

Report Projekt Beteiligt?! Projet Impliquées ?!



März bis September
Mars à septembre
2016

La participation des femmes dans les processus de
décisions économiques et politiques dans la Région
du Rhin Supérieur

Beteiligung von Frauen an gesellschaftlichen und
politischen Entscheidungsprozessen am Oberrhein



BEZIRKS
VERBAND
PFALZ

Université Populaire
PAMINA
Volkshochschule
Palatinat - Mittlerer Oberrhein - Nord Alsace



DEUTSCH-FRANZÖSISCH-
SCHWEIZERISCHE
OBERRHEINKONFERENZ



CONFERENCE
FRANCO-GERMANO-SUISSE
DU RHIN SUPERIEUR

Report Projekt Beteiligt?! Projet Impliquées ?!

Die Projektidee – L'idée du projet

Frauen sind noch immer in wesentlich geringerem Umfang als Männer an politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen beteiligt. Die Gründe dafür sind vielfältig, oft werden fehlende bzw. ungünstige Rahmenbedingungen zitiert, auch verallgemeinernde Begründungen genannt, wie z.B. „die Frauen möchten selbst keine Verantwortung übernehmen“. Doch was sind die realen Gründe betroffener Frauen?

Les femmes ont encore aujourd'hui moins de poids que les hommes dans les décisions politiques et économiques dans nos sociétés contemporaines. Les raisons sont diverses, on cite souvent l'absence de conditions favorables à leur implication. Cependant, il y a aussi des raisonnements généralisateurs comme par ex. le constat suivant « les femmes ne souhaiteraient pas prendre de responsabilités ». Quelles sont les causes réelles vécues par les femmes concernées ?

Die Rahmenbedingungen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der institutionalisierten Gleichstellungspolitik sind unterschiedlich, auch die Rollenerwartungen an berufstätige Mütter. Wie spiegeln sich gesellschaftspolitische Unterschiede in der Lebenswirklichkeit der Frauen? Was erscheint hilfreich, was ist eher ein Hemmnis für Frauen, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen?

Les conditions préalables à la conciliation de la vie professionnelle et familiale sont différentes, de même que les politiques d'égalité des chances et les attentes auxquelles sont confrontées les femmes exerçant une activité professionnelle. Comment ces différences socio-politiques se reflètent-elles dans la vie quotidienne des femmes ? Quelles sont les conditions favorables ou défavorables à l'implication des femmes dans les processus décisionnels ?

Mit dem Projekt wollen wir uns folgenden Leitfragen nähern:

- Welche Zugänge zu politischen/gesellschaftlichen Gremien gibt es für Frauen in den Ländern?
- Wie gleichen bzw. unterscheiden sich die gesellschaftlichen, beruflichen und privaten Rahmenbedingungen?
- Welche Barrieren gibt es, die Frauen von Entscheidungsprozessen ausschließen?
- Welche positiven Beispiele und Ansätze gibt es, Frauen zur Beteiligung an Entscheidungsprozessen zu ermutigen und Zugangswege zu öffnen?

Ce projet propose de traiter les questions suivantes:

- Quelles sont les voies d'accès aux comités politiques/sociétaux pour les femmes dans les deux pays ?
- Quels sont les différences ou les points comparables entre les conditions-cadres de nos sociétés, qu'elles soient professionnelles ou privées ?
- Quels sont les obstacles à l'implication des femmes ?
- Quels sont les exemples positifs pour encourager les femmes à participer et à s'impliquer ?

Die Projektdurchführung – La mise en oeuvre

In einem ersten Workshop mit Fachimpulsen durch Referentinnen zu Zahlen und Fakten sowie der aktuellen Lage tauschen sich Frauen aus, wir sammeln Vergleiche zwischen Deutschland, Frankreich und der Schweiz und lernen die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen im jeweils anderen Land kennen. Durch eine grenzüberschreitende Exkursion zu ausgewählten Zielen im Elsaß und in Baden werden die Eindrücke gefestigt. Im Abschlussworkshop sammeln die Frauen bestpractice-Beispiele und Ideen für Lösungsvorschläge. Im Rahmen eines Kurzseminars bei der Abschlussveranstaltung soll das eigene Standing der Teilnehmerinnen beleuchtet werden.

