



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



BIENVENUE !
Le webinaire débute à 10h00

**Le programme européen
pour la recherche
et l'innovation**



Ce webinaire est enregistré pour mise en ligne ultérieure



Le plan d'égalité des genres dans Horizon Europe

Webinaire organisé par le PCN juridique et financier

8 mars 2023

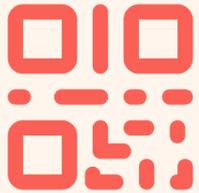
Avertissement

Le contenu de la présente présentation ainsi que les éléments de toute nature l'accompagnant sont réalisés et fournis pour information uniquement, à la date indiquée ci-avant.

Leurs auteur.es et présentatrices ne sauraient être tenues responsables de l'utilisation susceptible d'en être faite par des tiers.

En aucun cas ce contenu et/ou éléments l'accompagnant ne sauraient remplacer les dispositions juridiques applicables ni un conseil juridique circonstancié.

slido



**Connectez-vous sur slido.com
#GEP**

① Start presenting to display the joining instructions on this slide.

slido

Qui êtes-vous : votre profession ?

resp affaires Europe

Manager de projets european project manager

Gestionnaire RH IPE Professeur des université

DRH **projets européens**

Chargé de projets

Chef de projets européens



slido

Quel est votre niveau de connaissance en matière de GEP ?



très bon

7 %

moyen

53 %

faible

40 %

slido

**Avez-vous déjà contribué à la
préparation et mise en place d'un GEP ?**



Oui



Non



① Start presenting to display the poll results on this slide.

L'équipe des PCN juridiques et financiers du MESR

Fanny SCHULTZ (coord. ; 100%)



Irene CRETA (60%)



Cécile BARAT (40%)



Ingrid LY-KY (50%)



Lucie VAUCEL (40%)



Missions des PCN juridiques et financiers

- **Informier et former sur les conditions de participation**

- aspects juridiques et financiers généraux du programme
- Horizon Europe, H2020

...en appui de nos collègues PCN thématiques

- **Hotline pour les participants français au programme-cadre**

**Suivez notre actualité via le portail français
et retrouvez y notre trombinoscope**



Présentation du webinaire

Contexte :

Certains participants doivent avoir un plan d'égalité de genre (*Gender Equality Plan*) pour recevoir un financement dans le cadre d'Horizon Europe

Ce webinaire s'adresse en particulier aux organismes pour lesquels le GEP est obligatoire

Objectifs :

- Quels participants doivent fournir un GEP ?
- Quels sont les critères obligatoires et ceux recommandés par la Commission européenne (CE) ?

Ne seront pas abordés :

- Intégration du genre / sexe dans la rédaction de la partie excellence
- Équilibre des genres au sein des équipes de projet

Quelques définitions de base

Sexe : lié principalement à des caractéristiques physiques et physiologiques, par ex. les chromosomes, l'expression génique, les niveaux d'hormones et l'anatomie du système reproducteur. On décrit généralement le sexe en termes binaires, « femme » ou « homme ».

Genre : fait référence à la construction sociale des femmes et des hommes, de la féminité et de la masculinité, lesquels varient dans le temps et le lieu, et entre les cultures.

Egalité de genre : toutes les personnes sont libres de poursuivre leur carrière, leur style de vie et leurs aptitudes sans discrimination basée sur leur appartenance à l'un ou l'autre genre. Leurs droits, leurs possibilités et leurs aspirations et besoins doivent être pris en compte, valorisés et favorisés de façon égale.

La dimension du genre dans Horizon Europe

Critère d'éligibilité

- **Gender Equality Plan** obligatoire pour les **organismes publics, organismes de recherche et établissements d'enseignement supérieur** dès 2022

Critère d'évaluation de l'excellence

- L'intégration de la **dimension du genre / sexe** dans les propositions **est obligatoire**, sauf si *explicitement* spécifié autrement dans le programme de travail

Et encore...

