

Module 4 :

SENSIBILISATION ET

PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

DES SEXES

Penel[♂]pe



**Co-funded by
the European Union**

Introduction

La sensibilisation et la promotion de l'égalité des sexes sont des étapes essentielles vers la création de sociétés et de lieux de travail inclusifs. La sensibilisation vise à informer les personnes sur les inégalités existantes et la nécessité d'un changement, tandis que la promotion encourage des actions concrètes pour remédier à ces disparités. Ensemble, elles remettent en question les stéréotypes, font évoluer les attitudes sociétales et influencent les politiques. En favorisant une culture d'inclusion à travers des campagnes, des ateliers et des événements, la promotion garantit que les questions d'égalité des sexes ne sont pas seulement discutées, mais aussi mises en œuvre.

Dans ce module met en lumière l'impact des inégalités entre les sexes sur le lieu de travail, qui constituent l'un des nombreux défis à relever en matière d'égalité des sexes, au rôle de l'éducation dans la conduite du changement et à certaines initiatives de cluster efficaces en tant que moyens de plaidoyer pour résoudre les problèmes liés au genre.

Unité 4.1

L'impact des écarts entre les sexes sur la progression de carrière et les postes de direction dans différents secteurs





Impact des écarts entre les sexes sur la progression de carrière et les postes de direction dans tous les secteurs



GENDER EQUALITY TRAINING HANDBOOK

SUPPORTING EUROPEAN CLUSTERS TOWARDS GENDER MAINSTREAMING

Penel♀pe

WWW.PENELOPE-PROJECT.ORG

Co-funded by
the European Union

Les inégalités entre les sexes engendrent de nombreux défis.

Vous pouvez en apprendre davantage à ce sujet et obtenir des outils pour les combattre dans notre [manuel](#).

Mais dans cette unité, vous découvrirez les répercussions des inégalités entre les sexes sur les performances des entreprises et, par conséquent, sur l'économie dans son ensemble. Les clusters qui sensibilisent à cette question ont donc pour rôle de soutenir leur réseau d'entreprises et le développement local, comme vous le verrez dans l'unité suivante.

Impact des inégalités entre les sexes sur la progression de carrière et les postes de direction dans tous les secteurs

Les conséquences économiques des inégalités entre les sexes dans les postes de direction sont considérables. La sous-utilisation des talents des femmes coûte chaque année des milliards aux entreprises en perte de productivité et d'innovation. Selon l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, **l'amélioration de l'égalité entre les sexes entraînerait une augmentation du PIB par habitant de l'UE de 6,1 à 9,6 %, soit 1,95 à 3,15 billions d'euros d'ici 2050.** En donnant la priorité à l'égalité entre les sexes, les industries peuvent non seulement améliorer leurs performances, mais aussi contribuer à une croissance économique plus large. La parité entre les sexes est à la fois une responsabilité sociale et une nécessité financière.

Les entreprises du monde entier affirment leur engagement à promouvoir les femmes à des postes de direction et à réduire les écarts entre les sexes. Mais beaucoup d'entre elles ne se concentrent tout simplement pas assez sur leurs talents féminins. Par exemple, une enquête Mercer menée auprès de plus de 1 000 entreprises dans 54 pays a révélé que **si 81 % d'entre elles considéraient qu'il était important d'avoir un plan pour promouvoir l'égalité des sexes, seules 42 % en avaient mis un en place.**



Bianca Bagnarelli (source Harvard Business review)



Impact des écarts entre les sexes sur la progression de carrière et les postes de direction dans tous les secteurs

Obstacles à la progression de carrière des femmes

- **Ségrégation sectorielle :**

Les femmes sont souvent concentrées dans des secteurs spécifiques, qui offrent souvent des salaires moins élevés et moins de possibilités d'avancement.

- **Écarts salariaux :**

Les écarts de rémunération entre les sexes persistent, même à niveau de qualification et d'expérience équivalents.

- **Obstacles à l'accès aux postes de direction :**

Les femmes sont sous-représentées aux postes de direction en raison de divers facteurs, notamment les préjugés, le manque de mentorat et les contraintes liées aux responsabilités familiales.

- **Stéréotypes et harcèlement :**

Les stéréotypes sexistes et le harcèlement sexuel peuvent créer un environnement de travail hostile et entraver la progression des femmes.



Selon le rapport 2023 du Forum économique mondial sur les inégalités entre les sexes, au rythme actuel, il faudra 131 ans pour atteindre la parité totale.