Der Ergebnisbericht fasst die Hemmnisse zusammen, die die Teilnehmerinnen an vermehrter Beteiligung hindern, und zeigt positive Beispiele auf, wie die Beteiligung der Frauen gefördert werden kann. Das Projekt leistet den Ländervergleich aus der Lebenswirklichkeit der Teilnehmerinnen heraus.

Die Veranstaltungen werden mittels Videomitschnitt und Film dokumentiert.

Un premier atelier avec un exposé des faits chiffrés permet une comparaison de la situation en Allemagne, en France et en Suisse et un aperçu des bases politiques et légales dans chacun des pays. Ces premières impressions sont renforcées par une excursion transfrontalière (Alsace et Pays de Bade). Dans un atelier final, les participantes donnent des exemples de « bonnes pratiques » et élaborent des idées pour apporter des solutions. Dans le cadre d'un court séminaire lors de la manifestation finale, la position de chaque participante est examinée.

Le rapport final donne un résumé des différents obstacles empêchant les femmes de s'impliquer davantage et liste des exemples positifs pour une meilleure implication. La réalité vécue par les participantes donne lieu à une comparaison dans les 3 pays. Toutes les manifestations sont filmées.

Projektpartnerinnen Partenaires du Projet

Gefördert wird das Projekt durch die Oberrheinkonferenz
Ce projet est subventionné par la Conférence du Rhin Supérieur

Träger des Projekts **Porteur du projet** : Bezirksverband Pfalz

Bezirksverband Pfalz, RegioAkademie, Antje van Look
Franz-Hartmann-Str. 9, D-67466 Lambrecht
Tel. 0(049)6325 1800-241
a.vanlook@pfalzakademie.bv-pfalz.de



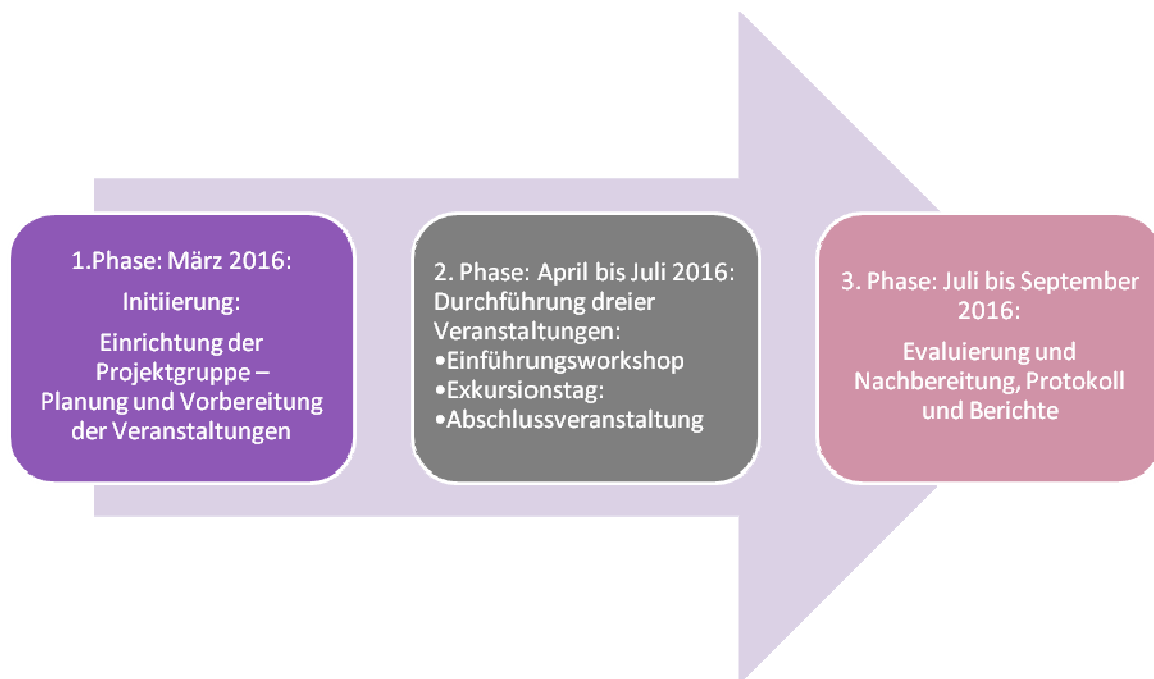
up PAMINA vhs, Dr. Philine Weyrauch-Herrmann
2 Place des Carmes, F-67160 Wissembourg
tél. : 0(033)3 88 94 95 64
p.weyrauch-herrmann@up-pamina-vhs.org