- Si *ex aequo*, l'équilibre entre les genres dans le projet est le **3^e critère** pour départager les propositions *ex aequo*
- **Opportunités de financement** spécifiques (WIDERA)
- **Équilibre entre les hommes et les femmes** dans d'autres organismes consultatifs pertinents, tels que comités et groupes d'experts

➤ [Pour en savoir plus, lisez notre article sur le guide publié par la CE et les conditions du GEP](#)



Le Plan d'égalité de genre (GEP) *Critère d'éligibilité individuel*

Annexes générales au programme de travail général Horizon Europe pour 2023 - 2024 – Annexe B « Eligibility », p. 15 et 16 :

« (...) to be eligible, legal entities from Member States and Associated Countries that are public bodies, research organisations or higher education establishments (including private research organisations and higher education establishments) must have a gender equality plan (...) »

Cette condition concerne les bénéficiaires et leurs entités affiliées

Le Plan d'égalité de genre (GEP)

Organisations concernées par le critère d'éligibilité

- **Établissements publics**, y compris ministères, collectivités locales ou territoriales, agences de financement de la recherche, musées)
- **Centre de recherche** (publics ou privés)
- **Établissement d'enseignement supérieur** (publics ou privés)

Ce critère d'éligibilité ne s'applique pas aux autres catégories d'entités juridiques, telles que les organisations privées à but lucratif, dont PME, organisations non gouvernementales ou de la société civile.

Le GEP est un document qui concerne chaque partenaire et pas le projet !

Le Plan d'égalité de genre (GEP)

De quoi il s'agit ?

- Un GEP est un **ensemble d'actions** visant à promouvoir l'égalité de genre par le biais des changements institutionnels et culturels
- Chaque organisation est différente et un GEP devrait **tenir compte des caractéristiques spécifiques de l'établissement**
- Un GEP devrait être **lié à la mission de l'organisation et au contexte**. Il doit être établi avec l'apport de sa communauté.
- Il devrait s'agir d'un **processus** auquel participent le personnel, les étudiants et les parties prenantes de tous les genres.

Pour satisfaire le critère d'éligibilité, un GEP :

- doit répondre à quatre conditions obligatoires
- peut inclure des contenus recommandés

Le Plan d'égalité de genre (GEP) Conditions obligatoires

Document public



- Document officiel
- Publié sur le site de l'organisation
- Signé par la direction
- Communication et diffusion au sein de l'institution

Ressources dédiées



- Prévoir des postes ou des équipes qui travaillent en matière d'égalité de genre
- Tout le monde doit avoir du temps réservé pour travailler sur l'égalité de genre

Collecte et suivi des données



- Collecte et analyse de données sur le sexe et/ou le genre du personnel selon les différents rôles
- Rapports annuels et évaluation des progrès et des résultats, sur la base des indicateurs prédéterminés

Formation et *capacity building*



- Engagement de toute l'organisation
- Lutter contre les préjugés des gens et des décisions
- Processus de formation et sensibilisation continu et à long terme

Le Plan d'égalité de genre (GEP)

Contenus recommandés

1



Équilibre entre vie professionnelle et culture organisationnelle

2



Équilibre de genre dans le leadership et la prise de décisions

3



Égalité de genre dans le recrutement et dans la progression de carrière

4



Intégrer la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de la formation

5



Violence fondée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel

Le Plan d'égalité de genre (GEP)

Application du critère d'éligibilité

- Auto-déclaration incluse dans le processus de validation de l'entité juridique dans le *F&TO Portal* (compte du LEAR)
- Aucun document ne doit être envoyé à la CE
- Demandé au stade de la proposition dans les formulaires de montage
- La CE peut réaliser un « *gender audit* » d'un bénéficiaire pendant la mise en œuvre du projet

Références nationales

Fonction publique

Tous les établissements publics relevant de la fonction publique ont obligation d'élaborer un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 80, loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique) :

- ❑ Plans d'action sur l'égalité professionnelle : le MESR a publié un **référentiel d'accompagnement des établissements** adapté à l'ESR (octobre 2020)
- ❑ Depuis 2019, le MESR a accompagné les établissements de l'ESR dans l'élaboration des plans. Octobre 2021 : 181 établissements de l'ESR ont remis leur plan (100 %)*