Impact des écarts entre les sexes sur la progression de carrière et les postes de direction dans tous les secteurs

Impact des secteurs industriels soumis à la ségrégation entre les sexes

La ségrégation fondée sur le sexe dans certains secteurs nuit à la performance économique en sous-utilisant les talents et en réduisant la croissance du PIB. La sous-représentation des femmes dans les domaines à forte croissance tels que les STEM limite l'innovation et la productivité. La concentration dans les emplois moins bien rémunérés perpétue l'écart salarial entre les sexes, ce qui réduit les dépenses de consommation et le dynamisme économique.

La rigidité du marché du travail causée par la ségrégation rend les économies moins adaptables au changement. Les secteurs dominés par les hommes, tels que la technologie et l'ingénierie, passent à côté de perspectives diverses essentielles à la croissance. Cette inégalité augmente les coûts sociaux, tels que les taux de pauvreté plus élevés chez les femmes et la dépendance à l'égard des systèmes d'aide sociale.

La promotion de la diversité et de l'inclusion peut libérer le potentiel économique, améliorer la productivité et renforcer la résilience.



Article source « [Comment promouvoir l'égalité des sexes dans l'économie verte ?](#) » (2 juillet 2018) Dr Bipasha Baruah, titulaire de la chaire de recherche Anada sur les questions mondiales relatives aux femmes et professeure titulaire au département d'études féminines et de recherche féministe de l'université Western Ontario.



Cliquez [ici](#) pour accéder aux vidéos PENELOPE sur l'attraction des talents dans différents secteurs



Impact des écarts entre les sexes sur la progression de carrière et les postes de direction dans tous les secteurs

Impact des écarts de rémunération

Selon la fiche d'information de la Commission européenne de novembre 2022 sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, les femmes dans l'UE gagnent en moyenne 13,0 % de moins par heure que les hommes.

Une plus grande transparence salariale permettrait de mettre au jour les différences de rémunération injustifiées entre les hommes et les femmes pour un travail égal ou de valeur égale et aiderait les victimes de discrimination salariale à obtenir réparation et à faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération. Tel est l'objectif de la nouvelle directive européenne sur la transparence salariale adoptée au printemps 2023.

La réduction de cet écart profite non seulement aux individus, mais renforce également l'économie européenne dans son ensemble. En améliorant le moral et la productivité du personnel, elle contribue à accroître la rentabilité des organisations.



Cliquez [ici](#) pour
accéder aux vidéos
PENELOPE sur l'égalité
salariale



Impact des écarts entre les sexes dans la progression de carrière et les postes de direction dans tous les secteurs

Impact des écarts en matière de leadership

Les écarts en matière de leadership ont un impact négatif sur la culture d'entreprise et le moral des employés. Le manque de représentation au sommet perpétue les dynamiques de pouvoir inégalées et sape la confiance des femmes.

Lorsque les équipes de direction reflètent la diversité de la main-d'œuvre, les employés se sentent valorisés et responsabilisés. Un leadership inclusif favorise la loyauté, l'engagement et l'innovation, qui sont essentiels à la réussite de l'organisation.

Il est donc essentiel de combler les écarts entre les sexes pour créer **des environnements de travail positifs et productifs**.



Cliquez [ici](#) pour accéder aux
vidéos PENELOPE sur l'égalité
dans l'évolution de carrière





Impact des écarts entre les sexes dans la progression de carrière et les postes de direction dans tous les secteurs

Impact du sexisme et du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Le sexisme sur le lieu de travail a des effets négatifs profonds tant sur les individus que sur les organisations. Pour les employés, il entraîne une baisse de la satisfaction professionnelle, une augmentation du stress et une diminution du bien-être mental. Sur le plan professionnel, le sexisme limite l'accès aux opportunités, entrave la progression de carrière et perpétue les disparités salariales.

Pour les organisations, ces problèmes se traduisent par une baisse de la productivité, des taux de rotation plus élevés et un environnement de travail moins inclusif. Il est essentiel de lutter contre le sexisme sur le lieu de travail pour instaurer un climat sain et inclusif qui améliore le moral des employés et le succès de l'organisation.



Cliquez [ici](#) pour accéder aux
vidéos PENELOPE sur le sexisme
et le harcèlement sexuel



Unité 4.2

**Le rôle de l'éducation
dans l'égalité des
sexes**



Le rôle de l'éducation dans la lutte contre les inégalités entre les sexes

Briser les stéréotypes dès le plus jeune âge

Si des disparités systémiques, telles que celles présentées dans le chapitre précédent, persistent dans l'évolution de carrière, l'éducation peut être un outil puissant pour lutter contre les stéréotypes et autonomiser les femmes dès leur plus jeune âge.

