



Le projet « Gender-SMART » - Un partenariat européen sur la question du genre

Cindy Van Hyfte,
Référente pour l'égalité professionnelle femmes-hommes
Cheffe de projet Gender-SMART

- 1. Pourquoi le Cirad s'est engagé sur le thème de l'égalité f-h**
- 2. Présentation du projet Gender-SMART**
- 3. Stratégie et Plan d'action**

1. Pourquoi le Cirad s'est engagé sur le thème de l'égalité f-h

- **Evolution des politiques internationales, EU et FR**
 - Objectifs du développement durable; Grande cause du quinquennat,...
- **Le Genre inclus dans les règles de la Recherche et de l'Innovation Responsables (RRI)**
 - Recherche inclusive avec la prise en compte de la Diversité des acteurs
 - Des attentes des partenaires et des bailleurs, ex. critère d'évaluation (EU, Fondations, ...)
- **Dans les systèmes agricoles alimentaires, les femmes sont au coeur des activités**
 - Importance pour la qualité de la recherche et le renouvellement de certaines questions de recherche

- **Signature d'un Accord d'Entreprise en 2012, puis 2017** qui concerne le dimension genre dans **le fonctionnement de l'établissement**
 - Des avancées dans ce domaine (parité des jurys, commissions d'avancement, ...) mais pas suffisantes...
 - Des enjeux majeurs toujours présents:
 - Faire évoluer les **mentalités** (culture d'entreprise)
 - Faire évoluer les **dispositif de mobilité géographique** (ex. mieux prendre en compte les évolutions sociétales: famille monoparentale, recomposée, double carrière; appuyer la recherche d'un travail pour le conjoint !)
 - Atteindre **la parité dans les postes à responsabilités** et les instances de gouvernance
- **Genre dans le contenu de la recherche:** production scientifique avec peu de références à l'échelle de l'établissement

Contexte intérieur : Quelques constats – Dimension RH (1/2)

2018

- Une quasi parité sur la population globale



56%



44%

- Une inégalité numérique par métier:

SCIENCE



68,3% 31,7%

- Scientifiques > 15 ans carrière:
23% femmes et 77% hommes
- Scientifiques < 15 ans carrière
41% femmes et 59% hommes

APPUIS



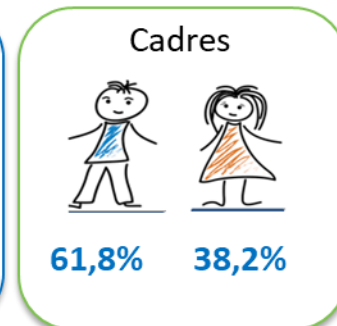
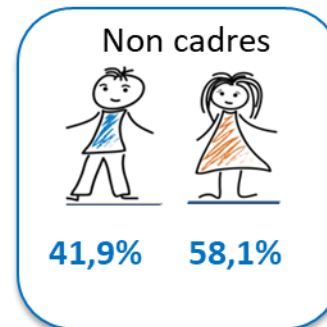
36,6% 63,4%

Seulement **25%** des candidats pour des fonctions d'appui sont des hommes

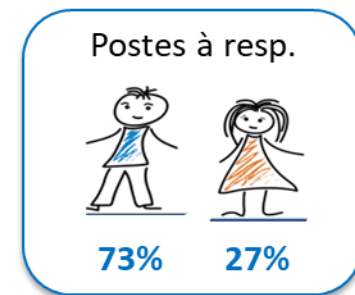
Contexte intérieur : Quelques constats – Dimension RH (2/2)

2018

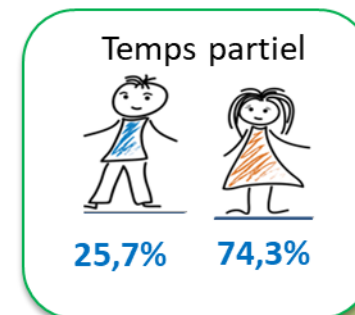
- Une représentation différenciée **non-cadres** et **cadres**



