

Checklist – practical guidance for diversity and inclusion

Principles	Pratiques	Mise en œuvre			Notes
		●	●	●	
Inclusion	<ul style="list-style-type: none"> Réviser les plans et politiques de recrutement 				
	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre des pratiques de rétention solides pour offrir des opportunités équitables aux employés racisés 				
	<ul style="list-style-type: none"> Établir un système de suivi avec des indicateurs clés de performance pour assurer une représentation équitable à tous les niveaux de l'organisation 				
	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir des opportunités équitables 				
	<ul style="list-style-type: none"> Collecter des données sur l'égalité ventilées par race et ethnie pour évaluer la composition raciale de l'organisation 				
Transformation	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser des audits d'équité raciale 				
	<ul style="list-style-type: none"> Rédiger et mettre en œuvre un plan d'action pour éliminer les micro-agressions 				
Autonomisation	<ul style="list-style-type: none"> Développer des plans d'avancement et de progression de carrière 				
	<ul style="list-style-type: none"> Fournir des packages d'avantages solides répondant aux besoins des employés 				
	<ul style="list-style-type: none"> Imposer des formations/sensibilisations/coachings sur la diversité et l'inclusion pour la direction 				
	<ul style="list-style-type: none"> Établir un système de suivi pour garantir la représentation 				

	<ul style="list-style-type: none">Mettre en place des safe spaces où les travailleurs racisés peuvent échanger entre eux					
	<ul style="list-style-type: none">Développer des partenariats avec la société civile et les communautés locales racisées					

Commenté [1]: Comment traduire 'safe space' en français?

Source: Structural Racism in the Labour Market, Toolkit ENAR'S twelfth European Equal @work Seminar, European Network Against Racism

Commenté [2]: Source se traduit?
-> Racisme structurel sur le marché du travail, Boîte à outils du douzième séminaire European Equal @work de l'ENAR, Réseau européen contre le racisme



Déclaration d'Ambition du Groupe de Travail Genre et Pouvoir de REScoop.eu

REScoop.eu, la fédération européenne des coopératives citoyennes d'énergie:

- reconnaît que le changement climatique menace notre prospérité collective, voire notre survie;
- est convaincue que le bien-être de nos sociétés nécessite une transition rapide vers 100 % d'énergies renouvelables sous contrôle démocratique;
- reconnaît que la transition vers un système énergétique durable et résilient doit « ne laisser personne de côté »;
- apprécie que le Paquet Énergie Propre de l'Union Européenne ait reconnu le rôle des citoyen·nes et des communautés énergétiques en les plaçant au cœur de la transition énergétique;
- s'aligne sur les objectifs de développement durable : ODD 5 pour l'égalité des genres et l'autonomisation de toutes les femmes et filles dans toute leur diversité, et ODD 7 pour l'accès de tous à une énergie abordable, fiable, durable et moderne;
- reconnaît que les coopératives d'énergie sont ancrées dans des visions plus larges de justice sociale et de développement communautaire;
- est consciente que la transition vers un système énergétique durable et équitable nécessite des changements holistiques, ce qui implique de démanteler les structures sociétales ou organisationnelles injustes existantes, de mettre fin aux discriminations et aux attitudes de subordination, et de créer d'autres cultures, structures et pratiques alternatives;
- comprend le genre comme une forme de différence socialement construite liée à diverses inégalités, traditionnellement entre femmes et hommes, tout en reconnaissant que les rôles de genre évoluent avec le temps;
- reconnaît que dans la société en général, il reste beaucoup à faire pour éliminer les préjugés et toutes les pratiques fondées sur des rôles stéréotypés ou sur l'idée d'infériorité ou de supériorité de certains genres, afin d'atteindre une véritable égalité et de donner à chacun les mêmes opportunités de réaliser son plein potentiel.