Pour en savoir plus : Bilan des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ex. : Plan d'action du CNRS 2021-2023 (disponible en ligne)

Références nationales

Droit social privé

Les employeurs relevant du droit social privé appliquent les dispositions suivantes relatives à l'égalité professionnelle :

- ❑ code du travail, articles L. 1141-1 à L. 1146 -3
- ❑ **de leurs normes professionnelles** : conventions et accords collectifs interprofessionnels, de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement et, le cas échéant, du contrat de travail

Pour en savoir plus : page du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion relative à l'égalité professionnelle femmes - hommes



Table ronde virtuelle

Intervenant(e)s



Andréa Chavasse, *Conseillère en organisation - Secteur Qualité de Vie et des Conditions de Travail, Pôle Ressources Humaines*

Pauline Lahaut, *Cheffe de Projets Europe et Innovation*



Ninon Junca

Chargée de projet RESET



Vincent Bouchot, *Responsable Diversité & Inclusion, Mission Égalité femmes-hommes*

Lydie Jeux, *Chargée des programmes européens*

Gender Equality Plan de l'université de Bordeaux

Webinaire PCN – 8 mars 2023



**Redesigning
Equality and
Scientific
Excellence
Together**



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Framework Program for Research and Innovation under Grant Agreement no **101006560**.

université
de BORDEAUX



U.PORTO



RUB
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB SciencesPo



Contexte de mise en oeuvre

1. Schéma directeur pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2015-2020)

2. Plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'UB (2021-2025)

→ *Accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018*

→ *Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019*

3. Obligations du programme-cadre Horizon-Europe (2021-2027)

→ *Prise en compte des dimensions de sexe et de genre dans la recherche, les enseignements et les formations*

→ *Elaboration obligatoire d'un plan pour l'égalité des genres pour l'obtention de financements européens*

4. Projet RESET H2020 (2021-2024) : Plan pour l'égalité des genres

→ *Démarche participative (diagnostic + choix des actions)*

→ *Prise en compte du croisement de discriminations multiples (genre, origine, âge,...)*



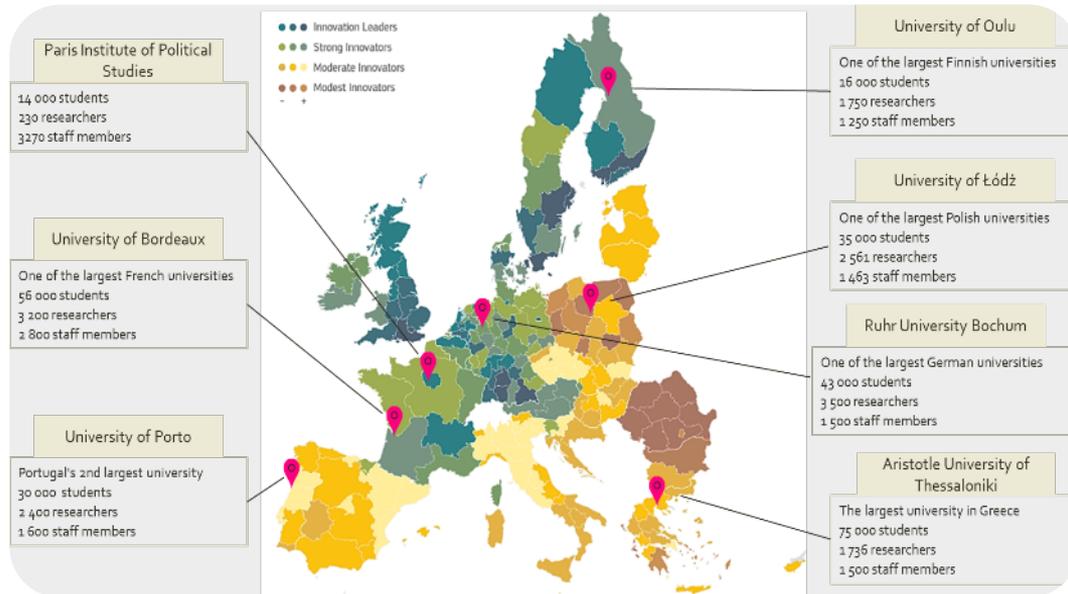


Le projet RESET

❖ Projet déposé dans le cadre du programme Sciences pour et avec la société – **Horizon Europe 2020**, sélectionné en juillet 2020