- Une difficulté des femmes à accéder aux **postes à resp.** (top et middle management)
 - Une **sous-représentation des femmes dans la coordination des projets**: 9% pour les grands projets à 23% pour des projets de plus petite taille ; ainsi que **l'accueil et l'encadrement thèse** (22%)



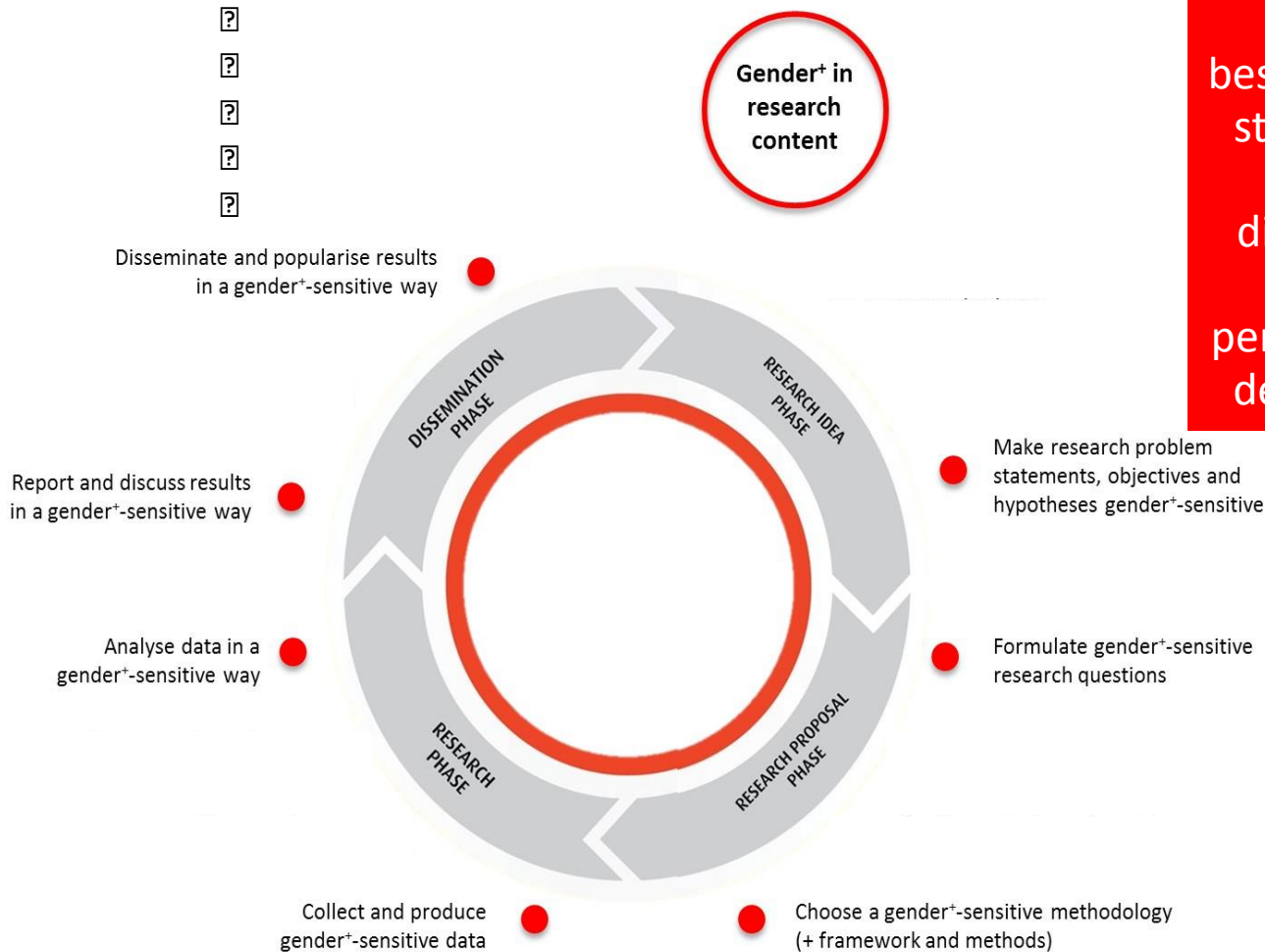
- **Un déséquilibre dans les temps partiels** (hors temps partiel senior):
 - 27,8 % des femmes sont à temps partiel, contre 7,5 % des hommes



