



Gleichstellungskonzept des Centre Marc Bloch

Zielsetzung

Das Centre Marc Bloch ist sich seiner Verantwortung bewusst, eine faire und inklusive Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen. Unser Ziel ist es, eine Kultur der Gleichstellung und Vielfalt zu fördern, in der alle Personen unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion oder Behinderung respektiert und geschätzt werden.

Prinzipien

Das CMB handelt nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dessen Ziel es ist, Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Darüber hinaus orientiert sich das CMB an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung sowie Kompetenz), den Gleichstellungsstandards der Leibniz-Institute und den Gleichstellungsstandards der französischen Forschungsinstitute im Ausland, den Unités Mixtes des instituts français de recherche à l'étranger (insbesondere die Maßnahmen der Mission für die Gleichstellung von Frau im CNRS oder der Aktionsplan für die berufliche Gleichstellung 2024-2026 des CNRS):

- Personen mit Leitungsaufgaben sind der Gleichstellung von allen Menschen verpflichtet und fördern sie aktiv. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen in Einrichtungen, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- Gleichstellung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgaben und Entscheidungen in der Organisationsentwicklung, internen Steuerung sowie Personalplanung, Personalgewinnung und Personalentwicklung einbezogen.
- Die/Der Gleichstellungsbeauftragte kann ihre/seine Funktion aufgabengerecht ausüben. Sie/Er erhält die dafür notwendigen Ressourcen (zeitlich, räumlich, sachlich) und wird frühzeitig in relevante Planungs-, Diskussions- und Entscheidungsprozesse einbezogen. Da die Funktion am CMB auch von Personen übernommen werden kann, die am CMB assoziiert und nicht von diesem angestellt sind, geschieht diese Tätigkeit auf freiwilliger und unentgeltlicher Basis, die Personen werden aber in ihren Forschungsaktivitäten besonders unterstützt.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei Frauen und Männern unterstützt.

Maßnahmen zur Umsetzung

1. Geschlechtergerechte Personalpolitik

- Regelmäßige Überprüfung der Gehaltsstruktur auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten
- Förderung von Frauen in Führungspositionen und bei der Karriereentwicklung
- Implementierung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle, wichtige Meeting zwischen 9 und 16 Uhr)
- Besonderes Augenmerk auf der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

2. Diversity und Inklusion

- Implementierung von Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Inklusion (z.B. Mentoratsprogramme)
- Anpassung der Personalpolitik, um eine diversere Belegschaft zu fördern
- Regelmäßige Überprüfung der Arbeitsumgebung auf Barrierefreiheit
- Beachtung der Kriterien von Diversität und Prekarität bei der Vergabe von Promotionsstipendien und anderen Förderformaten

3. Förderung von Vielfalt in der Wissenschaft

- Förderung von interdisziplinären und internationalen Forschungsprojekten
- Erarbeitung eines wissenschaftlichen Programms, das die Prinzipien der Gleichheit und Diversität in Bezug auf Geschlecht, Alter, ethnische Zuschreibung und sexueller Identität sowohl in der Forschung als auch in der konkreten Durchsetzung beachtet
- Die Kategorie Geschlecht und andere nichthegemoniale Perspektiven in der Forschung aufgreifen und reflektieren und ausreichend in der Entwicklung neuer Forschungsprojekte berücksichtigen
- Organisation von Veranstaltungen und Workshops zu Themen wie Karriereplanung und Selbstvermarktung

4. Kommunikation und Sensibilisierung

- Regelmäßige Informationen und Berichte über die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts
- Regelmäßige Information über Gleichstellungsangebote des CMB und Aufruf, diese zu nutzen
- Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch den Vorstand in Form von regelmäßigen Treffen, bei denen auch Fälle von Prekarität thematisiert werden
- Implementierung von Maßnahmen zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen (z.B. Workshops, Vorträge)
- Förderung von offener Kommunikation und Transparenz in der Organisation
- Einhaltung einer gendergerechten Sprache in allen CMB-Veröffentlichungen
- Erarbeitung eines Leitfadens zum Umgang mit sexueller und sexualisierter Gewalt

