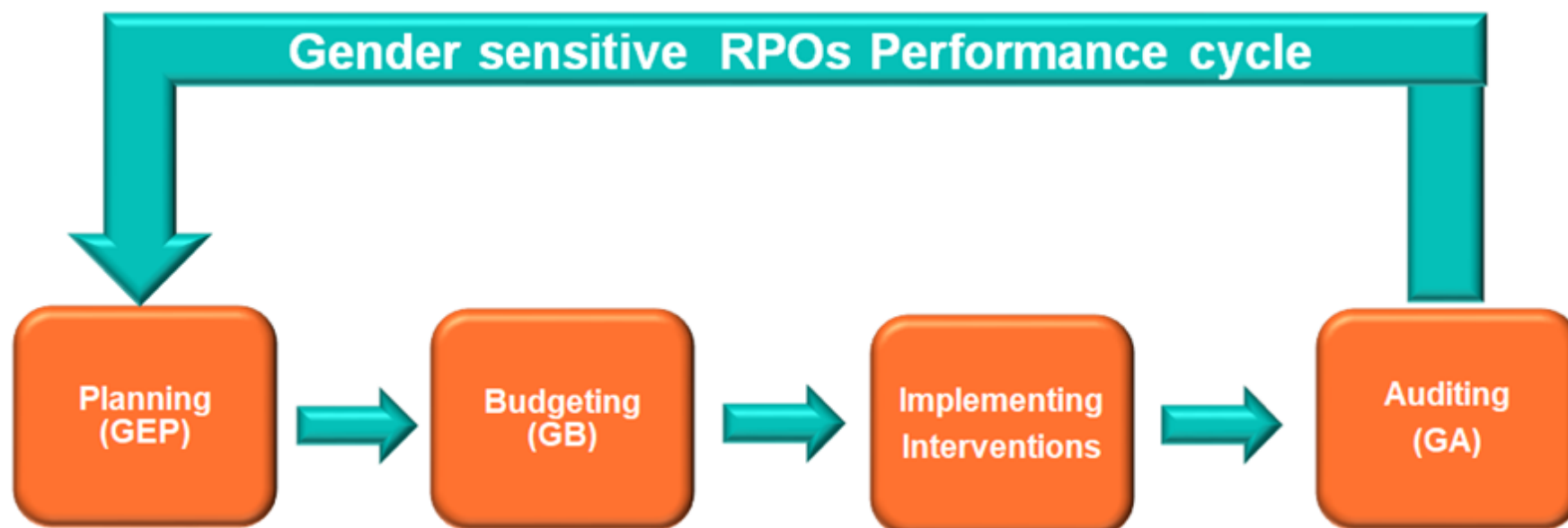
88%
des budgets de genre
analysés ne suivent
pas de directives
standard précises

Les méthodologies les plus appliquées dans les budgets de genre examinés sont les suivantes :

1. PFM ()
2. AB (Account-Based Approach). Public Finance Management
3. WBGB (Well-Being Gender Budgets);
4. PB (Participatory Budget);
5. PBB (Performance-Based Budgeting or results-based budgeting);
6. GBA (Gender Broader Approach).

**MODULE 3: COMMENT
DÉVELOPPER UN
PROCESSUS DE
BUDGÉTISATION
SENSIBLE AU GENRE**

Les étapes du processus de budgétisation sensible au genre



Budgétisation sensible au genre et Plans d'égalité des sexes

Le cycle d'analyse du Plan d'égalité des genres recoupe en grande partie le cycle du processus de budgétisation sensible au genre.

La différence repose sur l'accent différent et l'analyse approfondie que la budgétisation sensible au genre identifie dans la phase d'impact sur le genre de l'allocation des ressources.

Les facteurs clés permettant d'organiser le processus de budgétisation sensible au genre au sein des OPR

VOLONTÉ POLITIQUE ET LEADERSHIP POLITIQUE

Engagement de haut niveau
des institutions
administratives publiques

Amélioration de la capacité
technique des fonctionnaires

Participation des parties
prenantes

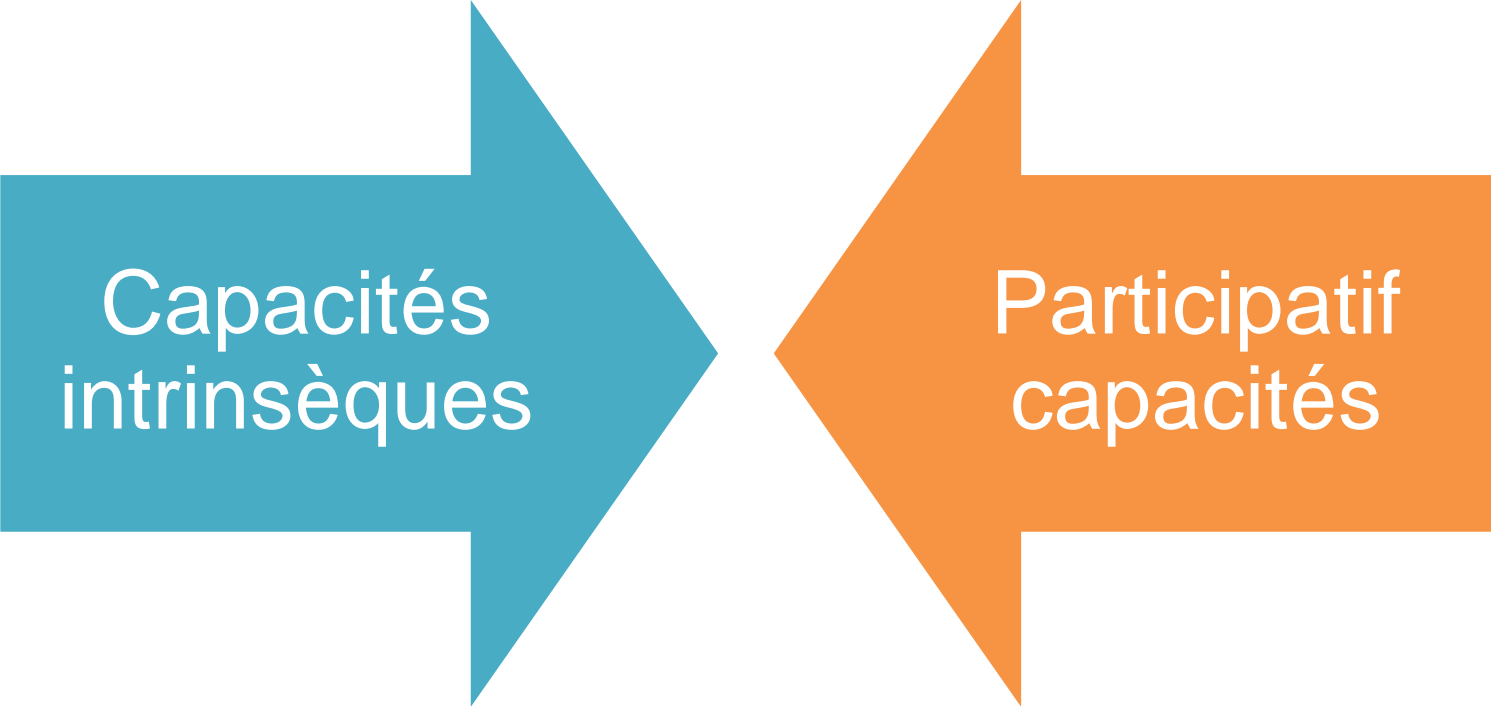
Données ventilées
par genre

(EIGE, 2019b, p. 5)

L'identité des OPR forme la perspective de genre

- ❖ Histoire
- ❖ Valeurs et mission
- ❖ Organisation et structure
- ❖ Réseaux d'égalité des genres
- ❖ Environnement externe
- ❖ Les capacités de l'OPR

Identifier les principales capacités de l'OPR



Capacités
intrinsèques

Participatif
capacités

L'origine des parties prenantes



Early 18th century
Stakeholding exclusively part of gambling culture

Late 19th century
Primacy of the shareholder

1940s
Managers as trustees, balancing multiple communities

Early 1960s
'Stakeholder' identified as a concept

Late 1960s
Ansoff incorporates stakeholding into corporate strategy

Early 1980s
Freeman writes *Strategic Management: A Stakeholder Approach*

Mid-1990s
Tony Blair describes a stakeholder economy

2010s
Stakeholder Engagement starts to emerge as a managerial and professional discipline

Identifier et évaluer les parties prenantes

Une fois que vous avez déterminé qui sont vos principales parties prenantes, placez-les dans un contexte d'intérêt et d'influence.

Cela permet de déterminer les groupes et les individus qui nécessitent le plus d'efforts.



Engagement des parties prenantes

L'**engagement des parties prenantes** est le processus par lequel nous impliquons les personnes susceptibles d'être affectées par le Plan d'égalité des genres & la budgétisation sensible au genre...

...ou qui peuvent influencer leur mise en œuvre

Il y a une grande différence entre la communication et l'engagement



- **La communication** est un partage d'informations à sens unique
- Les seules réponses possibles sont : "oui", "non", et il n'y a pas grand chose que vous puissiez faire pour les "non" si vous ne savez pas pourquoi ils disent "non".