Une expertise scientifique genre non visible

- Depuis 2018, **présence dans documents stratégiques**, toutefois sans déclinaison opérationnelle
- **< 1% de la production scientifique** écrite du Cirad (proceedings, articles, livres, rapports, ...).
- **1 projet sur 847** durant la période 2016-2018
- **Besoins d'outils et méthodes** pour intégrer les questions du genre dans la recherche

Intégrer la dimension genre dans le contenu de la recherche



Prendre en compte les besoins, attentes, contraintes, statuts, pouvoirs, accès aux ressources...
différents/spécifiques pour les h et les f => Plus de pertinence des innovations et des questions de recherche

2. Présentation du projet



Besoin d'expertise, de méthode, de moyens pour répondre aux engagements

2 OBJECTIFS STRATÉGIQUES SCIENTIFIQUES ET PARTENARIAUX

3 PROJET GENDER-SMART

1 ACCORD D'ENTREPRISE ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

Description du projet Gender-SMART

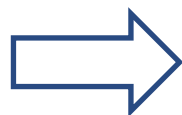


- **Gender-SMART: Science Management of Agricultural & Life Sciences, including Research and Teaching**
- **Programme Horizon 2020 appel Swafs-9-2018**
 - **Pour les "débutants"**
 - **Définition et mise en oeuvre des Plans d'Actions Genre ("GEP")**
 - **Doit générer du changement institutionnel**
- **Début: 1^{er} janvier 2019; 4 ans**
- **Dotation EU: 2 898 722 €**
- **Impacts attendus:**
 - **Des opportunités de carrière égales et un pouvoir décisionnel égal pour les femmes et les hommes**
 - **Des stratégies institutionnelles et une recherche sensible au genre qui génèrent des processus d'innovation inclusifs**

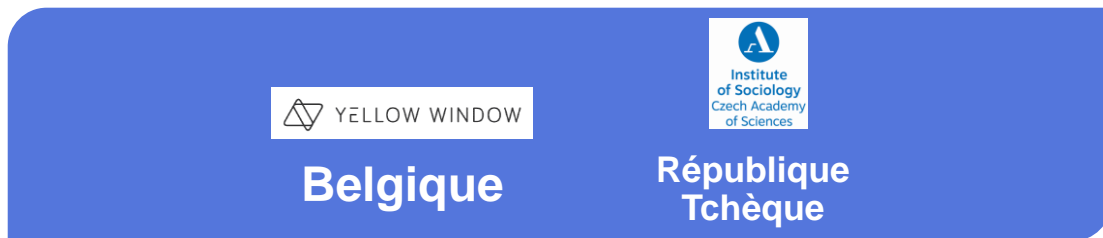
Organismes de Recherche

Agences de financement de la Recherche

7 Partenaires qui vont définir et mettre en œuvre des **plans d'action** genre au sein de leur institution



2 Partenaires qui vont accompagner le **changement** «Partenaire techniques »



Structure du projet



WP 1 PROJECT COORDINATION

WP 3
BUILDING A GENDER
EQUALITY CULTURE

WP 4
DEVELOPING
CAREER SUPPORT
MEASURES

WP 5
RESHAPING DECISION
MAKING AND
GOVERNANCE

WP 6
GENDER IN FUNDING,
RESEARCH
AND TEACHING

WP 2 CAPACITY BUILDING FOR CHANGE

WP 7 DISSEMINATION AND OUTREACH

WP 8 MONITORING AND EVALUATION OF GEP

WP 9 ETHICS

3. Stratégie et plan d'action

Une stratégie dédiée et un plan d'action



AXE 1.

Intégrer l'éq. prof. dans la gouvernance et le fonctionnement interne de

AXE 2.