[L'enquête Epitech/Ipsos 2021](#) menée en France montre que si plus de 80 % des parents et des jeunes considèrent les technologies numériques comme prometteuses et influentes, seules 33 % des filles sont encouragées à s'y intéresser. De nombreux parents et éducateurs découragent les filles, invoquant des préoccupations telles que le fait que ce secteur soit « trop difficile, masculin, sexiste ou chronophage ».

Il est donc nécessaire de mettre en place des ateliers, des programmes d'orientation et des outils pour briser les stéréotypes, ouvrir les portes de professions sans stéréotypes et tenter d'inverser la tendance, afin que les filles et leur entourage changent leur façon de voir les choses.



Cliquez [ici](#) pour lire l'interview de Marianne Sytchkov, directrice de Lexi-L

Le rôle de l'éducation dans la lutte contre les inégalités entre les sexes

L'importance de la collaboration avec le secteur de l'éducation

La collaboration avec les écoles et les universités est essentielle pour garantir que les efforts de sensibilisation touchent les jeunes publics ainsi que leurs parents et enseignants, qui influencent leurs choix d'orientation professionnelle, afin de garantir un écosystème favorable.

Les établissements d'enseignement servent de plateformes pour initier les enfants et les étudiants aux concepts d'égalité des sexes et de briser les stéréotypes.

Par exemple, les carrières dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM) façonnent l'avenir, mais restent largement dominées par les hommes. L'éducation permet aux jeunes filles d'acquérir les compétences et la confiance nécessaires pour poursuivre ces carrières, brisant ainsi les stéréotypes et favorisant l'innovation. Les écoles, les industries, les clusters et les communautés doivent collaborer pour garantir l'égalité d'accès à l'enseignement des STEM pour les filles.

En collaborant avec les établissements d'enseignement pour cibler les jeunes apprenants, les clusters contribuent aux efforts qui jettent les bases d'un changement culturel à long terme et d'une plus grande compétitivité pour l'industrie.





Le rôle de l'éducation dans la lutte contre les inégalités entre les sexes

Un escape game pour attirer les talents vers les carrières dans l'informatique sans préjugés liés au genre

Un réseau d'écoles françaises (CMQ) spécialisées dans les technologies numériques a développé Parallax 2050, un escape game éducatif innovant visant à sensibiliser les jeunes, en particulier les filles, aux carrières dans le secteur numérique. Grâce à une approche ludique et immersive, ce jeu a permis à de nombreux élèves de découvrir des compétences clés et de s'imaginer dans des carrières liées aux technologies.

Conçu pour les collégiens et lycéens, Parallax 2050 aborde les préjugés liés au genre tout en explorant cinq domaines des technologies numériques, du codage aux données en passant par la cybersécurité. Son format mobile, installé dans un conteneur itinérant, permet de le déployer dans les écoles à travers toute la France.

Les clusters peuvent développer des outils pédagogiques interactifs adaptés à leurs secteurs spécifiques. En proposant des expériences immersives, ils peuvent contribuer à surmonter les obstacles à l'orientation professionnelle et encourager davantage de jeunes femmes à rejoindre le secteur technologique. La prochaine unité vous présentera de tels exemples.



Cliquez [ici](#) pour accéder au hub.

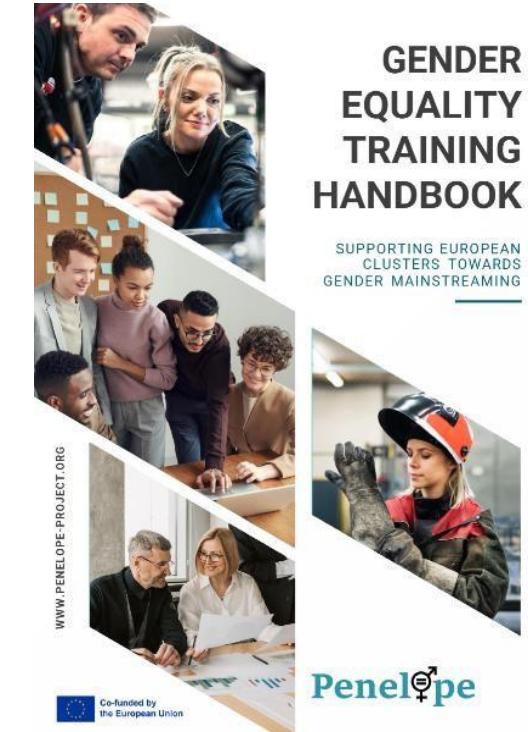


Le rôle de l'éducation dans la lutte contre les inégalités entre les sexes

La collaboration entre les clusters et le secteur de l'éducation est essentielle

Les organisations de clusters collaborent déjà avec le secteur de l'éducation afin de constituer un vivier de talents qualifiés pour répondre aux besoins futurs en main-d'œuvre. Elles impliquent les écoles dans des programmes de sensibilisation aux carrières, des ateliers et des visites d'entreprises afin de susciter un intérêt précoce. Des partenariats sont formés afin d'aligner les programmes scolaires sur les besoins de l'industrie, en intégrant les compétences techniques et l'enseignement des STEM. Les clusters soutiennent la formation des enseignants afin de s'assurer que les éducateurs comprennent et peuvent enseigner les compétences pertinentes pour l'industrie.