Engagement des parties prenantes

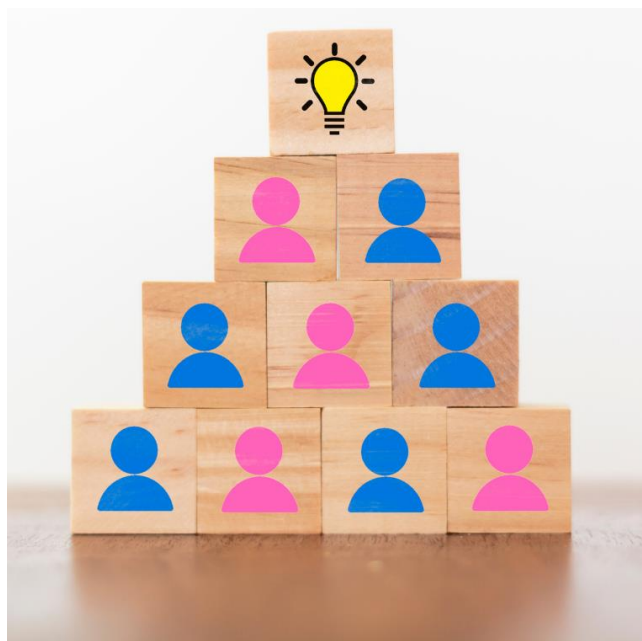
L'engagement est à double sens

- Il fournit des informations et recherche des contributions ;
- Il s'agit de parler et d'écouter ;
- Il est conversationnel et interactif ;
- Il est axé sur les objectifs.



Pourquoi s'engager auprès des parties prenantes ?

Avantages



- Partager la responsabilité
- Sensibiliser
- Meilleures politiques
- De meilleurs résultats
- Gérer les problèmes
- Permet de résoudre les problèmes de manière créative et collaborative en groupe
- Construire un processus récursif

Pourquoi s'engager auprès des parties prenantes ?

L'engagement des parties prenantes présente également certains inconvénients.



Pièges à éviter

- Coût Temps
- Intérêts particuliers
- Conflits d'intérêts
- Contrecoup du Nimby
- Outils inappropriés

Outils pour l'engagement des parties prenantes

IAP2 Public Participation Spectrum

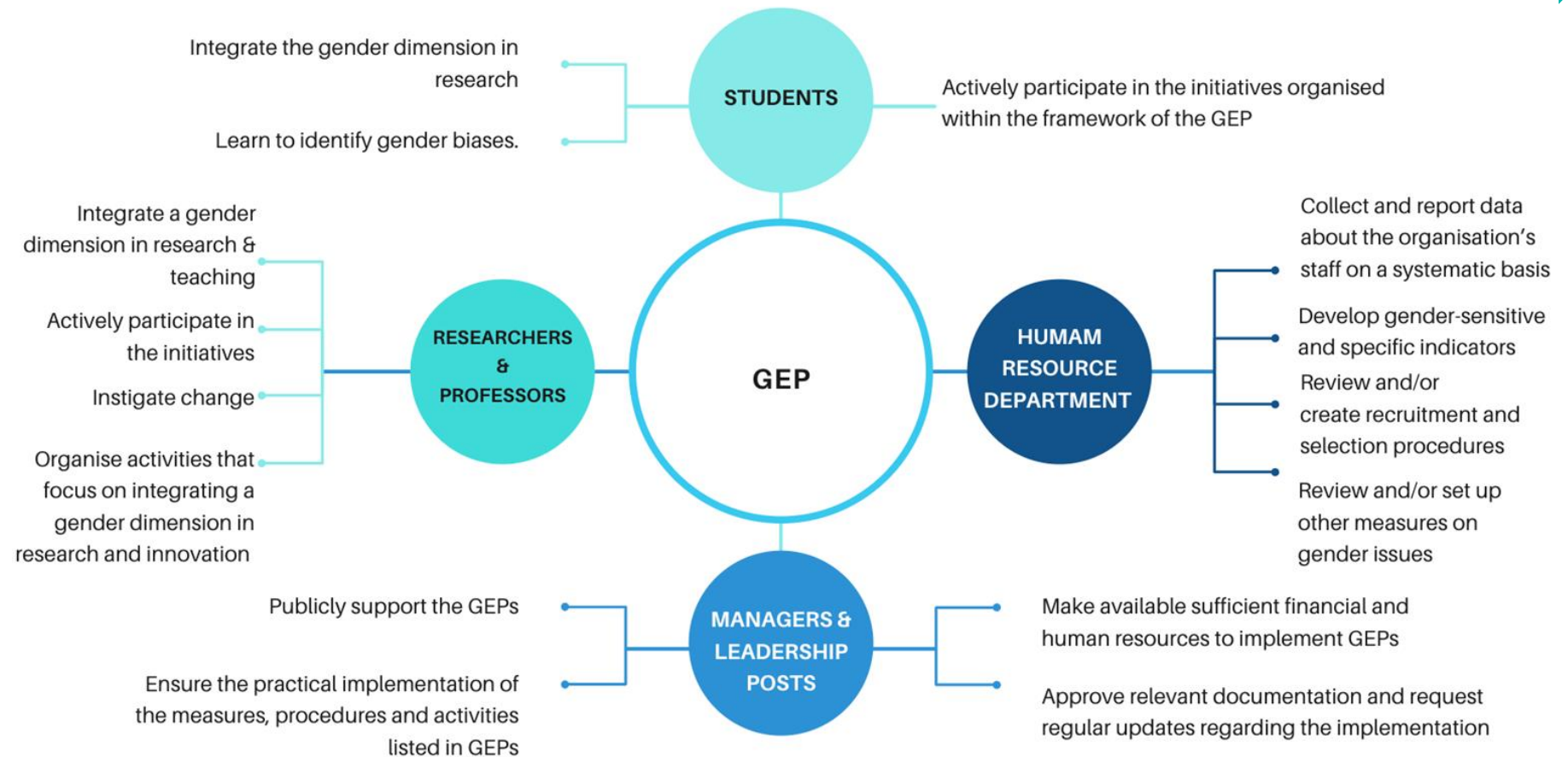
Developed by the International Association for Public Participation

INCREASING LEVEL OF PUBLIC IMPACT

INFORM	CONSULT	INVOLVE	COLLABORATE	EMPOWER
Public Participation Goal:	Public Participation Goal:	Public Participation Goal:	Public Participation Goal:	Public Participation Goal:
To provide the public with balanced and objective information to assist them in understanding the problems, alternatives and/or solutions.	To obtain public feedback on analysis, alternatives and/or decisions.	To work directly with the public throughout the process to ensure that public issues and concerns are consistently understood and considered.	To partner with the public in each aspect of the decision including the development of alternatives and the identification of the preferred solution.	To place final decision-making in the hands of the public.

Qui participe à la budgétisation sensible au genre/aux plans d'égalité entre les sexes ?

Les parties prenantes selon GEAR



**MODULE 4: COMMENT
DÉVELOPPER UN RAPPORT
D'AUDIT DE GENRE PRÉALABLE
AU PROCESSUS DE
BUDGÉTISATION DE GENRE ?**

Les 4 étapes pour les GB et les GA

STEP 1

ANALYSE DU CONTEXTE

STEP 2

ANALYSE DE PLANIFICATION

STEP 3

RECLASSEMENT BUDGÉTAIRE

STEP 4

ANALYSE DE LA MISE EN ŒUVRE

**SESSION 4.1 ÉTAPE 1 : L'ANALYSE DU
CONTEXTE DE L'ANALYSE DE GENRE DANS LA
RECHERCHE ET L'UNIVERSITÉ**

Qu'est-ce que l'analyse du contexte de genre (ACG) : questions avec et sans réponse



L'analyse du contexte est un exercice de vérité qui permet de dresser un tableau des progrès en matière d'égalité des sexes dans notre OPR et de dévoiler les non-dits.

La définition officielle de l'EIGE :

".. L'analyse de genre fournit les données et les informations nécessaires pour intégrer une perspective de genre dans les politiques, les programmes et les projets. En tant que point de départ de l'intégration de la dimension de genre, l'analyse de genre identifie les différences entre et parmi les femmes et les hommes en termes de position relative dans la société (OPRs pour nous) et de distribution des ressources, des opportunités, des contraintes et du pouvoir dans un contexte donné. De cette manière, l'analyse de genre permet de développer des interventions qui s'attaquent aux inégalités de genre et répondent aux différents besoins des femmes et des hommes."

COMMENT ACG ?



Comment mesurer et évaluer les progrès en matière d'égalité des genres :

- en collectant **les données existantes** sur le genre qui permettent de suivre les questions auxquelles on a déjà répondu
- en créant **de nouvelles données** sur le genre qui dévoilent les stéréotypes de genre cachés pour découvrir des questions sans réponse
- en utilisant **une perspective de genre dans l'évaluation** et l'analyse des résultats et en les adressant au changement transformateur des OPR.

POURQUOI ACG ?