5. Monitoring und Evaluation

- Regelmäßige Evaluation und Überprüfung des Gleichstellungskonzepts
- Anpassung des Konzepts an veränderte Bedürfnisse und Herausforderungen



Umsetzung und Verantwortlichkeiten

- Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts obliegt der Institutsleitung des Centre Marc Bloch.
 - Die Institutsleitung ist für die Gesamtstrategie und die Umsetzung verantwortlich.
 - Die ForschungsschwerpunktleiterInnen sind für die Umsetzung der Maßnahmen in ihren Abteilungen verantwortlich.
 - Die Mitarbeiter sind aufgerufen, aktiv an der Umsetzung der Strategie mitzuwirken und Vorschläge für Verbesserungen zu machen.
- 2016: Schaffung der Funktion „Gleichstellungsbeauftragte“: Nach Beratung der unterschiedlichen RepräsentantInnen wurde beschlossen, dass diese Funktion auch von Personen übernommen werden kann, die nicht am CMB angestellt sind, dass diese Funktion nicht nur die Frage der Geschlechtergerechtigkeit, sondern alle Fragen von Diversität, aber auch von Beziehungen zwischen promovierenden und schon promovierten Personen betreffen. Aus diesem Grund arbeitet die/der Gleichstellungsbeauftragte, der/die promoviert ist, immer mit einer stellvertretenden Person zusammen, die noch nicht promoviert ist.
- Die Evaluation und Überprüfung des Gleichstellungskonzepts erfolgt durch die Institutsleitung in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten.
- Die Institutsleitung ist nach §12 AGG dazu verpflichtet, alle MitarbeiterInnen des CMB vor sexistischen und sexuellen Übergriffen zu schützen. Vor diesem Hintergrund ist eine Vertrauensperson als AnsprechpartnerIn bestellt (Gleichstellungsbeauftragten), an die sich betroffene MitarbeiterInnen wenden können.

Zeitplan

- Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts soll innerhalb der nächsten 12 Monate erfolgen.
- Die Evaluation und Überprüfung des Gleichstellungskonzepts soll alle 2 Jahre erfolgen.

Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme erfolgt zum Stichtag 31.12.2023 auf Grundlage der besetzten Stellen.

	Personen	Anzahl der Frauen	Frauenanteil in %
Institutsleitung	4	3	75
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (promoviert)	17	6	35,2
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (promovierende)	5	3	60
GastwissenschaftlerInnen (promoviert)	6	3	50
GastwissenschaftlerInnen (promovierende)	7	1	14,2
Nichtwissenschaftliches Personal	12	6	50
<i>E13</i>	4	3	75
<i>E11</i>	1	1	100
<i>E9</i>	2	1	50
<i>SHK</i>	5	1	20
GESAMT	51	22	43 %

Hinweis: Unter „Personen“ ist nicht die Zahl der Vollzeitäquivalente, sondern die reale Anzahl an Köpfen gemeint. Beim wissenschaftlichen Personal werden sowohl die Entsendeten, die Haushalts- als auch die drittmittelfinanzierten Stellen gezählt.

Das CMB verzeichnet mit insgesamt 43,1 % derzeit einen niedrigeren Frauen- als Männeranteil unter den Beschäftigten insgesamt, obwohl die Institutsleitung auf einem hohen Anteil beruht. Dabei handelt es sich jedoch nur um eine Momentaufnahme, da das CMB eine hohe Fluktuation in seinen Forschungsteams aufweist. (2022: 52,7 % ; 2021: 56,3 %) In Bezug auf andere geistes- und sozialwissenschaftliche Instituten in Deutschland und Frankreich liegt das CMB zudem im vergleichbaren Durchschnitt, strebt aber für die Zukunft wieder eine mindestens gleiche Verteilung von Männern und Frauen an.