Cette précieuse collaboration entre les clusters et le secteur de l'éducation permet de promouvoir efficacement des choix éducatifs et professionnels non sexistes en brisant les stéréotypes dans l'esprit des jeunes, de leurs parents et des enseignants sur les différents secteurs industriels. La prochaine unité vous montrera des exemples de la manière dont ils procèdent, ainsi que d'autres exemples de la manière dont les clusters sensibilisent de nombreux groupes cibles à l'égalité des sexes.



GENDER
EQUALITY
TRAINING
HANDBOOK

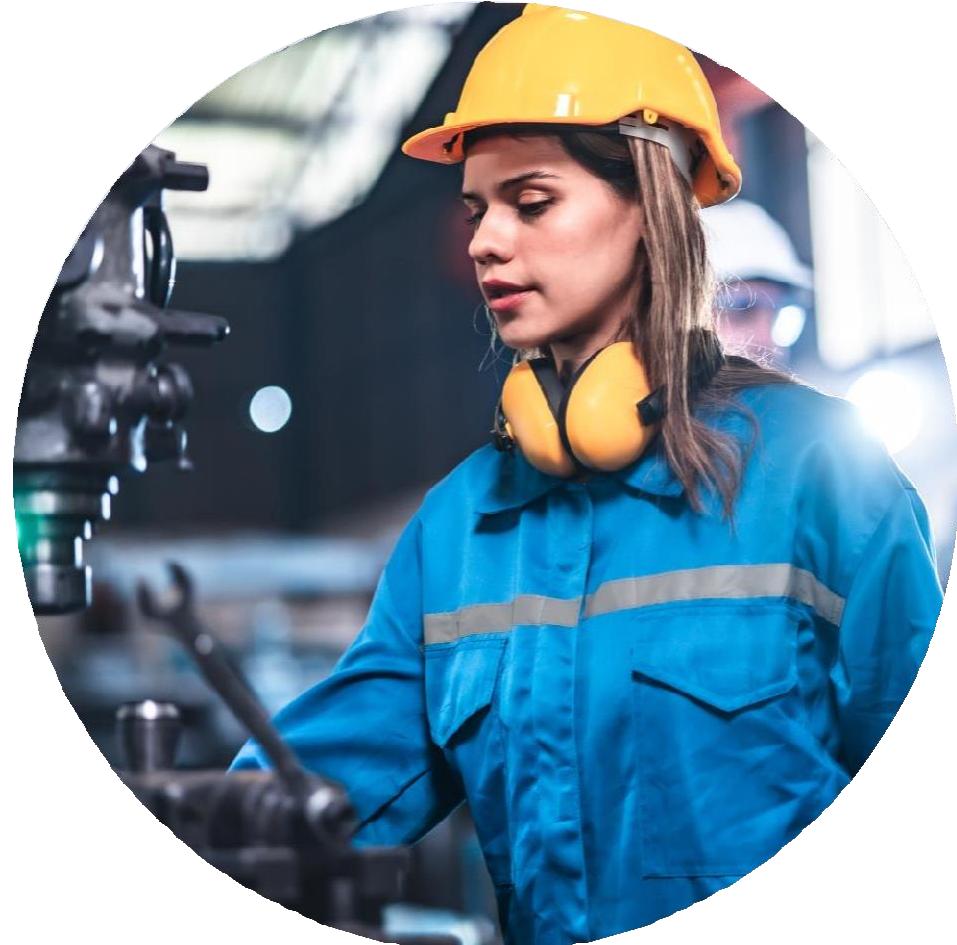
SUPPORTING EUROPEAN
CLUSTERS TOWARDS
GENDER MAINSTREAMING

Penel♀pe

MANUEL
PENELOPE

Unité 4.3

Actions de sensibilisation menées par les clusters afin d'accroître l'attractivité des secteurs industriels auprès des femmes