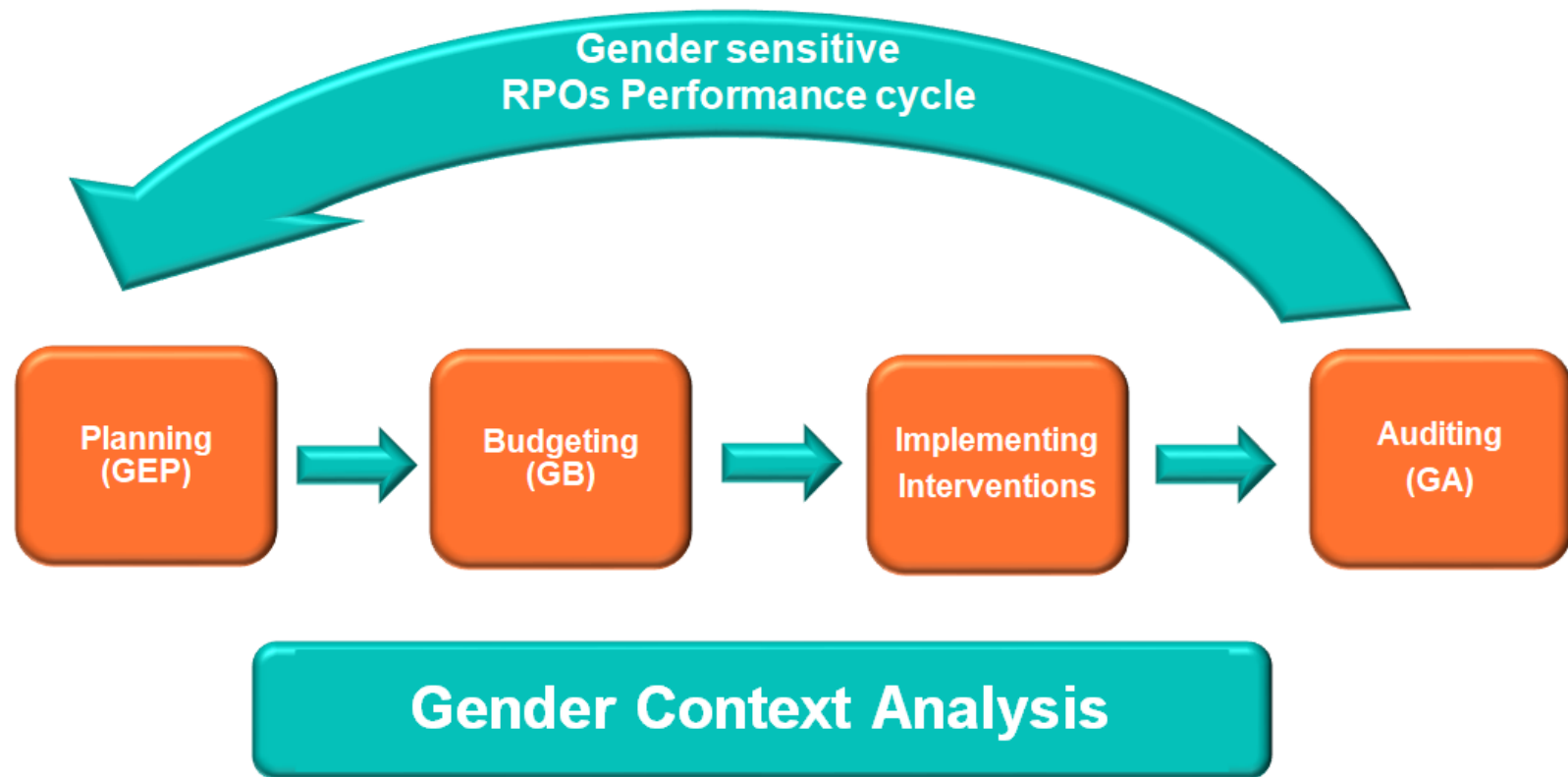


L'objectif principal : identifier et traiter les inégalités entre les sexes.

Les raisons spécifiques :

- reconnaître **les différences** entre et parmi les femmes et les hommes dans les OPR, fondées sur la répartition inégale des ressources, des opportunités, des contraintes et du pouvoir;
- identifier **les différents besoins** des femmes et des hommes à toutes les étapes du cycle politique et budgétaire;
- reconnaître que les programmes et les budgets peuvent avoir **des effets** différents sur les femmes et les hommes;
- Impliquer **les points de vue** des femmes et des hommes dans le GEP et le GB
- promouvoir **des interventions** mieux informées, sensibles à la dimension de genre et efficaces.

QUAND ACG ?



Les questions de genre doivent toujours être prises en compte dans l'analyse des capacités.



- Travail productif et reproductif : activités de soins et travail rémunéré
- Ségrégation horizontale (dans l'éducation, la recherche, le travail, etc.)
- Ségrégation verticale
- Autonomisation des femmes
- Intégration de la dimension de genre
- Intersectionnalité

Accès à la connaissance (1)

Exemple de questions auxquelles il faut répondre



Questions principales :

- Combien d'hommes et de femmes étudient dans notre OPR ?
- F/H dans quel domaine de l'éducation ?

Questions plus détaillées :

- Grades F/H ?
- Évaluation subjective F/H de l'OPR et de ses services ?
- F/H attentes et besoins pour l'avenir ?

Accès au travail et aux affaires (1)

Exemple de questions auxquelles il faut répondre



Questions principales :

- Combien de F/H trouvent un emploi dans les 3 ans suivant l'obtention de leur diplôme dans notre RPO ?
- F/H dans quel domaine de l'éducation ?



Questions plus détaillées :

- L'emploi correspond-il au niveau d'études F/H ?
- L'emploi correspond-il au domaine d'études F/H ?

Accès à la recherche (1)

Exemple de questions auxquelles il faut répondre



Questions principales :

- Combien de F/H sont des chercheurs dans notre OPR ?
- Dans quel domaine de recherche ?

Questions plus détaillées :

- Combien publient-ils ?
- Ont-ils les mêmes possibilités de recherche ? Les conditions ?



Accès aux carrières (1)

Exemple de questions auxquelles il faut répondre



Questions principales :

- Combien de F/H dans chaque étape de la carrière ?
- F/H dans quel domaine de l'éducation ?

Questions plus détaillées :

- L'inégalité des sexes dans la carrière est-elle due à un retard générationnel ?
- Y a-t-il des différences dans les chefs d'équipe de recherche ?
- Dans l'attribution des subventions ?
- Dans les citations ?

S'occuper de soi et des autres (1)

Exemple de questions auxquelles il faut répondre



Questions principales :

- Combien de chercheurs et de professeurs F/H sont des aidants familiaux ? N° Enfants ? Nbre de personnes âgées ? Âge ?
- Les F/H disposent-ils du même temps pour la recherche ?

Questions plus détaillées :

- Peuvent-ils se permettre un travail de soins rémunéré ?
- Ont-ils à leur disposition des services de soins ?

SESSION 4.2 ÉTAPE 2: L'ANALYSE DU PLAN (OU DE LA STRATÉGIE) D'ÉGALITÉ DES GENRES

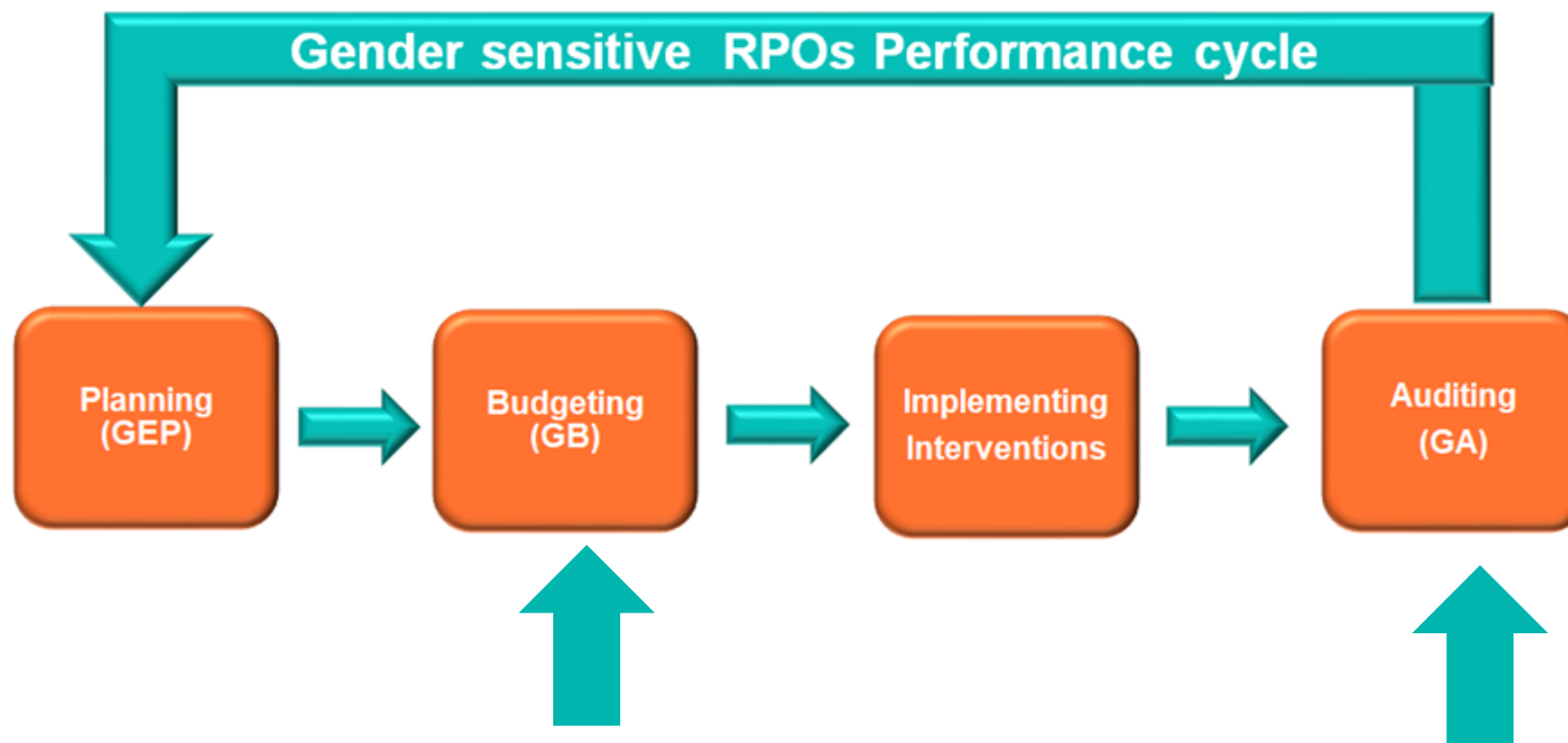
ÉTAPE 2: L'Analyse du plan (ou de la stratégie) d'égalité des genres