Intégrer la dimension genre dans la stratégie scientifique et partenariale

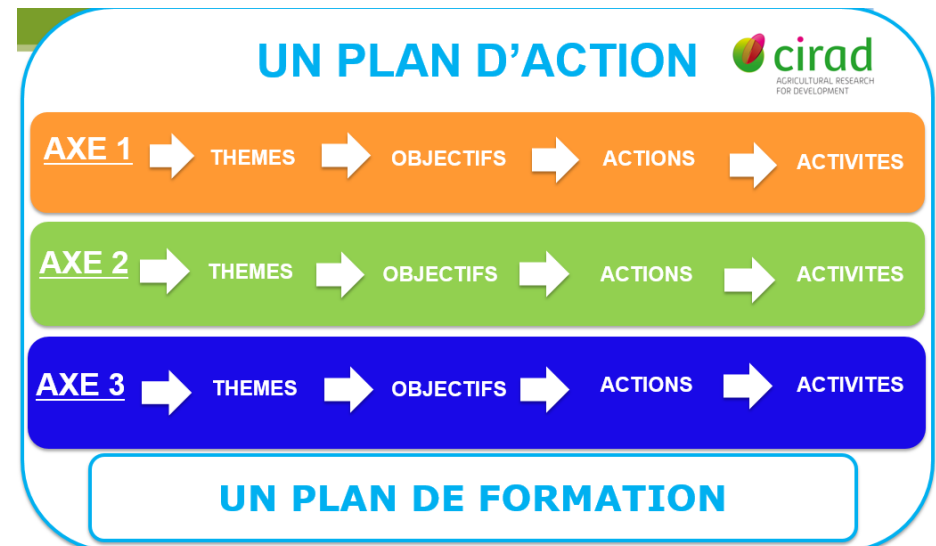
AXE 3. Promouvoir l'action du Cirad sur les questions d'éq. prof. entre les femmes et les hommes