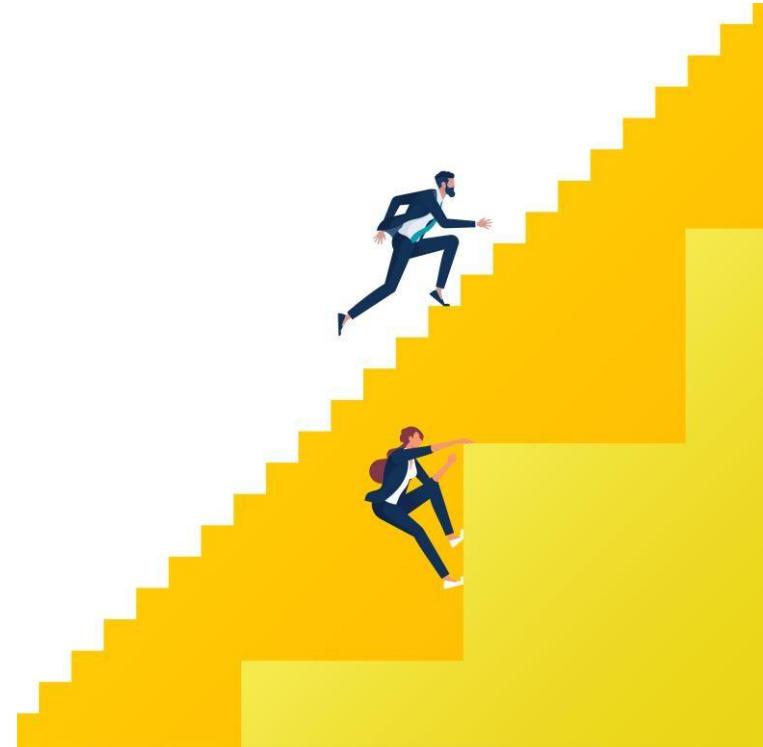
Exemples d'actions de sensibilisation menées par des clusters

Rôle des clusters dans la promotion de l'égalité des sexes

Les clusters sont un facteur important pour favoriser l'égalité, car ils peuvent plaider en faveur des changements nécessaires pour atteindre l'égalité des sexes.

En comprenant les obstacles, en tirant parti de l'éducation comme outil de changement et en mettant en œuvre des campagnes de sensibilisation et des initiatives qui attirent les femmes vers divers secteurs, les clusters peuvent prendre des mesures concrètes pour parvenir à l'égalité des sexes.

Voici quelques initiatives menées par des clusters qui peuvent vous inspirer et même s'appliquer à d'autres domaines et thèmes.





Exemples d'actions de sensibilisation menées par les clusters

Des jeux pour briser les stéréotypes des jeunes envers les carrières dans l'industrie

La réalité virtuelle (RV), les jeux de codage et les simulations en ligne plongent les élèves et les étudiants dans différents environnements et contribuent à briser les stéréotypes. Par exemple, les ateliers de RV organisés par le cluster Mecanic Vallée et ses partenaires permettent aux adolescents d'explorer les métiers de l'industrie à travers un parcours ludique.

Ces outils encouragent les filles à explorer les domaines techniques en toute confiance et à lutter contre les stéréotypes de genre dans la manière dont les sciences et les technologies sont représentées.

Les efforts des clusters travaillant en partenariat avec l'éducation, les experts en égalité des sexes et les partenaires publics peuvent aider les entreprises à trouver des talents qualifiés à moyen et long terme.



Cliquez [ici](#) pour lire l'interview de Camille Esquerré, ancienne directrice adjointe de Mecanic Vallée



Exemples d'actions de sensibilisation menées par les clusters

Collaboration entre un pôle et un réseau d'écoles

Le pôle français Pôle Véhicule du Futur participe depuis sa création au « Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ) Industrie du Futur et Numérique », un réseau d'écoles. Ils travaillent ensemble pour présenter aux étudiants les carrières industrielles, en mettant particulièrement l'accent sur l'encouragement des jeunes femmes à explorer les opportunités dans les domaines numériques et industriels.

Une initiative clé consiste à impliquer des étudiantes dans la création de films et d'expériences de réalité virtuelle présentant les métiers de l'industrie. Avec le soutien de mentors féminines issues d'entreprises partenaires, ce programme contribue à briser les stéréotypes et à orienter les jeunes femmes vers ces carrières.

Parmi les autres actions, citons les journées d'orientation, les ateliers de réalité virtuelle sur les métiers de l'industrie, un réseau de mentorat et la participation au concours « Je filme le métier que j'aime ». Ces initiatives favorisent la diversité et inspirent la prochaine génération de talents féminins dans l'industrie.