Lorsque l'on aborde la phase de planification du rapport d'audit sur l'égalité des sexes, il faut se référer à deux situations différentes :

- 1- L'OPR s'engage pour la première fois dans une analyse de genre de quelque nature que ce soit.**
- 2- L'OPR a déjà élaboré un Plan d'égalité des genres.**

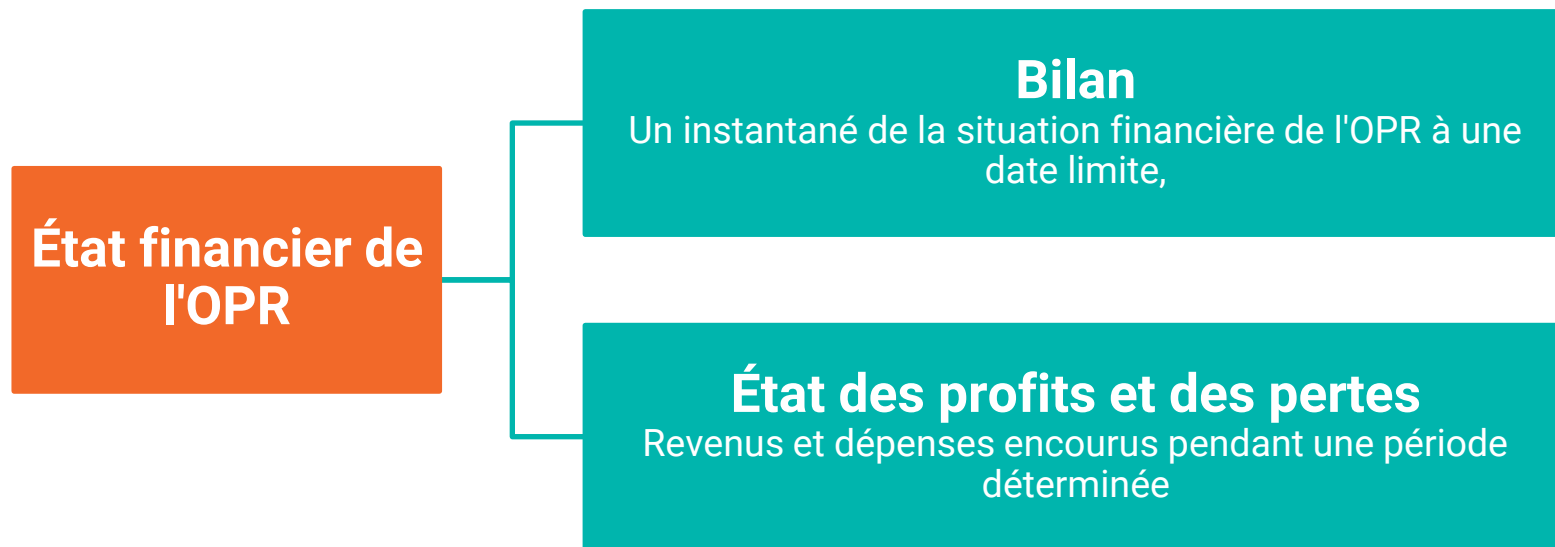
SESSION 4.3: ÉTAPE 3: RECLASSEMENT BUDGÉTAIRE DANS UNE PERSPECTIVE DE GENRE.

Lorsque le reclassement budgétaire technique est dû



Le reclassement budgétaire dans la phase de budgétisation et d'audit

Ce qu'il faut reclassifier



L'analyse de la perspective de genre, pour être vraiment efficiente et efficace, devrait être développée aux niveaux de la budgétisation et de l'audit, mais :

- ☒ la phase d'audit est plus **technique** et donc facile à mettre en œuvre,
- ☒ la phase de budgétisation, concernant un processus de décision et une "approche **politique**" nécessite sans doute une **volonté institutionnelle** plus forte pour être poursuivie.

Comment reclassifier

ÉCHELLE DE PRIORITÉ DE GENRE identifie les domaines budgétaires directement liés au genre, indirectement liés au genre, les domaines environnementaux et les domaines neutres.

L'ANALYSE DES CAPACITÉS reflète la même analyse des capacités déjà développée pour classer les parties prenantes et pour développer l'analyse du contexte de genre.

Pour élaborer un tel reclassement, il est nécessaire de : sélectionner les postes comptables les plus détaillés qui permettent de mieux

- ☒ identifier son impact sur le genre en se référant aux contributeurs aux revenus ou aux bénéficiaires des dépenses
- ☒ agréger les éléments avec un code de classification par sexe avec un processus ascendant.

L'échelle de priorité des genres : l'ABA, Account Based Approach (approche fondée sur les comptes)

Domaines **directement liés au genre**

Domaines **indirectement liés au genre**

Domaines **environnementaux**

Domaines **neutres**

1. Domaines directement liés au genre



- des activités visant expressément l'égalité des opportunités et la suppression des inégalités entre les femmes et les hommes.
- Habituellement, ces domaines représentent une très petite partie du budget global, très souvent ils ne dépassent pas 1% du total des revenus ou des dépenses, mais ils sont importants non pas au niveau quantitatif mais au niveau qualitatif, car ils représentent un signe d'intérêt et d'attention de l'OPR pour l'égalité des genres.

2. Domaines indirectement liés au genre



- les domaines d'intervention dont l'impact renvoie à des aspects indirectement liés aux différences entre les genres, même s'ils ne s'adressent pas expressément aux femmes ou aux hommes.
- Ils se réfèrent généralement à chaque élément comptable lié à des bénéficiaires ou à des contributeurs identifiables comme étant des femmes ou des hommes.

3. Domaines environnementaux



- Les domaines d'intervention faisant référence aux variables environnementales susceptibles d'influencer les capacités des femmes et des hommes, même s'il n'est pas possible de mesurer l'impact en termes de contributeurs ou de bénéficiaires spécifiques.
- L'impact sur le genre peut être estimé par un partage des revenus ou des coûts selon l'objectif général F/H.

4. Domaine neutres



- Les activités d'OPR qui ne présentent pas d'éléments financiers pouvant être mesurés à l'aide d'indicateurs d'impact sur le genre.
- Ce domaine, au regard de la théorie de l'intégration de la dimension de genre, ne devrait pas exister. Dans certains cas, de toute façon, le lien avec l'impact sur le genre est si faible ou si ancien qu'il n'est pas possible d'en apporter la preuve. C'est le cas, par exemple, des amortissements, des produits financiers, des intérêts et des autres charges financières.

La matrice pour le reclassement du budget par genre

Scale of priority	Example of Capabilities	F/M Stakeholders involved	Department to refer to	Example of Revenues accounting items	€	Example of Expenses accounting Items	€
Direct, Indirect, Environmental, Neutral	Access to knowledge	Students, professors	Students' Department	Grants from public institutions for teaching, University tuition fees and dues due by the students	0	Personnel costs for Teaching Students support costs	0
	Access to work and business	Students	Outplacement Department	Grants from public institutions for students' outplacement	0	Costs for outplacement activities	0
	Access to research	Doctoral graduates, researchers, professors	Research Department	Grants from public institutions, private entities and sponsors for research	0	Personnel costs for research	0
	Access to careers	Doctoral graduates, researchers, professors, members of board	Board, Human Resources Department	Grants from public institutions, private entities and sponsors for gender empowerment and career advancement	0	Costs for the members of board	0
	Caring for Oneself and others	All stakeholders	Board, Human Resources Department	Revenues for projects on facilities for personal caregivers	0	Caregiving facilities, Expenses for smart working	0

Recommandations pour l'analyse de la budgétisation sensible au genre

1

*GARDER UN DOUBLE POINT DE VUE :
LE NIVEAU INDIVIDUEL ET LE NIVEAU COLLECTIF*

2

*ÉVALUER
LES MARGES DE CHANGEMENT*

**SESSION 4.3: ÉTAPE 4: MISE EN ŒUVRE :
ANALYSE DES ACTIVITÉS DU RPOS DANS UNE
PERSPECTIVE DE GENRE.**

ÉTAPE 4 : Indicateurs et analyse de la mise en œuvre de l'audit de genre

Pour **comparer** les recettes et les dépenses avec **les résultats** de la phase de mise en œuvre, il faut :

effectuer un **screening** global de tous les éléments comptables reclassés

vérifier la disponibilité de données ventilées par **genres les concernant**

élaborer un ensemble d'**indicateurs qualitatifs et quantitatifs spécifiques**

Recommandations pour l'analyse de la mise en œuvre

1

***SURVEILLER LES RÈGLES** qui régissent l'accès aux services ou aux activités et qui pourraient limiter la croissance des capacités avec un impact inégal entre les genres.*

