Plan pour l'égalité des sexes et la diversité (GEDAP)
2023-2027

Le plan d'égalité et de diversité 2023-2027 est un document central dans lequel ANSOLE e.V. développe et justifie sa politique d'égalité et de diversité et formule des objectifs et des mesures. Le plan donne tout d'abord une vue d'ensemble (A.) de l'association, de sa mission et des codes, plans stratégiques et concepts qui guident son action. Dans le cadre d'un état des lieux (B.), les faits et chiffres importants, les certificats et les audits, les offres de conseil ainsi que les installations et les services sont présentés. Ensuite, des objectifs et des mesures à moyen et à long terme sont formulés pour différents champs d'action, qui découlent d'exigences juridiques supérieures ou d'objectifs stratégiques.

ANSOLE e.V.

ANSOLE e. V. s'engage pour l'éducation, la recherche et le transfert de connaissances dans le domaine des énergies renouvelables et de l'eau propre à différents niveaux en Afrique. Nous contribuons ainsi à la réalisation des objectifs de développement durable des Nations Unies (SDGs, Agenda 2030). ANSOLE compte plus de 1000 membres dans plus de 70 pays du monde. Les événements que nous organisons sensibilisent à la protection de l'environnement et du climat, aux questions de genre, à l'efficacité énergétique, au lien entre des installations sanitaires propres et une bonne éducation (en particulier pour les femmes), au plastique dans les mers et les océans et à une compréhension générale des ODD. Le lien fort entre l'eau et l'énergie a conduit à la création de la plateforme de coopération et de recherche BALEWARE (Bridging Africa, Latin America and Europe on Water and Renewable Energies Applications) à Curitiba, au Brésil, en 2015.

Sur place, à Iéna et en Thuringe, ANSOLE participe au projet AMAH (centre d'accueil pour les personnes d'origine africaine) et à la publication de la revue MIGRANTh (documentation sur les histoires de vie des personnes issues de l'immigration en Thuringe avant et après 1990).

B. État des lieux

Classicisme, âge, origine (contexte), (grave) handicap, responsabilités familiales, maladies chroniques

Structure de la clientèle

En 2022, nous avons pris en charge 29 hommes (45 %) et 36 femmes (55 %) clients*.

Structure de l'emploi

Depuis la création de notre association et jusqu'à fin 2022, nous avons employé 50 % de femmes lectrices et 50 % d'hommes lecteurs. Actuellement, les femmes qui travaillent chez nous n'ont pas de contrat de travail à durée déterminée, contrairement à leurs collègues masculins (tous deux travaillent à temps partiel). Cela s'explique par le fait que les collègues féminines ayant un contrat de travail fixe ont souhaité quitter Jena en raison de décisions personnelles et que le collègue

masculin a repris leur part, car il avait un nombre d'heures inférieur. Au fil du temps, nous nous sommes efforcés d'engager des femmes chez nous. Actuellement, cela n'est possible qu'avec des contrats d'honoraires pour des raisons financières.

Répartition 2022 :

contrat de travail à durée déterminée :

- Hommes : 100 % dont 50 % d'origine non allemande

- Femmes : 0

Honoraires :

- Hommes : 30 %, tous d'origine non allemande

- Femmes : 70 %, dont d'origine non allemande : 83 %.

bénévoles :

- Hommes : 29%, tous d'origine non allemande

- Femmes : 71 %, toutes d'origine non allemande

Nous avons une personne qui s'occupe spécifiquement des questions d'égalité, mais nous n'avons pas les moyens financiers de proposer une formation continue thématiquement large dans ce domaine. Nous organisons des conférences et des événements sur le thème de la visibilité du BIPoC.

Il est possible de préparer les repas et d'organiser librement les tâches en fonction des besoins.

C. Objectifs et mesures

Structure de l'emploi

Nous nous efforçons de recruter davantage de femmes et de parvenir à une répartition plus égale des femmes et des hommes dans les fonctions honorifiques. Pour ce faire, nous mettons à jour les statistiques et veillons à une répartition égale lors du recrutement.

Les délégués à la diversité ainsi que les collaborateurs* informeront et conseilleront sur les thèmes suivants : loi générale sur l'égalité de traitement (AGG) / discrimination, handicap, diversité, convivialité familiale, égalité, queer/LGBTIQA* ainsi que discrimination sexuelle, harcèlement et violence, égalité des sexes et visibilité de la BIPoC et des personnes LGBTQIA* ; des manifestations sont prévues à cet effet. Nous élargissons notre offre sur le thème de la visibilité du BIPoC.

La gestion des plaintes et des améliorations (gestion de la qualité), qui est prise en charge par un membre du personnel, doit être élargie afin de recevoir et de traiter les feedbacks et les plaintes

concernant le genre et la diversité. Cette personne doit veiller à ce que la procédure soit facilement accessible et équitable.