Cliquez [ici](#) pour lire la bonne pratique dans la boîte à outils de France Clusters



Exemples d'actions de sensibilisation menées par des clusters

Un film pour changer la perception d'un secteur dominé par les hommes

Certains secteurs se caractérisent par une forte ségrégation entre les sexes et un habitus fortement dominé par les hommes. Il y a peu de femmes parmi les jeunes employés et peu de modèles féminins. De plus, il est difficile de recruter des femmes qualifiées. La pénurie générale de main-d'œuvre qualifiée dans ce domaine nécessite de s'adresser explicitement et de manière plus intensive au groupe cible des femmes.

C'est le cas, par exemple, des technologies sous-marines, et c'est la raison pour laquelle l'Ocean Technology Campus, reconnu comme l'un des Clusters4Future par le ministère allemand de l'Éducation et de la Recherche, a décidé de lancer le programme Ocean Gender, qui contribue à sa stratégie globale.

Dans le cadre de ce programme, il a produit le [film « Breaking waves for the oceans »](#), qui a eu un impact positif sur la perception du public et sa sensibilisation. Dix femmes apparaissant dans le film présentent leur travail plus en détail dans des interviews séparées (modèles). Des lignes directrices pour un recrutement inclusif ont également été élaborées par l'Ocean Technology Campus.



CLUSTERS
4 FUTURE
Innovationsnetzwerke
für unsere Zukunft



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

[Cliquez ici pour lire la bonne pratique dans le manuel PENELOPE, p. 32 Et regardez la vidéo Ocean Gender](#)

Exemples d'actions de sensibilisation menées par des clusters

Récits sur les carrières féminines via des podcasts

Les clusters peuvent trouver des moyens innovants de présenter des exemples de carrières féminines dans leur secteur afin d'attirer d'autres femmes. Le cluster français « Digital 113 » a par exemple lancé **les podcasts « Les Femmes Digitales »** : ils présentent des histoires inspirantes de femmes dans le domaine des technologies, mettant en avant leur parcours et leurs contributions.

De telles initiatives démystifient les métiers des STEM et démontrent les possibilités qui s'offrent aux femmes dans ces domaines. En rendant ces campagnes accessibles et faciles à comprendre, elles remettent en question les stéréotypes et **encouragent les femmes à s'imaginer dans des carrières non traditionnelles, comblant ainsi le fossé entre aspiration et réalisation.**



Cliquez [ici](#) pour lire la bonne pratique
dans le manuel PENELOPE p.22 et
[écouter le podcast et regarder les](#)
[vidéos en français](#)



Exemples d'actions de sensibilisation menées par les clusters

Promouvoir des modèles à suivre à travers des événements et des ateliers visant à recruter des femmes

Des événements thématiques et des expositions créent des plateformes pour mettre en valeur les contributions des femmes dans divers secteurs où elles sont sous-représentées.

Par exemple, le Cluster Maritime Français organise l'événement « Les Elles de l'Océan », qui promeut les carrières maritimes tout en célébrant les femmes qui excellent dans ce secteur.

De tels événements mettent en lumière les réalisations des femmes et offrent des opportunités de réseautage aux participantes. Les expositions, les salons de l'emploi et les tables rondes contribuent également à remettre en question les stéréotypes en mettant en avant la diversité des parcours professionnels. Ces événements suscitent l'intérêt, encouragent l'exploration et fournissent des modèles aux jeunes filles et aux femmes qui envisagent une carrière dans des domaines sous-représentés.



Cliquez [ici](#) pour lire l'interview de la directrice adjoint du Cluster Maritime Français



Exemples d'actions de sensibilisation menées par les clusters

Création d'un panel de conférence sur l'entrepreneuriat féminin

Le cluster ROHEALTH sur la santé en Roumanie a créé une « table ronde sur l'entrepreneuriat féminin » dans le cadre de la conférence annuelle BeHEALTH.

L'objectif était de créer des modèles locaux pour les jeunes femmes roumaines qui souhaitent faire carrière dans la recherche en santé et d'accroître la valorisation des entrepreneurs nationaux existants sur le marché.

Depuis 2021, le panel sur l'entrepreneuriat féminin est l'un des plus actifs et des plus écoutés par les participants à BeHEALTH, se classant parmi les trois premiers des dix panels existants. En 2022, pour la première fois, des hommes ont également participé à ce panel.

Les jeunes femmes peuvent être inspirées et croire en leurs capacités à devenir entrepreneurs grâce aux modèles promus lors de tels événements de grande envergure.