31.12.2024:

	Personen	Anzahl der Frauen	Frauenanteil in %
Institutsleitung	4	3	75
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (promoviert)	26	16	62
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (promovierende)	5	2	40
GastwissenschaftlerInnen (promoviert)	8	3	37,5
GastwissenschaftlerInnen (promovierende)	15	7	46,66
Nichtwissenschaftliches Personal	10	5	50
<i>E13</i>	4	3	100
<i>E11</i>	2	1	50
<i>E9</i>	2	1	50
<i>SHK</i>	2	0	20
GESAMT	68	36	53%



Handlungsfelder und Maßnahmen

Das CMB hat in den letzten Jahren 6 Handlungsfelder identifiziert und für manche von ihnen bereits Richtlinien entwickelt:

1. Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Einstellung und der Entscheidungsfindung

- Das Leitbild und die Leitlinien des CMB zur Gleichstellung sind auf der Webseite einsehbar.
- Das CMB führt transparente und formalisierte Rekrutierungsverfahren durch, bei denen in jeder Phase Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt werden.
- Das CMB unterstützt seine MitarbeiterInnen im Rahmen seiner Möglichkeiten bei der Karriereplanung.
- Das CMB unterstützt seine WissenschaftlerInnen bei Bewerbungen um Fellowships und gewährt ihnen im Rahmen der tariflichen Möglichkeiten Freistellung (Sonderurlaub). Forschungsaufenthalte im Ausland, Tagungsteilnahmen und Vernetzungsinitiativen sowie Übersetzungen, Sprachkorrektur, Publikationsgebühren und Open Access werden auf Grundlage der jeweiligen Forschungsbudgets finanziell unterstützt.
- In den Sitzungen des Institutsrats und in den regelmäßigen stattfindenden Gesprächen zwischen den Leitungen der Forschungsschwerpunkte (FSP) und Institutsleitung werden Gleichstellungsangelegenheiten besprochen. Das CMB stellt seinen MitarbeiterInnen relevante Informationsmaterialien sowie Dokumente zu aktuellen Entwicklungen in Gleichstellungsfragen im Intranet zur Verfügung.
- Die Institutsleitung erstattet der Mitgliederversammlung im Rahmen der ordentlichen Sitzung einmal jährlich Bericht zur Personalentwicklung mit Blick auf Gleichstellung und Chancengleichheit. Die Entwicklung der Gleichstellung im Personalbereich wird ebenfalls jährlich dokumentiert. Gleichstellungskriterien sind auch Teil der Evaluationen des CMB.
- Verwendung einer gendergerechten Sprache.
- Budget für Maßnahmen zur Wahrung der Gleichstellung am Institut (ca. 1.500 €/Jahr)

2. Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Alltagsleben

Die Gleichstellung von Männern und Frauen sind integraler Bestandteil der vom Institutsrat des CMB beschlossenen «Regeln des kollegialen Verhaltens» (letzte Aktualisierung am 9.10.2023).

Die wichtigsten Prinzipien lauten:

- die Gleichstellung zu fördern und gegen Diskriminierung, Machtmissbrauch, Belästigung und alle Arten von sexistischer und sexueller Gewalt vorzugehen. Dazu gehört, dass das CMB bei allen Aktivitäten die Grundsätze der Kollegialität, der Parität und der disziplinierten, geografischen und statutarischen Vielfalt beachtet.
- sicherzustellen, dass die Tätigkeiten des CMB nicht die Privatsphäre beeinträchtigen, indem keine dringenden Anfragen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten zugelassen werden und soweit wie möglich auf familiäre Verpflichtungen (im weitesten Sinne) Rücksicht genommen wird.



- die Gleichstellungsbeauftragten bei ihren Aufgaben zu unterstützen, indem ihnen insbesondere eventuelle Verstöße gegen die vorliegende Charta zur Kenntnis gebracht werden und eine jährliche Bestandsaufnahme der Prekarität innerhalb der Forschungsschwerpunkte vorgenommen wird .
- Halbjahresprogramme vorzuschlagen, die einen Grundsatz der Parität beachten, auf eine disziplinäre und thematische Abwechslung achten und nicht-hegemoniale Perspektiven aufzeigen.
- bei der Moderation wissenschaftlicher Veranstaltungen auf eine gerechte Verteilung der Redezeit (im Hinblick auf Geschlecht, beruflichen Status, Alter usw.) zu achten.

3. Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Einstellung, vor allem bei Entsendeten und GastwissenschaftlerInnen

- Die Direktion ermutigt insbesondere Frauen, sich auf Stellen im Rahmen von Abordnungen des CNRS und des MEAE zu bewerben.
- Im Falle einer längerfristigen Unterrepräsentanz eines Geschlechts bemüht sich das Institut um eine aktive Rekrutierung des unterrepräsentierten Geschlechts.

4. Abwehr von sexistischer und sexualisierter Belästigung und Gewalt

Einen Leitfaden zum Umgang mit sexueller und sexualisierter Gewalt, der allen Forschenden vorgestellt wurde, ist in Bearbeitung. Der Vorstand des CMB hat dabei seine Unterstützung der/des Gleichstellungsbeauftragten bei möglichen Fällen betont.

5. Integration der Gender-Dimension in die Forschung

- intégration dans les thématiques de recherche de manière plus proéminente
- attention portée à une répartition genrée des intervenant.e.s extérieures.s.

6. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

- Das CMB gewährt seinen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit des mobilen Arbeitens (20 % der Arbeitszeit), sofern dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Das mobile Arbeiten wird auch im Fall von Streik an Schulen und Kindergärten und im Fall der Krankheit der Kinder ermöglicht. Die Angestellten und Forschenden dürfen außerdem ihre Kinder mit zur Arbeit nehmen, wenn die Betreuung nicht anders gewährleistet werden kann.
- Für alle Mitarbeiter*innen gilt im Normalfall Vertrauensarbeitszeit, die sie flexibel wahrnehmen können (keine Kernarbeitszeit, Gleitzeit). Auf Antrag ermöglicht das Institut seinen Mitarbeiter*innen, ihre reguläre Arbeitszeit temporär zu reduzieren (Teilzeit), sofern dem keine zwingenden betrieblichen Belange entgegenstehen.
- Das CMB organisiert seine Betriebsabläufe familienfreundlich. Sitzungstermine (Jours fixes, FSP-Leitungstermine, Informationsveranstaltungen, etc.) sowie Weiterbildungsveranstaltungen werden möglichst kinderfreundlich angesetzt (zw. 9:30 und 16:00 Uhr). Abend- und Wochenendtermine werden vermieden. Ausnahmen sind u. a. öffentliche Veranstaltungen und Konferenzen.
- Das CMB unterstützt Mitarbeiter*innen, die sich in Elternzeit befinden.



Dieses Konzept wurde im Oktober 2024 erstellt. Es wird jedes Jahr im Oktober überprüft, um Missstände aufzudecken und eventuell neue Themen hinzuzufügen. Ziel ist eine noch konsequentere Umsetzung der hier geschilderten Maßnahmen und Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten.

Der Vorstand und die Geschäftsführerin



Concept d'égalité du Centre Marc Bloch

Objectif

Le Centre Marc Bloch est conscient qu'il est de sa responsabilité d'instaurer un environnement de travail équitable et inclusif pour tous ses membres. Notre objectif est de promouvoir une culture de l'égalité et de la diversité dans laquelle toutes les personnes sont respectées et valorisées, sans discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'origine, l'orientation sexuelle, la religion ou le handicap.

Principes

Le CMB agit conformément à la loi allemande *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*, dont l'objectif consiste à prévenir ou à éliminer les discriminations liées au sexe, à la race ou à l'origine ethnique, à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'identité sexuelle.

En outre, le CMB s'oriente vers les standards d'égalité au sein du monde de la recherche de la *Deutsche Forschungsgemeinschaft* (continuité, transparence, compétitivité et projection vers l'avenir et compétence), les standards d'égalité en vigueur au sein des instituts Leibniz. et les standards d'égalité en vigueur au sein des Instituts de recherche français à l'étranger, les Unités Mixtes des instituts français de recherche à l'étranger (notamment l'action de la mission pour la place des femmes au CNRS ou le plan d'action pour l'égalité professionnelle 2024-2026 du CNRS) :