Ainsi, la mission globale des signataires de cette déclaration est la suivante:



« Nous visons à contribuer à une transition énergétique juste, en favorisant la participation significative de personnes de tous genres, sur un pied d'égalité, en tant qu'acteurs et bénéficiaires actifs de la transition énergétique, ce qui entraînerait une amélioration de la qualité de vie pour tous. »

Pour contribuer à la promotion d'une transition énergétique équitable du point de vue du genre, nous reconnaissons et soulignons les responsabilités de toutes les coopératives énergétiques, ainsi que des autres acteurs, à :

- **mobiliser la nature démocratique et inclusive** des coopératives énergétiques pour répondre aux intérêts et aux besoins de tous les acteurs de l'énergie afin de devenir un groupe hétérogène;
- faire émerger et **reconnaître les voix, visages, besoins et intérêts** des femmes et **des personnes de tous genres** dans le secteur de l'énergie citoyenne;
- créer de la **visibilité et sensibiliser à l'impact de l'inégalité (de genre)** dans le système énergétique en général, et dans les communautés énergétiques en particulier;
- prendre toutes les **mesures appropriées**, y compris des politiques spécifiques, pour **modifier ou abolir** les réglementations, coutumes, structures et pratiques existantes qui constituent des **discriminations à l'encontre des femmes et des personnes non-binaires**;
- intégrer une **perspective de genre** dans tous leurs domaines d'activité.

Ces principes peuvent se traduire en activités concrètes pour les coopératives énergétiques, telles que les suivantes:

- utiliser un **langage attentif au genre**, c'est-à-dire un langage reflétant l'égalité des genres, ainsi que des **graphiques et des images** dans tous les canaux de communication internes et externes;
- inclure les principes de justice de genre et d'**égalité des genres dans leurs statuts**, si cela n'a pas déjà été fait, et garantir la mise en œuvre pratique de ces principes par des **politiques spécifiques** et d'autres moyens appropriés (par exemple, formations, budgets, etc.);
- s'engager dans des activités visant des **réformes structurelles**, l'égalité des chances, et des **mesures positives pour promouvoir la position des personnes de tous genres**, en particulier dans les organes de gouvernance, et pour créer un état d'esprit et une culture favorables à l'égalité;



- **contribuer à la collecte régulière**, à l'analyse et à la présentation **de données** ventilées par âge, sexe, indicateurs socio-économiques et autres indicateurs pertinents, pour être utilisées dans le développement, la planification, la mise en œuvre, ainsi que dans le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes au sein de l'organisation.
- **adopter des mesures spéciales temporaires**, telles que des quotas ou des remises spéciales, pour accélérer l'égalité de fait entre tous les genres ; ces mesures ne seront pas considérées comme discriminatoires, car elles devront cesser lorsque les objectifs d'égalité des chances et de traitement auront été atteints.

De plus, nous reconnaissons les activités suivantes comme essentielles pour accélérer la sensibilisation au genre et faire progresser l'égalité :

- promouvoir un **programme de mentorat transnational pour les femmes** et les personnes de tous genres, couvrant tous types de formation et de reconversion, formelle et informelle, afin de renforcer leurs compétences sociales, organisationnelles, techniques et politiques;
- impliquer les centres d'études et de recherche sur le genre, les institutions académiques et éducatives, les organisations non gouvernementales, en particulier les organisations de femmes et les organisations LGBTQIA+/personnes non-binaires, ainsi que tous les autres acteurs de la société civile, afin de **renforcer la connaissance de l'analyse de genre, de développer et tester des indicateurs sensibles au genre et des méthodologies de recherche appropriées, ainsi que pour surveiller et évaluer les progrès accomplis vers l'égalité des genres** dans l'ensemble des opérations;
- **cartographier et connecter** les divers réseaux (inter)nationaux, régionaux et locaux travaillant sur **l'inégalité de genre, la précarité énergétique**, y compris les initiatives et organisations de **l'économie sociale et solidaire**.

Conformément aux **principes de la démocratie énergétique**, nous reconnaissons la diversité et sommes ouverts aux besoins et aspirations variés des citoyens. Nous souhaitons aller au-delà du simple accent mis sur « l'autonomisation des femmes », qui peut, en réalité, avoir un effet inverse. Au lieu de cela, nous mettons l'accent sur les changements **culturels et structurels nécessaires pour des communautés énergétiques justes (en termes de genre)**, tout en maintenant une perspective critique et une transparence face aux nouvelles injustices susceptibles d'émerger.