2

***ADOPTER UNE PERSPECTIVE LARGE** allant au-delà des activités des Plans d'égalité des genres et passant par tous les éléments de budgétisation/audit.*

3

***IMPLIQUER LE COMMENTAIRES ET LA PARTICIPATION DES PARTICIPANTS** en fonction de leurs rôles différents et*

4

***INVESTIGER ET MESURER** l'impact sur le genre **INDIQUÉ** et **NON INDIQUÉ** en utilisant l'approche par les capacités et le feedback des parties prenantes.*



LeTSGEPs Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations

This project received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation program under Grant Agreement n° 873072



LeTSGEPs

Module de Formation GEP

3.1

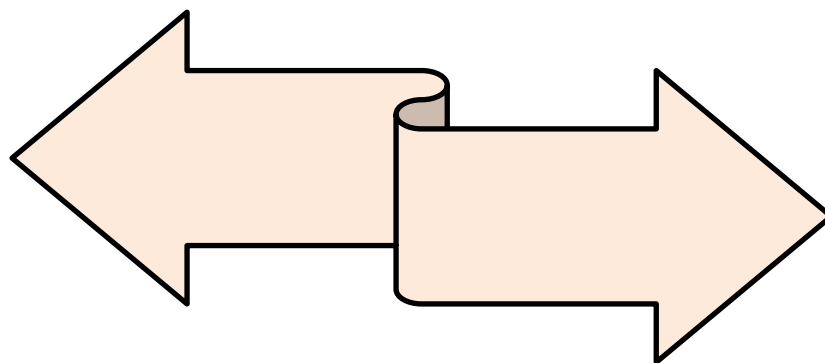
Introduction, Complétude

Ulla Weber, Corinna Pusch

www.letsgeps.eu

DÉFI

STANDARDISATION



DÉFINIR LA GAMME

LeTSGEPs NORMES DU PLAN D'ÉGALITÉ DES GENRES

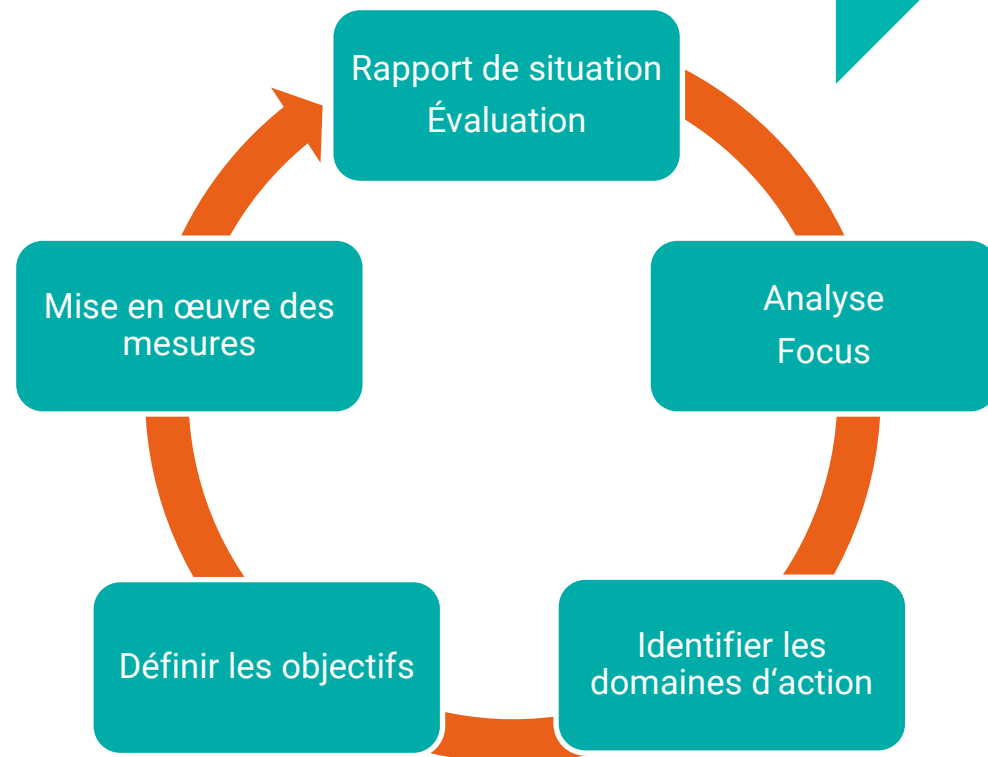
 **1 COMPLÉTUDE**

 **2 ADAPTATION INSTITUTIONNELLE**

 **3 DURABILITÉ**

1 COMPLÉTUDE

- PRÉFACE (orientation et engagement)
- RAPPORT D'ÉTAT
- ANALYSIS
- AXE PRIORITAIRE
- FIELDS OF ACTION
- OBJECTIFS ET GROUPES CIBLES
- MESURES
- PROCÉDURE D'ÉVALUATION / RE-DESIGN



Engagement de toutes les autorités

Tous les acteurs de l'égalité des genres de l'organisme de recherche signent le Plan d'égalité des genres :

- Membres du plus haut niveau de direction
- Responsable de l'égalité des genres et ses adjoints
- Chef de l'administration (ou poste similaire)
- Coordinateur/Coordinatrice de recherche (ou poste similaire)
- Chefs de facultés ou de sous-sections similaires de l'organisation

Design attractif

comme condition d'une diffusion réussie

- Principale langue de travail/nationale + anglais (+ langue supplémentaire si commune dans l'organisme de recherche)
- Langage équitable pour les hommes et les femmes (une seule solution de manière cohérente)
- Une mise en page claire et attrayante
- Une version qui peut être publiée

EXEMPLES:



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis 2

Vorwort 3

Umsetzungsstruktur und -strategie 4

1 Bestandsaufnahme 5

1.1 Personalstatistik: Erhebung der Zahlen am MPI 5

1.2 Analyse: Feststellung einer Unterrepräsentanz in den einzelnen Bereichen 5

2 Ziele 7

2.1 Institutionelle und personelle Verankerung von Gleichstellung 7

2.2 Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfeldes 7

2.3 Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen 7

2.4 Karriere- und Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs 7

2.5 Abbau von Unterrepräsentanz im nicht-wissenschaftlichen Bereich 8

2.6 Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Frauen und Männer 8

2.7 Vermeidung von Benachteiligung am Arbeitsplatz 8

3 Maßnahmen 9

3.1 Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten 9

3.2 Steigerung der Gendersensibilität (Gender awareness) 9

3.3 Etablierung flexibler, kontextbezogener Zielvorgaben 9

3.4 Diversity-sensibler Einstellungsprozess 10

3.5 Karriereplanung für den wissenschaftlichen Nachwuchs 10

3.6 Datenlage im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich 10

3.7 Rekrutierung im nicht-wissenschaftlichen Bereich 11

3.8 Betreuungsmöglichkeiten für Kinder 11

3.9 Angebote für Väter 11

3.10 Pflegende Angehörige 12

3.11 Information für Frauen und Männer zum Thema Vereinbarkeit 12

3.12 Mutterschutz 13

3.13 Fort- und Weiterbildung 13

3.14 Vermeidung von Benachteiligung am Arbeitsplatz 13

Anhang 1: Aufstellung der Beschäftigungsverhältnisse 2017 14

Gleichstellungsplan August 2018

4. Maßnahmen

Im Folgenden sind Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit im personellen/ individuellen sowie im strukturellen Bereich zusammengefasst. Es soll MitarbeiterInnen jederzeit die Möglichkeit eingeräumt werden, neue Ideen einzubringen, die dann je nach Aufwand zeitnah und unkompliziert umgesetzt werden können. Die Institutsleitung verantwortet die Umsetzung der Maßnahmen in den angegebenen Laufzeiten. Nach einem Jahr sollen diese evaluiert werden.

Maßnahme	Status	Seite
Personelle/ Individuelle Maßnahmen		
Vereinbarkeit von Beruf und Familie		12
1. Kinderbetreuung während Veranstaltungen	●	12
2. Beginn von Veranstaltungen vor 15 Uhr	●	12
3. Erstattung von Kosten für Kinderbetreuung auf Dienstreisen	●	13
4. Antrag, Planung und Bau einer betriebsnahen Kindertagesstätte	●	13
5. Gender- und Diversitykompetenz: für MitarbeiterInnen in Führungspositionen	●	13
6. Dual Career	●	14
7. Familienzimmer, Büro Betriebsrat/ Gleichstellung/ Vertrauenspersonen	●	14
Nachwuchsförderung		14
8. Etablierung eines Kursangebotes für NachwuchswissenschaftlerInnen	●	14
9. Gesprächsrunden mit GastsprecherInnen	●	15
10. Förderung bestehender Mentoring Programme (kurzfristig) und Mentoring am Institut (langfristig)	●	15
Strukturelle Maßnahmen		15
Strukturelle Einbindung der Gleichstellungsarbeit		



LeTSGEPs Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations

This project received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation program under Grant Agreement n° 873072



LeTSGEPs

Module de Formation GEP

3.2

Adaptation institutionnelle

Ulla Weber, Corinna Pusch

www.letsgeps.eu

Questions ou commentaires ?