Réalisée à travers la **définition et la mise en œuvre d'un plan d'action**

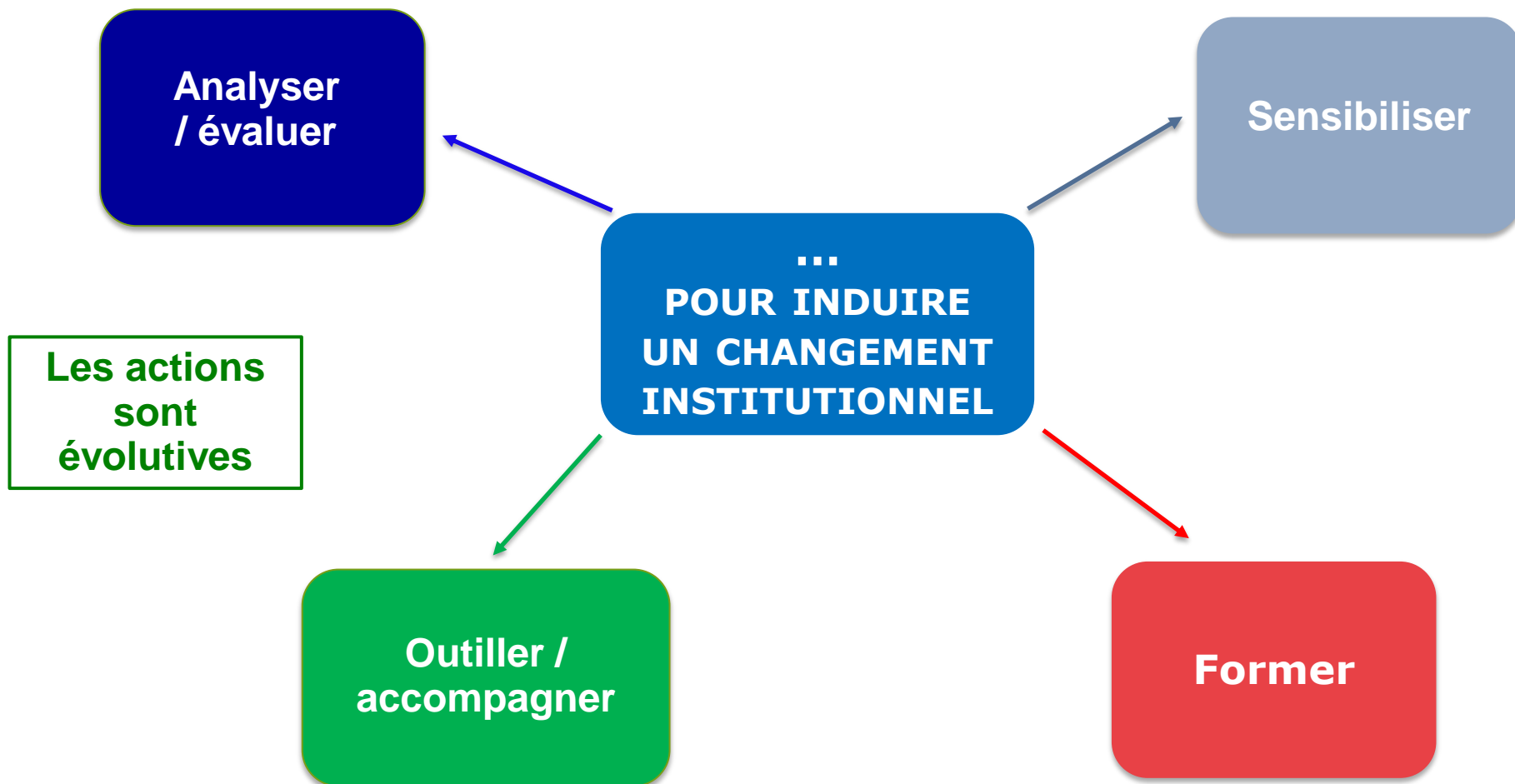
Plan d'action: Caractéristiques



- Grande **visibilité** (intégré et institutionnalisé dans l'organisation)
- **Co-crée** avec des acteurs clés (**management intermédiaire** = le socle la mise en oeuvre)
- Un engagement et une approbation explicite du **top management**
- **Vise à générer des changements durables** dans des **pratiques quotidiennes**, au-delà de la durée du projet



Plan d'action: Typologie des actions





Ex. action: Un intranet dédié et un cycle de séminaires

PROCHAIN RDV: MARDI 4 FÉVRIER À 12H30 AMPHI J. ALLIOT



Egalité femmes - hommes

- ▶ Actualités
- ▶ Agenda
- ▶ Contacts

Rechercher sur ce site ▶



Contexte

Politique du genre au Cirad

Projet Gender-SMART

Ressources

Lexique & langage



Agenda

Agenda

Tous les événements

■ Agenda

Mardi 4 février 2020:

▶ Différents et/ou égaux : sexes et cerveaux

4 février 2020

Différents et/ou égaux : sexes et cerveaux

Dans le cadre du cycle d'événements "Parlons genre", conférence de la professeure de neurosciences Agnès Fichard-Carroll sur le cerveau. Agnès Fichard-Carroll est chercheuse à l'institut de neurosciences de Montpellier et référente égalité à l'Université Montpellier 2.

Février 2020						
L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	

Ex. action: Sondage sur les situations d'inégalités et stéréotypes présentes dans notre institution