- Les personnes exerçant des fonctions de direction s'engagent à promouvoir activement l'égalité entre tous les membres de l'organisation. Une attention particulière est accordée à l'augmentation de la proportion de femmes aux postes de direction dans les établissements où elles sont sous-représentées.
- L'égalité est intégrée en tant que principe directeur constant dans toutes les tâches et décisions relatives au développement organisationnel, à la gestion interne ainsi qu'à la planification des ressources humaines, au recrutement et au développement du personnel.
- Le/la délégué(e) à l'égalité peut exercer sa fonction conformément à ses tâches. Elle/il reçoit les ressources nécessaires à cet effet (en temps, en espace, en matériel) et est impliqué(e) à un stade précoce dans les processus de planification, de discussion et de décision pertinents. Comme la fonction au CMB peut également être assumée par des personnes associées au CMB et non pas uniquement par celles qu'il emploie, cette activité se fait sur une base volontaire et non rémunérée. Les délégué(e)s à l'égalité bénéficient du soutien institutionnel nécessaire pour mener leur action.
- La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est encouragée pour les femmes et les hommes.



Mesures de mise en œuvre

1. Politique du personnel respectueuse de l'égalité des sexes

- Examen régulier de la structure des salaires pour y déceler des inégalités entre les sexes
- Promotion des femmes à des postes de direction et dans le développement des carrières
- Mise en œuvre de mesures visant à améliorer l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle (par ex. horaires de travail flexibles, modèles de travail à temps partiel, planification des réunions importantes entre 9 et 16 heures).
- Accorder une attention particulière à la promotion de la relève scientifique.

2. Diversité et inclusion

- Mise en œuvre de mesures visant à promouvoir la diversité et l'inclusion (par exemple, via des programmes de mentorat).
- Adaptation de la politique du personnel afin de promouvoir une main-d'œuvre plus diversifiée
- Accessibilité des locaux
- Prise en compte des critères de diversité et de précarité lors de l'attribution de bourses de doctorat et d'autres formats de soutien.

3. Promotion de la diversité dans les sciences

- Promotion de projets de recherche interdisciplinaires et internationaux
- Élaboration d'un programme scientifique qui respecte les principes d'égalité et de diversité en matière de genre, d'âge, d'origine ethnique et d'identité sexuelle, tant dans la recherche que dans la mise en œuvre concrète.
- Élaboration d'une réflexion sur la catégorie de genre ainsi que d'autres perspectives non hégémoniques dans la recherche et en tenir compte dans le développement de nouveaux projets de recherche.
- Organisation d'événements et d'ateliers sur des sujets tels que la planification de carrière et de promotion de soi.

4. Communication et sensibilisation

- Informations et circulation de rapports réguliers sur la mise en œuvre du concept d'égalité des chances
- Information régulière sur les offres du CMB en matière d'égalité et incitation à y avoir recours



- Soutien de la déléguée à l'égalité par la Direction au travers de réunions régulières, au cours desquelles les enjeux de précarité peuvent également être abordés.
- Mise en œuvre de mesures de sensibilisation aux questions d'égalité (par ex. ateliers, conférences)
- Promotion d'une communication ouverte et transparente au sein de l'organisation
- Respect d'un langage non sexiste dans toutes les publications du CMB
- Élaboration d'une charte des bonnes pratiques sur la gestion des violences sexistes et sexuelles

5. Suivi et évaluation

- Évaluation et révision régulières du concept d'égalité des chances
- Adaptation du concept à l'évolution des besoins et des défis

Mise en œuvre et responsabilités

- La mise en œuvre du concept d'égalité incombe à la Direction du Centre Marc Bloch.
 - La Direction est responsable de la stratégie globale et de la mise en œuvre.
 - Les responsables des pôles de recherche sont chargés de la mise en œuvre des mesures au sein de leurs groupes.
 - Le personnel est invité à participer activement à la mise en œuvre de la stratégie et à faire des propositions d'amélioration.
- 2016 : création de la fonction de « délégué à l'égalité » : Après consultation des différent(e)s représentant(e)s, il a été décidé que cette fonction pouvait également être assumée par des personnes n'étant pas employées par le CMB, et que cette fonction ne concernait pas seulement la question de l'égalité des sexes, mais toutes les questions de diversité, ainsi que les relations entre les personnes titulaires d'un doctorat et celles l'ayant déjà obtenu. C'est pourquoi le/la délégué(e) à l'égalité titulaire d'un doctorat travaille toujours en collaboration avec une personne suppléante en cours de thèse.
- L'évaluation et le contrôle du concept d'égalité sont effectués par la Direction du Centre Marc Bloch en collaboration avec les délégué-e-s à l'égalité.
- Conformément au §12 de l'AGG, la Direction est tenue de protéger tous les collaborateurs-rices du CMB contre les agressions sexistes et sexuelles. Dans ce contexte, une personne de confiance est désignée comme interlocuteur/trice (délégué(e) à l'égalité), à laquelle le personnel concerné peut s'adresser.