Jamboard:

https://jamboard.google.com/d/1TzKJMenzKGNFPfvX1C-95BgeV89ezBFBPL_GZmrPvKY/edit?usp=sharing

Travail en groupe :

1. Échangez les résultats de l'exercice que vous avez préparé

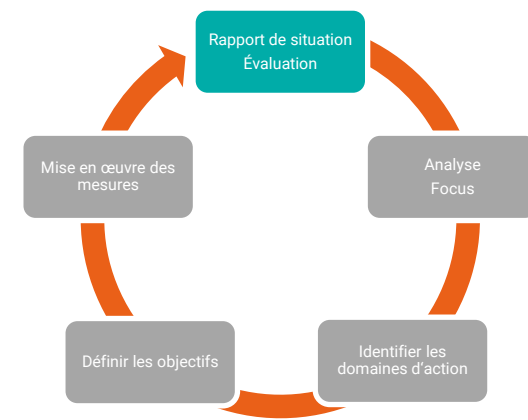
2. Trouvez au moins un domaine d'action basée sur l'analyse des données que vous avez recueillies et sur lequel vous êtes d'accord

Choisissez une personne qui présentera ensuite vos résultats en séance plénière.

2 ADAPTATION INSTITUTIONNELLE



Rapport de situation 1



Chiffres clés ventilés par genre et par domaine scientifique et non scientifique :

- Niveaux de salaire, écart de rémunération entre les genres
- Primes de performance, incitations au recrutement et à la rétention
- Promotion anticipée à des niveaux de salaire plus élevés, revalorisation du groupe de rémunération
- Contrats à durée déterminée et indéterminée
- Niveaux de carrière scientifique : A, B, C, D (catégorisation comme dans SheFigures)
- Niveaux de carrière non scientifiques : Coordinateur de recherche, chef de l'administration, chefs d'unité et de projet, assistants de bureau, stagiaires, stagiaires.....
- Fluctuation / durée du séjour à l'organisme de recherche

Rapport de situation 2



D'autres paramètres ventilés par domaine scientifique ou non scientifique :

- Composition des comités et conseils
- Participation à des conférences et à des cours de formation
- Intervenants lors de colloques
- Nominations pour les prix
- Communiqués de presse (par exemple, premier et/ou dernier auteur, personnes citées)
- Budget-temps pour sa propre recherche
- Ressources en personnel et en infrastructures

Rapport de situation 3



- Implication des responsables de l'égalité des genres (comités, informations, décisions)
- Ancrage structurel de l'égalité des genres (documents, procédures, règlements)
- Mesures existantes (égalité des genres)
- Intégration des aspects liés à l'égalité des genres dans les processus de budgétisation

Méthodes de collecte des données



- **Méthodes quantitatives :**

- Enquêtes
- Données disponibles auprès du département RH/statistique

- **Méthodes qualitatives :**

- Discussions
- Interviews
- Collecte de données basée sur les plaintes
- Événements de feedback
- Analyse des documents

EXAMPLES:

Fluctuation/ Retention time at the Institute

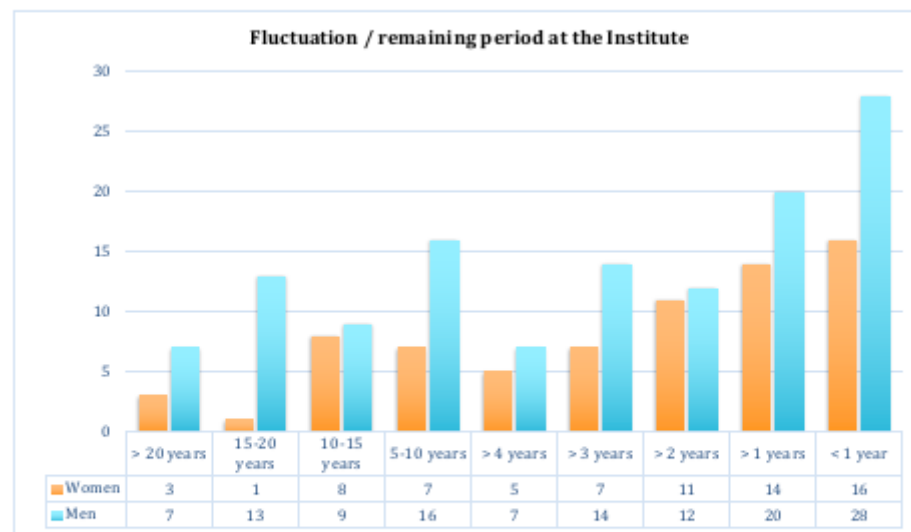


Figure 10: Fluctuation / Retention time at the Institute

Currently, this figure provides little information in the light of the realignment and restructuring of our Institute. Last year, an entire department was dispersed, whereas this year two new departments and several new research groups are being set up. Long-term employees can be found primarily in the non-scientific area. We should keep track of these numbers in the long-run.

Personnel structure analysis, targets and measures

Analysis of the current situation at the institute: What are we already doing?

1. Campus Childcare:

The nursery is located on the campus of the Max Planck Institutes in 30 children between the age of 3 months and 3 years are being looked after in three groups. The core opening hours are 9 a.m. to 3 p.m. However, parents can drop off their children as early as 8 a.m. and collect them as late as 5 p.m. The existence of the nursery for toddlers plays a key role in attracting first-class scientists to our Institute.

The nursery also offers a good opportunity for non-academic employees, who already live in to have their children looked after directly on site.

Like all childcare providers in Germany, however, the nursery is also affected by the substantial lack of staff in childcare and education. Filling an open position may take up to several months. In case of vacant positions and/or staff, which are off sick for a longer period of time, the nursery must reduce its opening hours in accordance with the legal framework conditions and adapt them to the staff resources available until the positions have been filled again. This therefore means that there is a limited number of places for new children. In addition, the nursery administration is currently facing great challenges. Together with the other institutes on campus, the MPI for is actively committed to support the nursery and to respond to the complaints and needs of the children and their parents.

2. Working hours: Part-time - Flexi-time

The MPI for has fixed working hours. Currently, there is neither an official flexi-time model nor any official recording of working hours. Instead, the Institute uses a system of so-called working hours on trust system and allows flexible work hours in direct consultation with the respective supervisor.

The opportunity to work part-time for family reasons is strongly supported by the MPI for

In order to achieve a good work-life balance, working hours can be reduced or distributed according to the employee's need and family circumstances in consultation with the respective supervisor.

For more information, see Measure 1.1.: Working from home & flexible work hours, page 16

3. Place of work

Currently, the Institute does not officially offer teleworking, such as home office. Hence, there are no official regulations. In individual cases, employees are given the option to complete their tasks at home to ensure childcare.

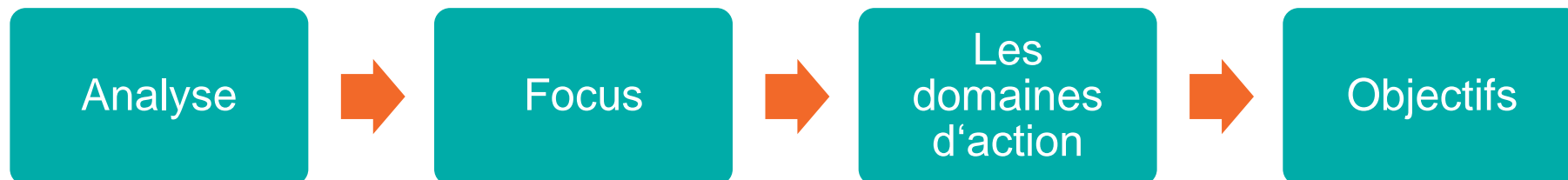
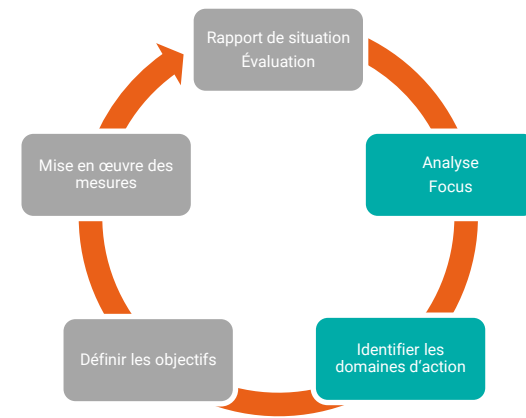
Within the scope of our technical possibilities (PC, notebook, VPN access), a variety of duties, mostly in the administrative area, can be performed at home allowing for free working hour allocation. This option is used particularly in "emergency cases", such as when a child gets ill or during school-, nursery- or kindergarten holidays.