**Cliquez [ici](#) pour lire
la bonne pratique
dans le PENELOPE
Manuel p.30**

Exemples d'actions de sensibilisation menées par des clusters

Fournir des lignes directrices pour l'égalité des sexes

Un cluster suédois, en collaboration avec l'université d'Uppsala, a élaboré des « lignes directrices pour l'égalité entre les sexes » afin de promouvoir la diversité des genres dans l'industrie sidérurgique.

L'objectif était de transformer la culture d'entreprise afin d'attirer davantage de femmes et de mettre en avant leur rôle dans un secteur en pleine évolution. Pour y parvenir, ils ont :

- Amélioré l'image de l'industrie auprès des travailleuses
- augmenté le nombre de femmes employées
- renforcé la visibilité internationale de l'industrie suédoise en matière d'égalité des sexes

Diffusées auprès des entreprises et des institutions, ces lignes directrices sont devenues un outil stratégique pour favoriser la diversité et renforcer le rôle des femmes dans un secteur en pleine mutation.



Cliquez [ici](#) pour lire les bonnes pratiques dans le manuel PENELOPE, p. 31

Exemples d'actions de sensibilisation menées par les clusters

Mentorat et formation des femmes afin de les sensibiliser à leurs propres capacités

Les clusters connaissent les besoins en compétences des entreprises de leur réseau et peuvent rendre leur région plus attractive tant pour les travailleurs que pour les nouvelles entreprises grâce à des mesures de perfectionnement professionnel.

Le projet PAMUR du cluster IDia autonomise les femmes des zones rurales et urbaines grâce à des programmes de formation et de mentorat personnalisés. Axée sur les emplois verts et numériques, cette initiative aide les participantes à développer des compétences numériques et entrepreneuriales, ce qui renforce leur employabilité et leur confiance en elles. En relevant les défis régionaux, PAMUR intègre les femmes dans les écosystèmes économiques locaux. Le cluster contribue ainsi à aider les entreprises à trouver des travailleurs qualifiés, même dans les zones rurales.



Cliquez [ici](#) pour lire la bonne pratique dans le manuel PENELOPE, p. 21



Exemples d'actions de sensibilisation menées par des clusters

Sensibilisation au sexisme au travail par la formation et le signalement

Une formation professionnelle est proposée par le cluster français

Le Damier aux PME de son réseau afin de lutter contre les violences et le harcèlement sexuel et sexiste dans le secteur culturel.

Une autre formation obligatoire a été organisée par Oxalis (coopérative d'entrepreneurs) en France sur la prévention du **sexisme au travail**. Cette formation visait à apprendre à identifier et à prévenir les actes sexistes, à comprendre les cadres juridiques et internes, et à réfléchir à son comportement personnel afin d'éviter tout acte sexiste.

Une procédure de signalement des comportements sexistes a également été mise en place afin de garantir que les incidents soient mis en évidence grâce à un processus clair, opérationnel et responsabilisant, permettant à la coopérative de réagir de manière appropriée aux comportements identifiés.



Cliquez [ici](#) pour lire la bonne pratique d'
Oxalis dans le manuel PENELOPE p.29

Exemples d'actions de sensibilisation menées par des clusters

Un programme inspirant pour changer la culture d'entreprise

Le cluster « Green Building » d'ecoplus en Basse-Autriche a développé en 2022 le programme « New Work & Corporate Culture » destiné aux entreprises du secteur de la construction.

Au cours d'un atelier de deux jours et demi, les représentants des entreprises participantes trouvent l'inspiration grâce aux nombreuses contributions d'un expert et de deux modèles positifs de la région afin de mettre en place une culture d'entreprise valorisante et de percevoir leurs propres employés comme des individus ayant des compétences et des besoins spécifiques.

Les méthodes utilisées lors de l'atelier favorisent l'échange d'expériences entre les participants et la réflexion personnelle. Ainsi, les participants passent à l'action grâce à l'inspiration et à de petites mesures simples à mettre en œuvre dans leur entreprise, qui initient le changement. Un exemple : l'examen des compétences et des domaines d'application des femmes dans l'entreprise **a conduit à proposer activement à une employée un poste à plus grandes responsabilités en fonction de son expérience.**



Cliquez [ici](#) pour lire la
bonne pratique d'Ecoplus
dans le manuel
PENELOPE, p. 23



Exemples d'actions de sensibilisation menées par des clusters

Base de données des femmes expertes, conférencières et modératrices en Haute-Autriche

Trop souvent, nous constatons que ce sont principalement des hommes qui sont invités en tant qu'experts sur les scènes des événements. « Il n'y a pas de femmes qualifiées » et « Il est trop difficile de trouver des conférencières » sont souvent avancés comme justifications. Nous avons besoin d'un ratio hommes-femmes équilibré sur scène. Si nous ne tirons pas parti des connaissances et de l'expérience des femmes professionnelles, nous gaspillons 50 % des ressources dont nous disposons. À l'avenir, le ratio hommes-femmes parmi les intervenants devrait être aussi équilibré que possible, car les événements doivent devenir plus diversifiés.