❖ UB - **coordinatrice** du projet. Partenariat composé de **7 universités européennes** labellisées excellentes

❖ Projet transformant financé sur une durée de 4 ans – janv. 2021 à déc. 2024



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Framework Program for Research and Innovation under Grant Agreement no 101006560.



4 thématiques

1

Recrutement,
avancement de
carrière et
articulation des
temps de vie

2

Leadership et
prise de décision

3

Prise en compte du
sexe et du genre dans
la recherche, les
formations et les
enseignements

4

Prévention et
traitement des
discriminations, des
actes de violence, de
harcèlement moral et
agissements sexistes.

4 types d'actions

- Collecte de données /analyse d'impact
- Règlementations / procédures
- Formation/ Sensibilisation
- Communication





Les actions

Principaux enjeux

Egalité professionnelle:

- > Egalité des chances dans l'avancement de carrière
- > Conciliation des temps de vie

Culture de l'égalité

- > Reconnaissance/valorisation de la participation de toutes et tous à l'excellence
- > Communication égalitaire
- > Partage des résultats RESET avec la communauté

Lutte contre les violences et discriminations

- > Procédures de recrutement
- > Procédures d'avancement de carrière
- > Lutte contre les VSS et toute forme de discrimination pour les communautés étudiante et des personnels





www.u-bordeaux.fr



https://twitter.com/Reset_EUproject



@RESET | Redesigning
Equality and Scientific
Excellence Together



www.facebook.com/pg/ResetEUproject



www.wereset.eu



@RESET EU project



@
Contacts
RESET

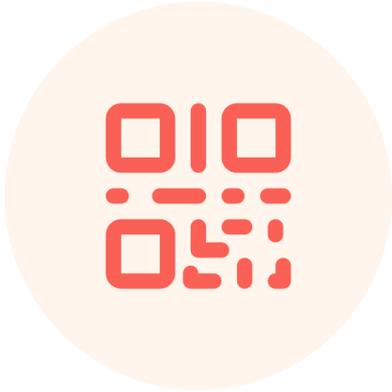
Merci pour votre attention !