FemmesPaminaFrauen e.V., Jutta Wegmann
Siège /Vereinsitz: 2 Rue du Houblon, F-67240 Oberhoffen sur Moder
www.femmespamina.eu



Projektphasen / Les phases du projet



Die Veranstaltungen - Les manifestations

Auftaktworkshop Workshop initial

Freitag / **Vendredi**, 08.04.2016, Maison des Associations et des Services Wissembourg

Referentin **Intervenante** :

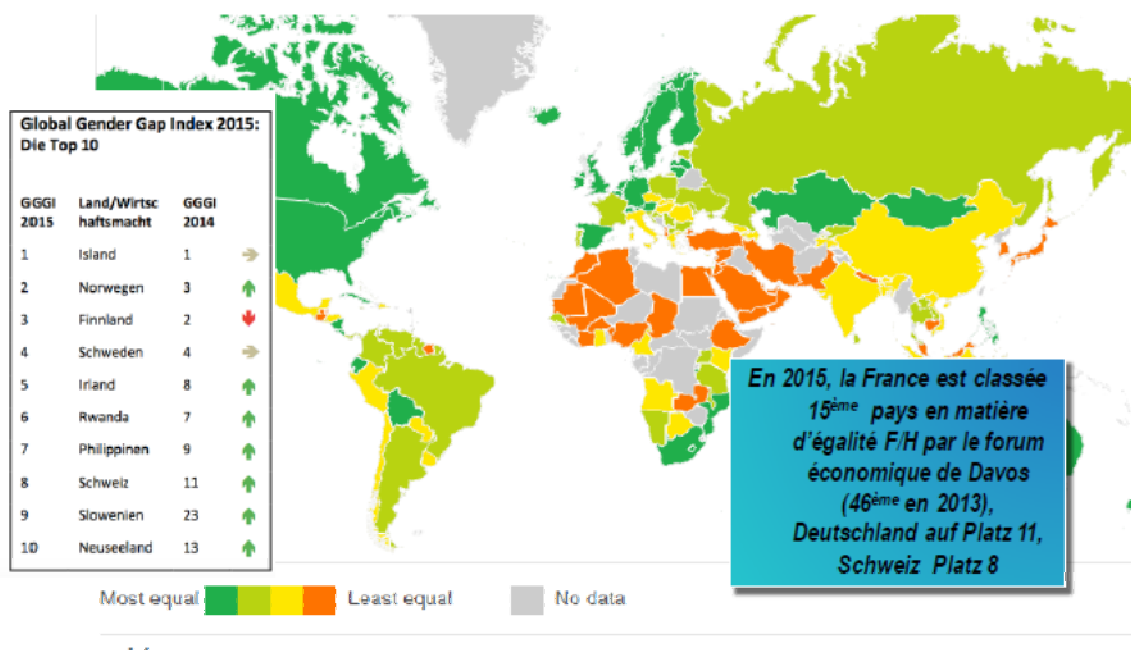
Sylvia Cleff Le Divellec, LL.M (Universität Paris 2 Panthéon Assas) verfügt als deutsch-französische Juristin über langjährige Erfahrungen in Gleichstellungsfragen in Deutschland und Frankreich. Sie ist seit über 10 Jahren als Beraterin und Trainerin im Bereich Gleichstellungsrecht und –politik, Stereotype und Inklusion in Verwaltung, Gesetzgebung und Unternehmen tätig.