Calendrier

- Le concept d'égalité doit être mis en œuvre dans les 12 mois suivant son adoption
- L'évaluation et le contrôle du concept d'égalité doivent avoir lieu tous les deux ans

État des lieux

L'état des lieux est réalisé à la date de référence du 31.12.2023 sur la base des postes occupés.

	Personnes	Nombre de femmes	Part des femmes en %
Direction	4	3	75
Chercheur.es statutaires	17	6	35,2
Doctorant.es statutaires	5	3	60
Chercheur.es invité.es	6	3	50
Doctorant.es invité.es	7	1	14,2
Personnel administratif	12	6	50
<i>E13</i>	4	3	75
<i>E11</i>	1	1	100
<i>E9</i>	2	1	50
<i>Contrat étudiant</i>	5	1	20
TOTAL	51	22	43%

Remarque : par « personnes », nous ne raisonnons pas en termes de nombre d'équivalents temps plein, mais de nombre réel de personnes. Le personnel scientifique comprend les personnes détachées, les postes budgétaires et les postes financés par des projets sur financements tiers.

Avec un total de 43,1 %, le CMB compte actuellement moins de femmes que d'hommes parmi l'ensemble de son personnel, bien que la direction de l'institut repose sur une proportion élevée. Il ne s'agit toutefois que d'un instantané, car le CMB connaît une forte rotation de ses équipes de recherche (2022 : 52,7 % ; 2021 : 56,3 %). Par rapport à d'autres instituts de sciences humaines et sociales en Allemagne et en France, le CMB se situe dans une moyenne comparable, mais vise à l'avenir une répartition au moins égale des hommes et des femmes.

au 31.12.2024

	Personnes	Nombre defemmes	Part des femmes %
Direction	4	3	75
Chercheur.es statutaires	26	16	62
Doctorant.es statutaires	5	2	40
Chercheur.es invité.es	8	3	37,5
Doctorant.es invité.es	15	7	46,66
Personnel administratif	10	5	50
<i>E13</i>	4	3	100
<i>E11</i>	2	1	50
<i>E9</i>	2	1	50
<i>Contrat étudiant</i>	2	0	20
TOTAL	68	36	53%

Champs d'action et mesures

Au cours des dernières années, le CMB a identifié 6 domaines d'action et a déjà élaboré des recommandations pour certains d'entre eux :

1. L'égalité entre les femmes et les hommes dans le recrutement et la prise de décision.

- La charte et les lignes directrices du CMB en matière d'égalité des chances peuvent être consultées sur le site web.
- Le CMB met en œuvre des procédures de recrutement transparentes et formalisées, qui tiennent compte des aspects liés à l'égalité.
- Dans la mesure du possible, le CMB appuie son personnel administratif et scientifique dans la planification de sa carrière.
- Le CMB soutient ses chercheuses et chercheurs dans leurs candidatures pour des *fellowships* et leur accorde des congés (congés spéciaux) dans le cadre des possibilités offertes par les conventions collectives. Les séjours de recherche à l'étranger, les participations à des congrès et les initiatives de mise en réseau ainsi que les traductions, la correction linguistique, les frais de publication et l'Open Access sont soutenus financièrement sur la base des budgets de recherche respectifs.
- Les questions d'égalité des chances sont abordées lors des réunions du Conseil de laboratoire et des discussions régulières entre les directions des pôles de recherche et la Direction du CMB. Le CMB met à la disposition de son personnel l'information pertinente ainsi que des documents sur les développements actuels en matière d'égalité des chances sur l'Intranet.
- La direction de l'institut présente une fois par an à l'assemblée générale, dans le cadre de la réunion ordinaire, un rapport sur le développement du personnel dans une optique d'égalité des sexes et d'égalité des chances. L'évolution de l'égalité dans le domaine du personnel est également documentée chaque année. Les critères d'égalité font également partie des évaluations du CMB.