For more information, see Measure 1.1.: Working from home & flexible work hours, page 16

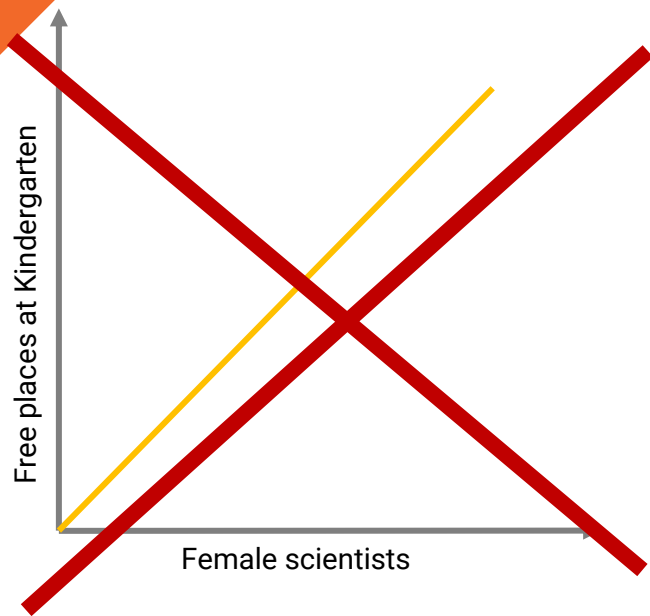
4. Family Office

A family office advises and provides information on topics relating to the reconciliation of family tasks and studies, science and/or work. For example, it supports foreign-speaking employees in their search for childcare facilities and offers help and advice regarding the care for dependants.

Analyse

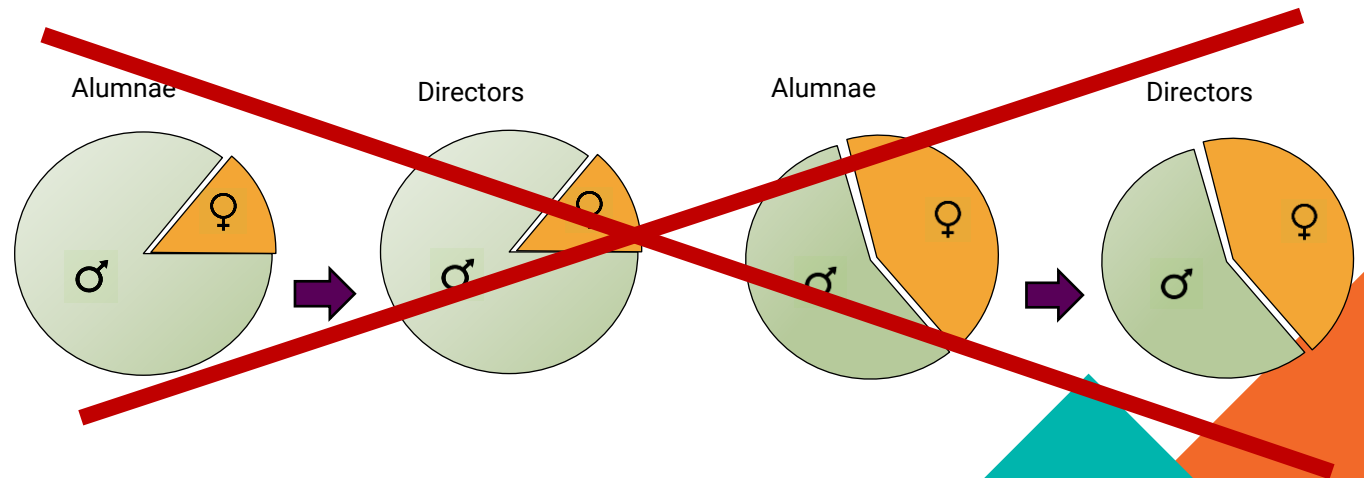


Analyse



Observez ...

... et validez



EXEMPLES:

Statistical assessment of employment figures (figures dating from end of 2017)

A preliminary analysis of the gender distribution of our staff (both scientific and non-scientific) regarding different career levels and pay groups has revealed **considerable gender inequality** (cf. Annex I): While nearly 53 % of the Institute's 174 total number of staff members are female, their distribution – both in the scientific sector and the non-scientific sector – is clearly focused on the lower-paid positions.

The result of our preliminary gender analysis can be summed up as follows:

- The majority of the lower paid jobs (E3 to E9b) at the Institute are taken by women.
- The majority of the higher paid jobs (E13-W2) are taken by men.
- Leadership positions, both scientific and non-scientific, are by two thirds occupied by males (67%).
- The lowest paid jobs at the Institute are within the non-scientific sector. It is there where we have a clear overrepresentation of women (67%).
- Of all women with non-scientific jobs (29), the vast majority (20) is hired in the lowest pay groups (E3 to E9b), i.e. 69%.

Gender distribution at the postdoc level



Fig. 11: Less than 32% of all postdoc positions were held by women. Their male peers, whose representation at the PhD level is only 45%, occupy 68% of all postdoc positions. According to this statistic, the Institute 'loses' around 25% of its talented female PhD students at the transition phase from PhD to postdoc.

Gender distribution of the lowest paid jobs (= non-scientific jobs)



Fig. 3: The analysis of the gender distribution among the 24 positions remunerated from pay group E3 to E9b revealed that 90% of these lowest-paid positions at the Institute were occupied by female employees. These positions are typically located in the administration and service sectors, and many of them, like the so-called "secretaries", are traditionally connoted as female labor which entails important structural consequences for remuneration, not only at the Institute, but within the very public service (TVÖD) system and the Max Planck Society at large.

Analyzing the identified issues further and deriving suitable mechanisms for countering them

Inequality 1: The majority of our non-scientific (lower-income) staff is made up of women.

This portion of the Institute's staff is mostly on permanent positions and was taken over from the previous Institute, which is why **the gender distribution of our non-scientific staff arguably reflects former recruiting strategies**. However, more recent recruitments in the non-scientific sector have not reversed existing trends, i.e. certain positions in



LeTSGEPs Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations

This project received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation program under Grant Agreement n° 873072



LeTSGEPs

Modules de Formation GEP 3.3 and 3.4

Durabilité

Ulla Weber, Corinna Pusch

www.letsgeps.eu

Objectives 1

Specific
Measurable
Ambitious
Realistic
Time-bound

Clairement défini

Des critères clairs pour l'atteinte de l'objectif

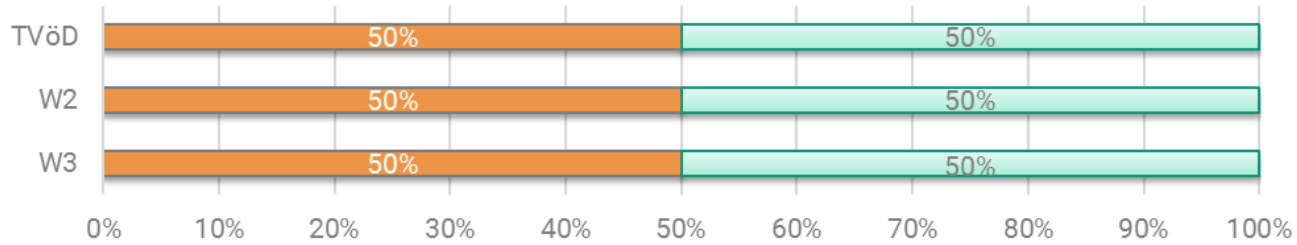
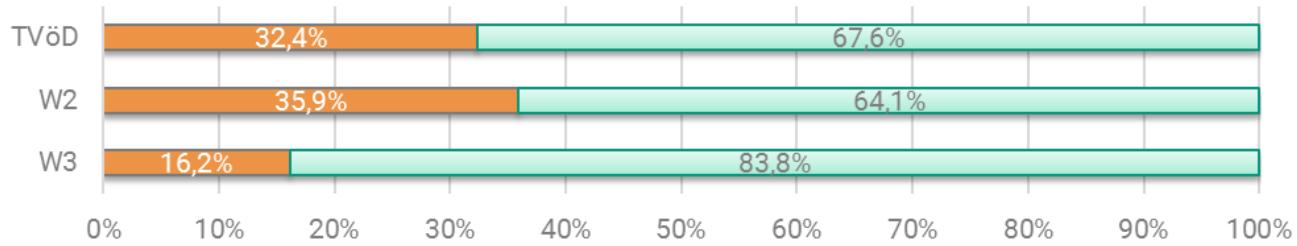
Approprié, attrayant, stimulant