Sylvia Cleff Le Divellec, LL.M (Université Paris 2 Panthéon Assas) dispose en tant que juriste franco-allemande d'une très longue expérience en matière d'égalité des chances en France et en Allemagne. Depuis plus de 10 ans, elle est conseillère et coach en matière de législation et de politiques d'égalité des chances. Elle travaille sur les stéréotypes et l'implication dans les domaines de l'administration, de la législation et dans les entreprises.

Sylvia Cleff Le Divellec informierte im ersten Schritt zu den aktuellen faktischen und rechtlichen Grundlagen der Gleichstellung in Frankreich, der Schweiz und Deutschland.

Dans un premier temps, Sylvie Cleff Le Divellec donne un aperçu de la situation actuelle de l'égalité des chances et de la législation en France, en Suisse et en Allemagne.

Classement du WEF / Ranking nach Weltwirtschaftsforum

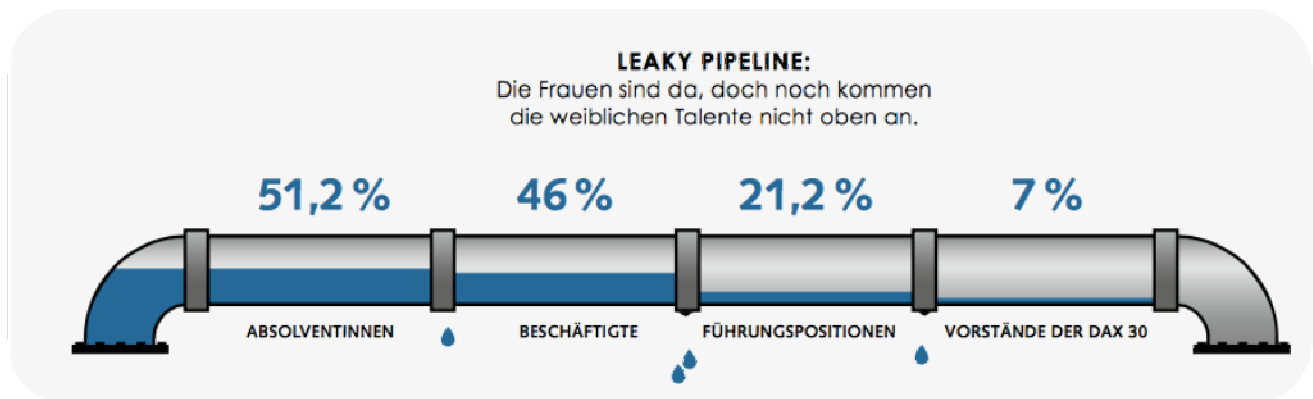


5

Die Beschäftigungsrate von Frauen in Deutschland liegt derzeit bei 89%, in Frankreich bei 84%. Diese Zahlen überraschen vielleicht auf den ersten Blick, jedoch muss beachtet werden, dass es sich bei den Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland häufig um Minijobs handelt. 50% der Frauen arbeitet in Deutschland in Teilzeit, 30% der Frauen in Frankreich, 57% der Frauen in der Schweiz. Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen ist in allen drei Ländern ausgeprägt. Diese reale Ungleichheit ist in allen Bereichen des Alltags spürbar. So arbeiten Frauen häufig in Teilzeit und widmen sich in der restlichen Zeit der Familie.

Dies wirkt sich zu einem späteren Zeitpunkt auch negativ auf ihre Rentenansprüche aus.