Equipe RESET : reset@u-bordeaux.fr

Ninon Junca : ninon.junca@u-bordeaux.fr

slido



**Connectez-vous sur [slido.com](https://www.slido.com)
#GEP**

slido



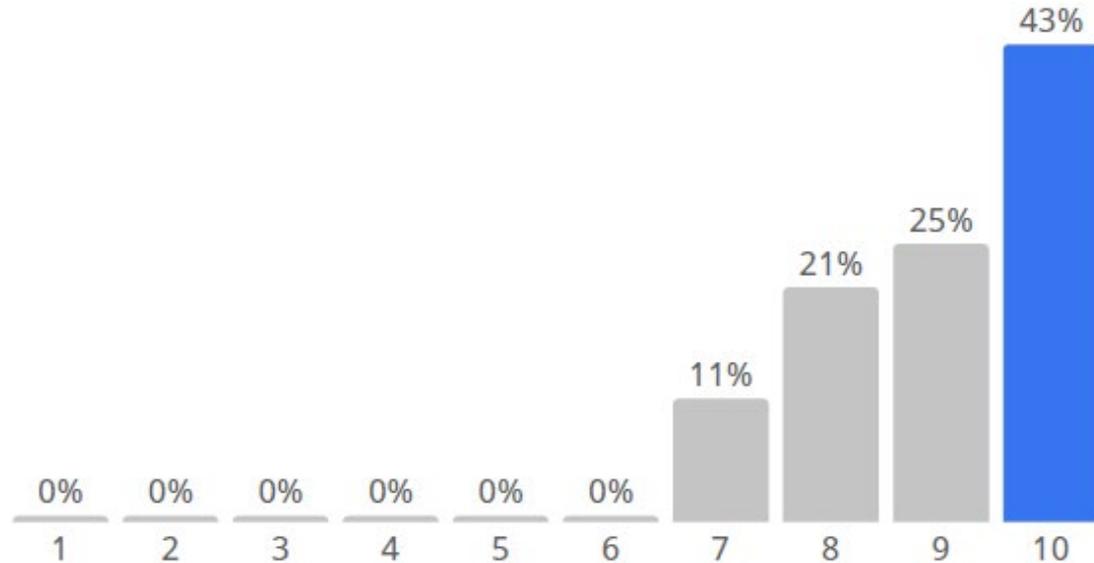
Session de Q&R

① Start presenting to display the audience questions on this slide.

slido

Avez-vous apprécié le contenu de ce
webinaire ?

Score: 9.0



08/03/2023



Ressources utiles

Ressources spécifiques au sujet du GEP

UE :

- [Webinaire CE \(23/06/2022\) : *The Gender Equality Plan eligibility criterion in Horizon Europe: Who is concerned? How to comply with it?*](#)
- [Gender equality in research and innovation : page de la CE](#)
- [Horizon Europe guidance on gender equality plans](#)
- [GEP Foire aux questions \(FAQ\)](#)

PCN :

- [Webinaire PCN \(01/06/2021\) : La dimension du genre dans Horizon Europe](#)
- [Webinaire PCN \(08/03/2023\) : Le plan d'égalité des genres dans Horizon Europe](#)
- [Ressources sur la dimension de genre dans les projets dans la Boîte à outils du PCN](#)
- [L'intégration du genre dans les projets de recherche et d'innovation – article MSCA](#)

Ressources spécifiques au sujet du GEP (copiées depuis le tchat du webinar)

- Label HRS4R <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>
- Article sur le principe d'éga-constitutionnalité
- Projet européen centré sur la mise en place de GEP dans les instituts de recherche et d'enseignement supérieur partage des ressources très utiles : <https://letsgeps.eu>
- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)
- Association nationale pour la formation permanente des personnels hospitaliers (ANFH)
- MOOC Les violences sexistes dans la fonction publique hospitalière

Ressources spécifiques - BRGM

- Accord BRGM pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Labellisation « HRS4R - HR Excellence in Research » du BRGM
- Mise en conformité du GEP du BRGM
- Participation du BRGM à la création du « MOOC contre les violences sexistes et sexuelles au travail » et d'un livret associé en tant qu'établissement pilote

Pages dédiées aux questions juridiques et financières du portail français www.horizon-europe.gouv.fr

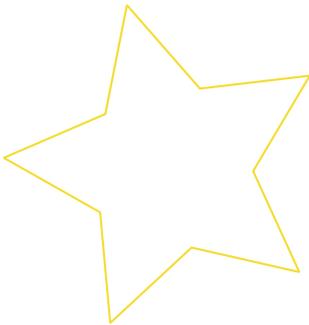
- Ressources juridiques et financières : notre actualité, nos événements, nos fiches pratiques HEU, notre boîte à outils, nos FAQ...
- Montage, dépôt et évaluation des propositions : instruments de financement, participation d'entités de pays tiers à HEU, impliquer des entités tierces dans un projet, la procédure d'octroi...
- Préparer le lancement d'un projet : préparer et signer le GA, gérer la PI...
- Gérer votre projet : règles d'éligibilité des coûts, enregistrer son temps...
- FAQ « Gérer ma candidature et mon projet »
- nos précédents webinaires (à revoir)

Pages dédiées aux questions juridiques et financières nouveau

- Ressources juridiques et financières : notre actualité, nos événements, nos fiches pratiques HEU, notre boîte à outils, nos FAQ...

Pour vous aider

Fiches pratiques H2020 >	Les vidéos du PCN >	Plan d'égalité des genres (GEP) >	Science ouverte >
Fiches pratiques HE >	FAQ Lump sum >		



Merci de votre participation !