Nous reconnaissons que pour une transition énergétique durable et équitable, chacun a un rôle à jouer et une responsabilité de dénoncer et d'agir contre les injustices actuelles et les pratiques



non durables, tout en reconnaissant que les actions individuelles doivent, en fin de compte, être reliées à des efforts systémiques.

Pour cela, nous nous engageons à :

- intégrer une clause d'égalité des genres dans nos statuts d'ici 2023, ou dès que possible;
- refléter le principe de l'égalité des genres dans la composition de nos organes de gouvernance d'ici 2023, ou lors de la prochaine élection de nos conseils d'administration et comités exécutifs;
- concentrer nos efforts pour atteindre une adhésion équilibrée en termes de genre et équitable d'ici 2030.

Source: <https://www.rescoop.eu/news-and-events/news/ambition-statement-of-our-gender-power-working-group>

European Citizen Energy Academy (EUCENA) Gender Survey of Energy Cooperatives - A summary with Recommendations

Les communautés énergétiques possèdent un fort potentiel pour accélérer une transition énergétique juste, tant sur le plan social que sur l'égalité des genres. Compte tenu de la longue durée de vie opérationnelle des infrastructures énergétiques (par exemple, l'efficacité énergétique, les centrales photovoltaïques et éoliennes, la mobilité, etc.), ne pas intégrer une approche transversale du genre risque de renforcer les inégalités de genre pour des décennies. Cela pourrait également gaspiller les ressources financières, sociales et humaines limitées, tout en manquant les opportunités écologiques d'optimiser l'utilisation de ces ressources pour parvenir à un système durable. L'analyse de genre a également indiqué ce même risque. Il est donc essentiel de mettre en avant les besoins spécifiques liés au genre, l'intégration des considérations de genre, les compétences et droits associés, tout en renforçant l'autonomisation des individus, non seulement en tant qu'acteurs, mais aussi en tant qu'utilisateurs et prestataires de services énergétiques. L'intégration d'objectifs et d'outils liés au genre dans les chaînes de valeur énergétiques, le développement des connaissances, l'assistance technique, ainsi que dans le travail de plaidoyer et de politique publique, est essentielle pour une transition juste et pour la construction d'un système durable. Les stratégies recommandées peuvent être classées en trois niveaux : macro, méso et micro, afin que ces approches puissent toucher les individus, les organisations, les décideurs politiques, et les responsables à différents niveaux et être mises en œuvre de manière efficace.

a) Niveau macro

Les stratégies qui peuvent être proposées à une plus grande échelle sont celles du niveau macro. Cela peut inclure des politiques nationales ou internationales, des projets, des interventions politiques, etc. Les stratégies proposées sont les suivantes:

- Suivre le cadre législatif et les lignes directrices sur l'égalité des genres, l'intégration transversale du genre, l'intégration du genre, le langage sensible au genre, etc.
- Réviser, soumettre et publier des politiques et des lignes directrices avec le genre comme aspect transversal.
- Utiliser ou se référer aux bonnes pratiques des projets pilotes internationaux et des initiatives dirigées par des femmes pour la mise en place de communautés énergétiques et l'intégration du genre.
- Suivre et appliquer une communication sensible au genre à tous les niveaux des activités de communication.

- Promouvoir et mettre en œuvre des programmes de mentorat, de coaching et de renforcement de réseaux axés sur le genre.
- Créer un prix pour les meilleures pratiques en matière de genre et promouvoir les modèles et leurs travaux pour inspirer les autres.
- Fournir et échanger des données, des exemples et des expériences pour des politiques cohérentes et justes en matière de genre, aux niveaux national et européen.

b) Niveau méso

Les stratégies qui peuvent être proposées au niveau communautaire sont les stratégies de niveau méso. Ces stratégies sont conçues pour connecter la mise en œuvre des politiques et projets aux niveaux macro et micro. Voici les stratégies proposées:

- Développer et améliorer des schémas de participation au sein des communautés énergétiques (CE) pour placer les citoyens au centre des marchés énergétiques décentralisés. Plus les personnes sont engagées et impliquées, plus elles ont de pouvoir, ce qui accroît l'acceptation de la transition énergétique.
- Se familiariser avec les outils de genre et les mettre en œuvre pour améliorer les CE, tels que:
 - o Analyse de genre: pour comprendre les informations sexospécifiques sur les ressources disponibles, leur accès et leur impact.
 - o Auto-évaluation de genre (GSA): pour évaluer votre organisation avec des questions d'auto-évaluation régulières.
 - o Plan d'action genre (GAP): pour proposer des stratégies visant à intégrer le genre comme aspect transversal avec d'autres objectifs.
 - o Objectifs de genre: pour suivre les progrès et évaluer vos procédures.
 - o Formations sur le genre: pour partager des données et des arguments sur la pertinence de l'intégration du genre.
 - o Renforcement des capacités à agir des femmes: pour encourager les femmes et renforcer leurs capacités par des programmes de formation, de mentorat et de mise en réseau.

Commenté [3]: Pas traduit

Commenté [4]: idem

- Communication sensible au genre: pour renforcer les communautés en engageant des personnes diverses dans différents rôles au sein des communautés.
- Promouvoir des modèles de consomm'acteurs pour une transition énergétique juste et équitable pour tous les genres.
- Trouver et collaborer avec des organisations féministes pour diffuser l'idée et participer à des événements et programmes féministes afin de recruter davantage de personnes FLINTA et LGBTQIA+ dans les communautés énergétiques.
- Créer des espaces sûrs pour que chacun puisse exprimer librement ses préoccupations sans se retrouver dans une position délicate.
- Viser une rémunération pour les femmes ou les personnes de genres divers qui ne disposent pas de suffisamment de ressources financières ou économiques pour devenir membres d'une communauté énergétique.

c) Niveau micro

Le niveau micro fait référence aux stratégies individuelles pour intégrer le genre dans la vie quotidienne et s'engager dans les communautés énergétiques. Voici les stratégies proposées:

- Reconnaître les différences entre les genres, les rôles genrés, les priorités, les besoins et les capacités, etc.
- Formations et ateliers: De nombreuses femmes et personnes non-binaires tendent à sous-estimer leurs capacités, même si elles possèdent les compétences requises. Il est donc important que les femmes et les personnes de genres divers prennent des tâches difficiles ou participent à des formations ou ateliers pour développer et renforcer leurs compétences techniques, leurs compétences en leadership, en gestion, et surtout leur confiance. C'est l'une des méthodes pour autonomiser les femmes et les personnes de genres divers.
- Briser les stéréotypes de genre et désapprendre le patriarcat: Les stéréotypes de genre sont institutionnalisés dès le plus jeune âge à cause du système patriarcal. Ils varient d'un pays à l'autre et d'une communauté à l'autre, mais on observe une différence notable entre les enfants élevés dans un environnement sensible au genre et ceux qui grandissent dans un environnement insensible au genre. Il est donc essentiel, à titre individuel, de veiller à ce que votre entourage soit sensibilisé à la question du genre, soit inclusif, et continue d'apprendre et de cheminer.



- Impliquer les hommes dans les discussions sur le genre et en faire des alliés: Lorsque nous parlons de l'autonomisation des femmes, nous devons inclure les hommes dans le processus. Il existe une partie de la société qui ne reconnaît pas que les femmes et les personnes de genres divers subissent des inégalités. Il est donc important que les hommes deviennent des alliés pour changer les perspectives sur les questions de genre. Par exemple, le mouvement HeForShe lancé par ONU Femmes vise à impliquer les hommes et les personnes de tous genres dans la solidarité avec les femmes pour créer une force unie pour l'égalité des genres. Cette initiative vise également à soutenir les femmes pour les aider à créer des entreprises, à élever des familles et à contribuer à leurs communautés.
- Plaider en faveur d'espaces sûrs et encourager les individus à exprimer leurs pensées et opinions.

Source: <https://www.rescoop.eu/toolbox/gender-survey-of-energy-cooperatives-a-summary-with-recommendations>