Le taux d'emploi des femmes est actuellement de 89% en Allemagne et de 84% en France. Ces chiffres à premier abord surprenants cachent cependant le fait qu'en Allemagne il s'agit souvent de « mini-jobs ». 50% des Allemandes, 30% des Françaises et 57% des Suissesses travaillent à temps partiel. L'écart entre les salaires des femmes et des hommes est à peu près le même dans les 3 pays. Cette inégalité réelle se ressent dans tous les domaines de la vie quotidienne. Ainsi, bien souvent, les femmes partagent leur temps entre le travail rémunéré et leur famille, ce qui aura plus tard un impact négatif sur leur retraite.



Frauen haben Schwierigkeiten, in Spitzenpositionen zu kommen. In den Aufsichtsräten der 100 größten deutschen Unternehmen und Banken finden sich nur 8% Frauen.

In den 600 größten Unternehmen aus 12 europäischen Ländern (STOXX) besetzen Frauen 25% der Positionen in den Aufsichtsräten. Frankreich liegt mit 34% an dritter Stelle (hinter Norwegen und Schweden), Deutschland an 10. Position (22%) und die Schweiz bildet das Schlusslicht (16%).

Les femmes ont du mal à atteindre les positions dirigeantes. 8 % de femmes siègent dans les C.A. des 100 plus grandes entreprises et banques allemandes.

Dans les conseils d'administration des 600 plus grandes entreprises de 12 pays européens (STOXX), seuls 25% des sièges sont occupés par des femmes. Avec 34%, la France se trouve en 3^e position derrière la Norvège et la Suède, l'Allemagne avec 22% en 10^e et la Suisse avec 16% en dernière position.

Die Referentin gibt Einblick in die historische Herausbildung der Frauenrechte in den drei Ländern und zeigt aktuelle politische Entwicklungen auf.

L'intervenante donne un aperçu de l'évolution historique des droits de la femme dans ces 3 pays, ainsi que des tendances politiques actuelles.

Was sind die Gründe für die reale Ungleichheit? In allen Ländern fehlt es an positiven Beispielen und Rollenvorbildern. So werden beispielsweise im Fernsehen deutlich weniger Frauen in der Rolle der „Expertinnen“ gezeigt. Nur 19 Staaten von 152 weltweit haben eine Frau an ihrer Spitze. Die Macht der Stereotype und ihre langfristige Wirkung wird in Studien immer wieder deutlich. Unter einem „leader“ stellt sich die Mehrzahl der Befragten eine männliche Führungsgestalt vor. Auch assoziative Tests decken die unterbewusste Wirkung von Stereotypen auf.

Quelles sont les raisons de cette inégalité réelle ? Il y a un manque d'exemples et de modèles positifs dans tous les pays. Ainsi voit-on à la télévision nettement moins d'expertes que d'experts. Seuls 19 états sur 152 ont une femme chef d'état ou de gouvernement.

Le pouvoir des stéréotypes est démontré par bien des sondages et des tests associatifs ; un „leader“ est pour la plupart des sondés automatiquement un homme.

Gruppenarbeit 1: eigene Erfahrungen zu Geschlechterungleichheit: Ursachen und Gründe

Travail de groupe 1: les propres expériences des participantes quant à l'inégalité : les causes

Bei der Gruppenarbeit wurde sehr deutlich, dass die Stereotypen – vielleicht entgegengesetzt aller Annahmen – in Frankreich, Deutschland und der Schweiz sehr ähnlich sind.

Die Rollenmuster, die Frau zu erfüllen hat, sind in allen Bereichen stark verankert. Darüber hinaus produzieren Frauen diese Ungleichheit auch selbst, indem sie die Rollenbilder annehmen und sich gemäß den Erwartungen verhalten. Sie haben häufig ein mangelndes fachliches Selbstbewusstsein, bewerben sich nicht für verantwortungsvolle Positionen (Autozensur) und übernehmen freiwillig neben dem Beruf die anstehenden familiären Aufgaben.