réalisable

Date limite pour vérifier si l'objectif est atteint

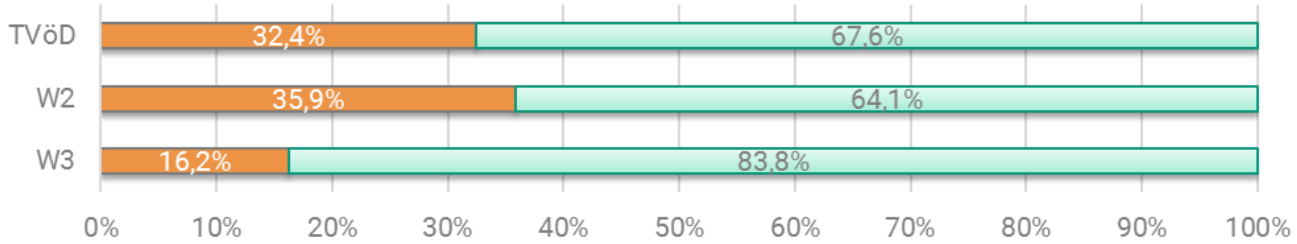


Approche



femme

homme



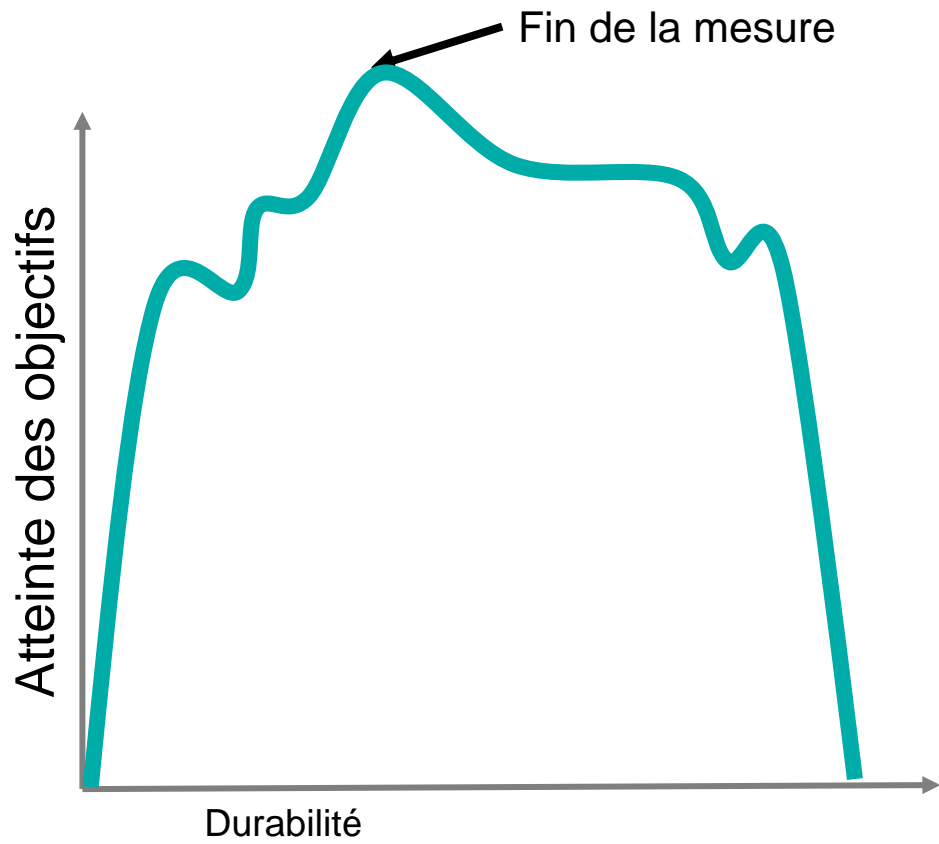
Mesures individuelles et structurelles



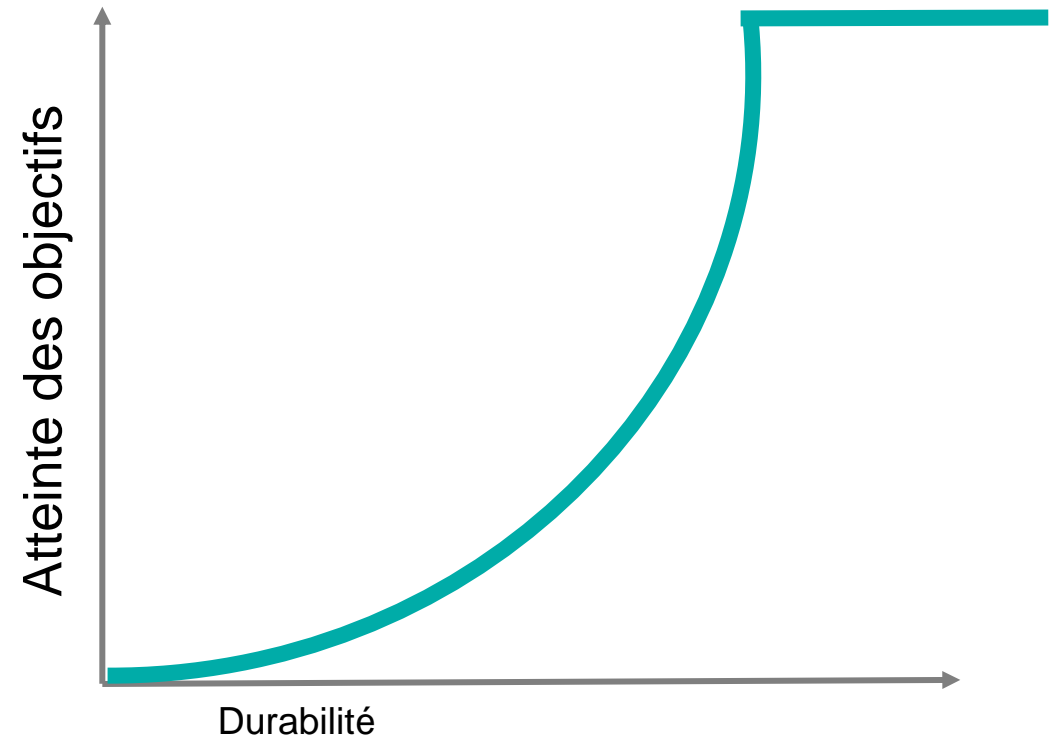
1. les mesures **individuelles** permettent de soulager ou de soutenir des personnes individuelles ou des groupes spécifiques de personnes.
2. les mesures de **changement de culture** affectent la conscience collective et la culture de travail.
3. les mesures **structurelles** interviennent dans la culture organisationnelle et modifient les structures existantes par le biais de règlements institutionnels.

3 DURABILITÉ

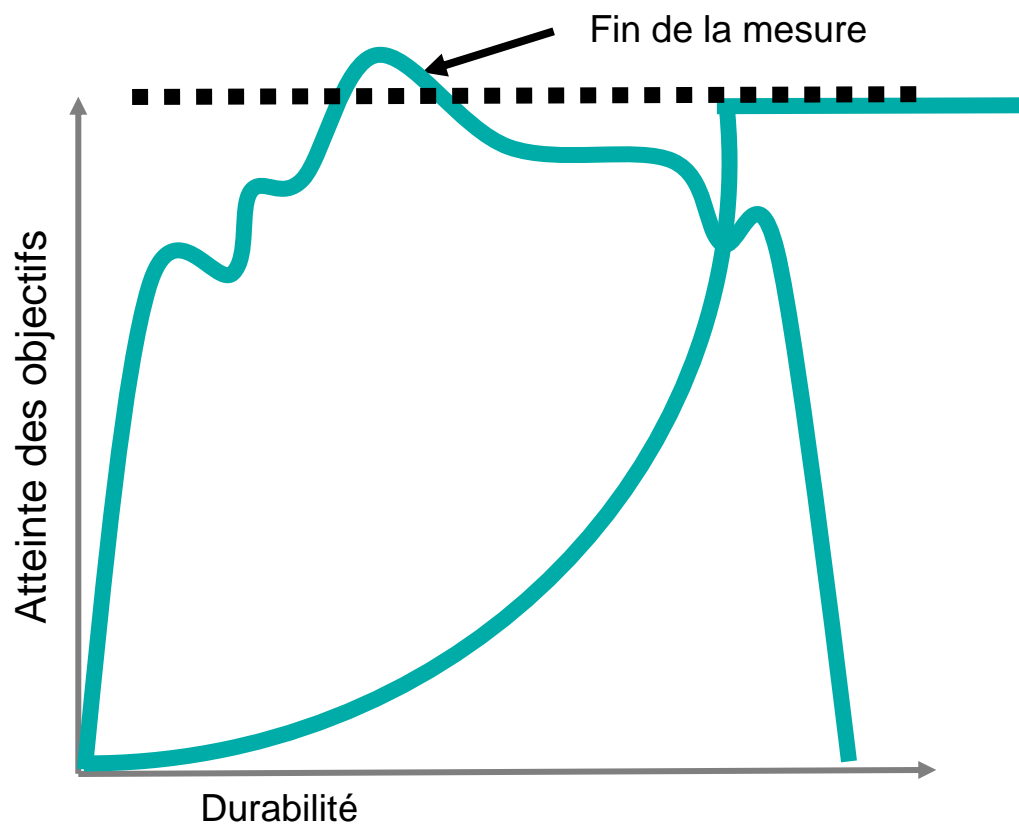
Objectifs individuels + mesures



Objectifs structurels + mesures



Objectifs individuels et structurels + mesures



Un niveau élevé constant
et durable d'égalité des
genres

Conception d'une mesure

La création d'une mesure contient tous les aspects nécessaires à la mise en œuvre de l'action. La description d'une mesure en faveur de l'égalité des genres comprend :

1. Titre de la mesure
2. Domaine d'action
3. Brève description de la mesure
4. Objectif, groupe cible et étapes clés
5. Localisation au sein de l'organisation/ répartition des responsabilités
6. Acteurs/parties prenantes
7. Cadre temporel/calendrier : Date de réalisation de l'objectif ou des étapes clés
8. Coûts, équipement, financement
9. Procédures d'évaluation, suivi

FITTING OF
OBJECTIVES
AND
MEASURES!

CONTACTEZ NOUS

corinna.pusch@gv.mpg.de

ulla.weber@gv.mpg.de



@letsgeps

Link up with us on Twitter

Merci!



LeTSGEPs Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations

This project received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation program under Grant Agreement n° 873072