La plateforme en ligne offre aux femmes qui souhaitent apporter leur opinion et leurs connaissances sur scène lors d'événements une plateforme leur permettant d'être plus visibles. Parallèlement, cette base de données devrait aider tous les organisateurs d'événements à trouver des conférencières, des expertes et des représentantes qualifiées.

Ce projet est rendu possible grâce à KOMPASS, le centre de compétences pour le congé maternité et les carrières, au nom du département des femmes de la province de Haute-Autriche et de la conseillère pour les femmes du gouvernement provincial, Mag.a Christine Haberlander, en coopération avec la Chambre de commerce de Haute-Autriche.



Cliquez [ici](#) pour
accéder à
la base de données

Conclusion

L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'industrie ne peut plus être une simple option, mais une nécessité, car l'impact des inégalités entre les sexes sur les performances de notre économie est considérable.

Les clusters peuvent mener des actions efficaces pour promouvoir l'égalité des sexes dans leurs secteurs et régions respectifs en collaborant avec des experts en matière d'égalité des sexes, en sensibilisant le public à cette question, en partageant les meilleures pratiques et en offrant un soutien aux PME.

Rejoignez le mouvement et faites la différence !



Ressources supplémentaires



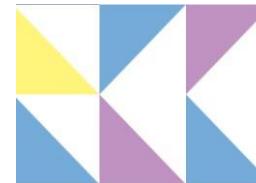
Co-funded by
the European Union



MANUEL
PENELOPE



INTÉGRATION DE LA
DIMENSION DE GENRE
DANS LES CLUSTERS
DÉVELOPPEMENT



BOÎTE À OUTILS
CLOSINGAP



La boîte à outils "Féminisation des filières industrielles" de France Clusters a été créée avec le soutien de l'Agence nationale de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la Commission des droits et de l'autonomie des femmes et des filles. Elle a pour objectif d'accompagner et soutenir les clusters, pôles de compétitivité et Territoires d'innovation dans leur travail en faveur de l'égalité économique entre les femmes et les hommes.

Cette boîte à outils capitalise sur les bonnes pratiques existantes et permet aux acteurs du territoire de faire émerger des projets et des lignes d'action. La communauté des clusters, pôles de compétitivité et Territoires d'innovation a un rôle primordial de sensibilisation auprès des entreprises.



BOÎTE À OUTILS
DU CLUSTER
FRANCE
BOÎTE À OUTILS



Références

- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. (2017). Étude sur l'impact économique de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'UE. <https://eige.europa.eu/newsroom/economic-benefits-gender-equality-toc-economic-case-for-gender-equality-in-the-eu>
- Mercer. (2020). When women thrive 2020 global report: Let's get real about equality. https://www.mercer.com/assets/us/en_us/shared-assets/local/attachments/pdf-gl-2020-wwt-global-research-report-2020.pdf
- Forum économique mondial. (2023). Rapport mondial sur l'écart entre les sexes 2023. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>
- Allison, R. (17 juillet 2018). Comment promouvoir l'égalité des sexes dans l'économie verte. Recherche et sensibilisation. <https://researchoutreach.org/articles/gender-equity-green-economy/>
- Commission européenne. (Novembre 2022). Fiche d'information sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. https://commission.europa.eu/document/download/61252380-e608-4157-818d-e81619715310_en?filename=equal_pay_day_factsheet_2022_en_1_0.pdf
- Union européenne. (2023). Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil relative au renforcement de l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal ou de même valeur grâce à la transparence salariale et à des mécanismes d'application. Journal officiel de l'Union européenne. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>
- Epitech & Ipsos. (Novembre 2021). Observatoire de la féminisation des métiers du numérique 2021. <https://www.epitech.eu/wp-content/uploads/Epitech-Observatoire-feminisation-metiers-numerique-2021.pdf>
- International Epitech. (8 mars 2022). Les femmes dans la technologie – Epitech plaide en faveur de l'équilibre entre les sexes dans le secteur informatique. <https://international.epitech.eu/2022/03/08/women-in-tech-epitech-engages-towards-gender-balance-in-the-it-sector/>



LUCIA SEEL

INTERNATIONAL
CONSULTING

**PENELOPE a été financé par l'Union européenne.
(2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).**

Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues responsables.

Penel♀pe



Co-funded by
the European Union