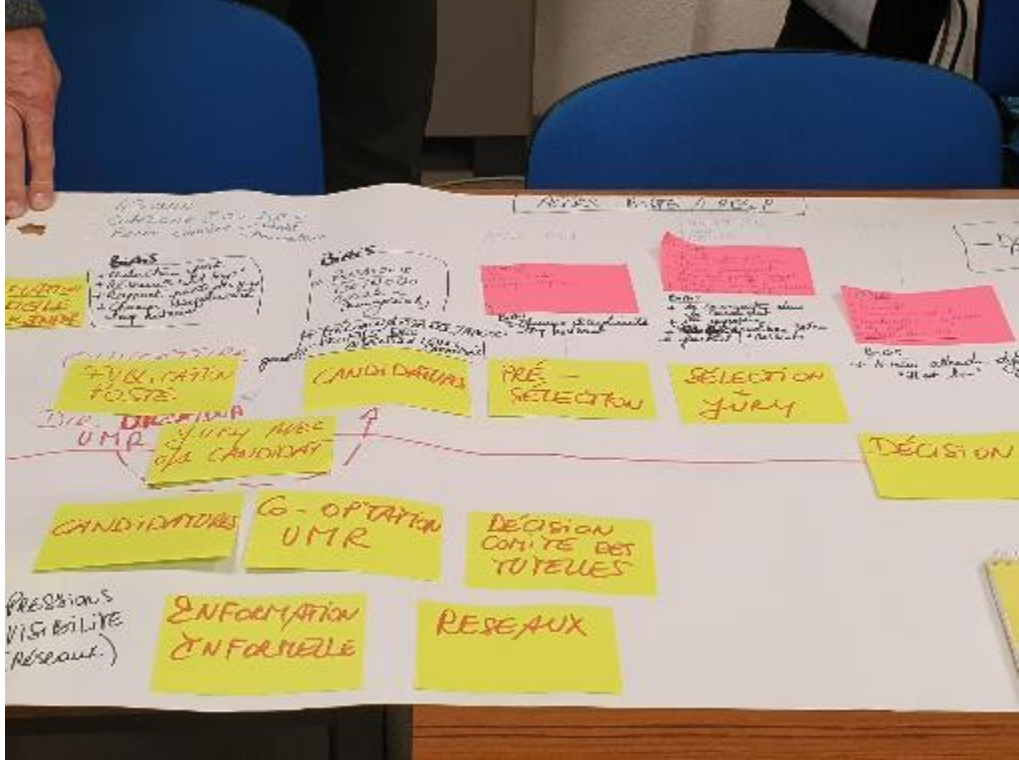
Ex. action: des ateliers participatifs



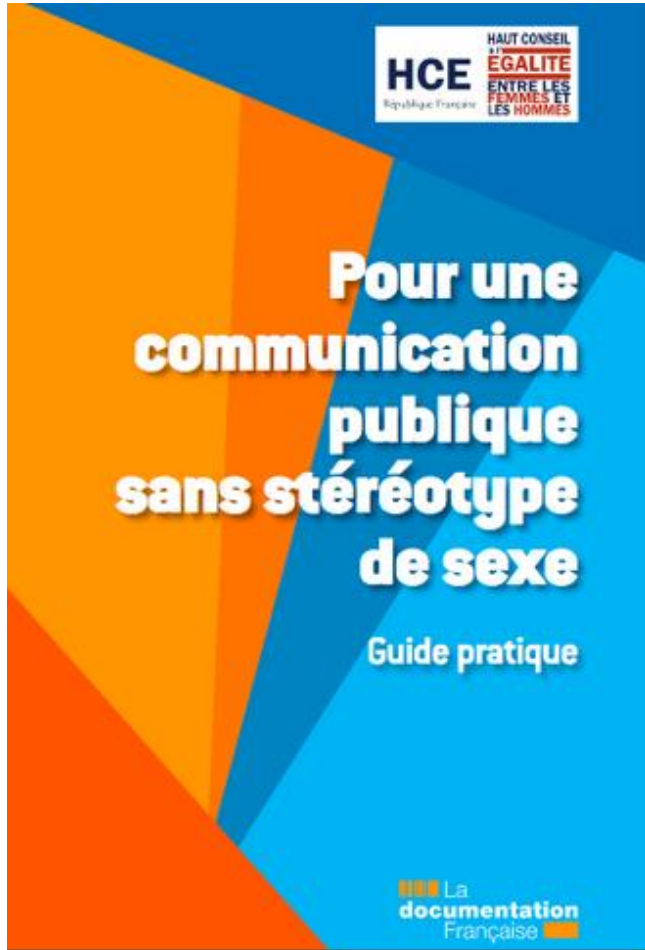
Identification
des valeurs et
comportements
inclusifs pour
l'égalité f-h



Ex. Action: Analyse des processus



Ex. action: un guide pour la communication inclusive



Inspiré du guide du HCE;
lancement sondage sur le
féminin du mot
« chercheur »; utilisation
du point médian,...



L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE,
C'EST NOTRE
GENRE!

Merci de votre attention!