- Usage d'un langage adapté au genre.

- Budget pour les mesures visant à préserver l'égalité au sein de l'institut (environ 1 500 €/an).

2. Égalité entre les femmes et les hommes dans la vie scientifique quotidienne

L'égalité entre les hommes et les femmes fait partie intégrante de sa Charte des bonnes pratiques adoptées par le conseil de laboratoire CMB (dernière mise à jour le 9.10.2023).

Les grands principes sont les suivants :

- promouvoir l'égalité et lutter contre la discrimination, l'abus de pouvoir, le harcèlement et toutes les formes de violence sexiste et sexuelle. Cela implique que le CMB respecte les principes de collégialité, de parité et de diversité disciplinaire, géographique et statutaire dans toutes ses activités.

- veiller à ce que les activités du CMB ne portent pas atteinte à la vie privée, en n'autorisant pas les demandes urgentes en dehors des heures de travail habituelles et en tenant compte, dans la mesure du possible, des obligations familiales (au sens le plus large).

- assister les délégués à l'égalité dans leurs missions, notamment en portant à leur connaissance les éventuels manquements à la présente charte et en réalisant un état des lieux annuel de la précarité au sein des pôles de recherche.

- de proposer des programmes semestriels respectant un principe de parité, veillant à une alternance disciplinaire et thématique, et présentant des perspectives non hégémoniques.

- de veiller à une répartition équitable du temps de parole (en termes de genre, de statut professionnel, d'âge, etc.) lors de l'animation des manifestations scientifiques

3. Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes lors du recrutement, en particulier pour les personnes détachées et les chercheurs invités.

- La direction encourage tout particulièrement des femmes à candidater sur les postes en affectation / détachement du CNRS et du MEAE.

- En cas de sous-représentation prolongée d'un sexe, l'Institut s'efforce de recruter activement le sexe sous-représenté.

4. Défense contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles

Un guide sur la gestion de la violence sexuelle et sexualisée, qui a été présenté à tous les chercheurs, est en cours de réalisation. La direction du CMB a souligné à cette occasion son soutien au/déla délégué(e) à l'égalité dans les cas éventuels.

5. Intégration de la dimension du genre dans la recherche

- intégration dans les thématiques de recherche de manière plus explicite

- attention portée à une alternance genrée des intervenant.e.s extérieur.s.



6. Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

- Le CMB accorde à ses membres la possibilité de travailler à distance (20 % du temps de travail), pour autant qu'aucune raison impérieuse liée à l'activité du Centre ne s'y oppose. Le télétravail est également rendu possible en cas de grève dans les écoles et les crèches et en cas de maladie des enfants. Le personnel de recherche comme le personnel administratif peut en outre emmener leurs enfants au travail si la garde ne peut pas être assurée autrement.
- Tous les membres du CMB sont normalement soumis à des horaires de travail basés sur la confiance, qu'ils peuvent effectuer de manière flexible (pas d'horaire de base, horaires variables). Sur demande, l'institut permet à ses membres de réduire temporairement leur temps de travail hebdomadaire (temps partiel), dans la mesure où aucun intérêt impératif de l'entreprise ne s'y oppose.
- Le CMB organise ses activités en tenant compte des impératifs familiaux. Les dates des réunions (Jours fixes, réunions des organisateurs des pôles de recherche, réunions d'information, , etc.) et des formations continues sont fixées entre 9h30 et 16h00. Les dates en soirée et le week-end sont évitées. Les exceptions sont, entre autres, les événements publics et les conférences.
- Le CMB soutient les membres qui sont en congé parental.

Ce concept a été élaboré en octobre 2024. Il est revu chaque année en octobre afin de mettre en évidence les dysfonctionnements et d'ajouter éventuellement de nouveaux thèmes. L'objectif est de mettre en œuvre de manière encore plus conséquente les mesures décrites ici et de les coordonner avec les délégués à l'égalité.

Signé par la direction