L'objectif est donc de réduire constamment les risques de discrimination pour tous, indépendamment des incidents concrets, par des mesures appropriées. La loi générale sur l'égalité de traitement (AGG) est appliquée chez nous.

Au cours de l'année 2024, le bureau des plaintes sera développé conformément à la loi générale sur l'égalité de traitement (AGG). Conformément au § 14 (7) HSG, certains paragraphes de l'AGG s'appliquent, notamment la protection contre la discrimination et la violence sexualisées [§ 3], l'interdiction de discrimination [§ 7] et le droit de recours [§ 13]. En même temps, une personne chargée de la gestion des plaintes sensibilisera plus clairement que jusqu'à présent aux discriminations possibles et offrira aux clients* et aux collaborateurs un point de contact à bas seuil.

Suivi de la diversité des genres sensible au genre

L'optimisation du suivi de la diversité des genres en vue d'un pilotage de l'enseignement supérieur tenant compte de la dimension de genre doit être réalisée en systématisant la collecte et le traitement des données, en développant de nouveaux instruments supérieurs aux normes existantes et en collectant des données complètes. La dotation en personnel doit être suffisante pour permettre la collecte et le traitement des données. La politique en matière de genre et de diversité doit être examinée chaque année et, si nécessaire, adaptée. L'examen doit tenir compte du bilan de réussite de la politique, des avis du personnel et des clients ainsi que des développements actuels dans le domaine du genre et de la diversité. En outre, les statistiques déjà existantes sur la clientèle féminine seront étendues et améliorées.

Amélioration de la culture de gestion sensible à la diversité et favorable à la famille

ANSOLE e.V. continuera à prendre des mesures pour un environnement de travail sensible à la diversité et favorable à la famille.

Réglementation du temps partiel

Pour les employés temporaires, ANSOLE e.V. propose des ateliers de planification de carrière et autres par le biais d'offres de coaching, par exemple via l'agence pour l'emploi.
Les employées potentiellement intéressées qui souhaitent occuper des postes de direction peuvent également bénéficier d'un coaching individuel.

Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Pour les futures collaboratrices et les collaborateurs actuels, l'association propose des modèles de temps de travail flexibles, permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale. En même temps, les collaborateurs sont accablés par l'incertitude quant à la durée de leur emploi, de sorte qu'il est important de développer des solutions et des offres qui les aident à accomplir leurs tâches de manière optimale. Cela inclut la conciliation d'exigences contradictoires, pour laquelle des solutions individuelles sont recherchées. Nous nous efforçons également de trouver des moyens de financement à long terme afin de garantir la stabilité et la sécurité des employés.

La gestion de la santé est développée. Maladie, réglementation des congés

Reconnaissance de la diversité sexuelle

Après notre déménagement dans nos bureaux fraîchement rénovés de la Wagnergasse 25, 07743 Jena, des toilettes "all-gender/all-bilities" seront à la disposition des collaborateurs* et des clients*.

Depuis la fin de l'année 2018, les personnes intersexuées en Allemagne peuvent, lors de l'inscription dans le registre d'état civil, choisir "divers" comme troisième mention de sexe positive, en plus de "féminin" et "masculin". La reconnaissance juridique de la "troisième option" (https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html) entraîne d'autres exigences telles que des mesures de construction, la désignation ou la transformation de toilettes supplémentaires pour tous les sexes, l'adaptation des formes de salutation et de la communication, des modifications dans l'administration, dans les statistiques et bien d'autres choses encore. Les premières mesures ont déjà été prises avec l'utilisation d'un langagesensible au genre.
La diversité des sexes est une réalité sociale - également dansles situations de conseil. Il s'agit donc de créer un climat dans lequel les personnes trans*, inter* et non-binaires (TIN*) peuvent naturellement faire usage de leurs droits fondamentaux.
d'autres champs d'action doivent être considérés, notamment le respect et l'approche non discriminatoire de la diversité sexuelle chezles clients* et les collaborateurs. Enfin, il convient de minimiser d'autres obstacles quotidiens liés à la diversité sexuelle.

Adoption d'un accord sur la gestion et la protection contre la discrimination, le harcèlement et la violence sexuels

Dans le code général, ANSOLE e. V. rejette fermement toute forme de discrimination et de comportement abusif. Il est cependant nécessaire d'aborder plus spécifiquement le thème de la discrimination et de la violence sexuelles, car ANSOLE e. V. ne dispose pas d'une grande expertise en la matière. Les résultats d'études pertinentes montrent que les femmes et les personnes trans* sont exposées à un risque de discrimination nettement plus élevé, bien que ce phénomène soit largement tabou.