Malgré ce que l'on pourrait croire, ceux-ci sont à peu près les mêmes dans nos 3 pays. L'idée du rôle qu'une femme doit endosser est fortement ancrée dans tous les domaines. Qui plus est, les femmes elles-mêmes contribuent à produire de l'inégalité en acceptant ces rôles. Bien souvent, elles manquent de confiance dans leur propre valeur professionnelle, ne sont pas candidates à des postes à responsabilité (autocensure) et prennent en charge les tâches familiales en plus de leur vie professionnelle.

Ausnahmslos alle anwesenden Frauen haben selbst im beruflichen Umfeld Erfahrungen (in den Bereichen berufliche Orientierung, Einstellungsverfahren, Beförderung, Gehalt, Arbeitsorganisation Teilzeitarbeit und Erziehungszeiten) mit geschlechterbedingter Ungleichbehandlung gemacht, unabhängig ob in Frankreich, der Schweiz oder Deutschland und quer durch alle Arbeitsbereiche. Es scheint, als sei die Frauenbewegung in ihren Zielsetzungen und ihrer Ausrichtung stagniert oder veraltet („Die Generation der Töchter will nicht mehr kämpfen“). Sie findet in der jüngeren Generation keine Anhängerinnen und Mitstreiterinnen mehr. Als einer der Gründe hierfür wird angeführt, dass die Männer nicht „ins Boot geholt wurden“. Es wurde gedacht, man könne Frauenrechte gegen die Männer durchsetzen. Erst heute erkennt man, dass die Fortschritte größer sind, wenn auch Männer die Vorteile der Gleichstellung einsehen und erkennen. So kann beispielsweise in der heutigen Zeit durch neue und flexiblere Arbeitsmodelle eine Balance zwischen Familie und Beruf entstehen, die für Männer wie auch Frauen attraktiv ist. Männer und Frauen sollten sich gemeinsam für Gleichstellung engagieren.

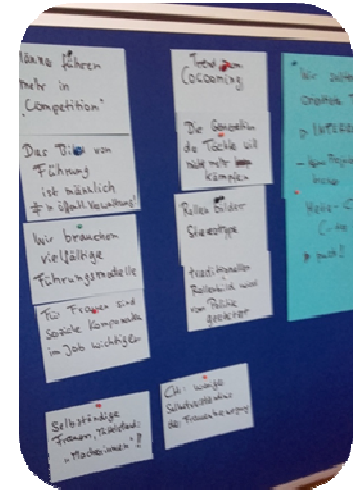
Toutes les participantes sans exception ont vécu des situations de traitement inégal dans leur vie professionnelle (dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'embauche, des promotions, du salaire, de l'organisation du travail, du temps partiel ou du congé parental), que ce soit en France, en Suisse ou en Allemagne et quel que soit le secteur d'activité. On dirait que le mouvement féministe stagne ou paraît démodé dans ses objectifs („la génération des filles ne veut plus se battre“). Il n'arrive plus à mobiliser les jeunes générations. L'une des raisons expliquant cette situation pourrait être le fait que „l'on a omis de prendre les hommes à bord“. On pensait pouvoir imposer les droits de la femme contre les hommes. Ce n'est qu'aujourd'hui que l'on reconnaît que les progrès sont plus importants lorsque les hommes reconnaissent les avantages de l'égalité des sexes. Ainsi, de nouveaux modèles de travail plus souple permettent aujourd'hui aux hommes comme aux femmes de trouver un meilleur équilibre entre famille et travail. Les hommes et les femmes ont tout intérêt à militer ensemble pour l'égalité des chances.

Gruppenarbeit 1: eigene Erfahrungen zu Geschlechterungleichheit: Ursachen und Gründe

Travail de groupe 1: les propres expériences des participantes quant à l'inégalité : les causes

Gruppe / Groupe 1 :

- eigene Rollenmuster im Kopf
- fehlende positive Rollenvorbilder (z.B. Männer, die Elternzeit nehmen)
- Mehrfachbelastung – Frauen übernehmen alles, Beruf, Familie, Kinder.. aber wollen/können nichts abgeben
- Frauen arbeiten öfter in prekären Verhältnissen/wirtschaftliche Abhängigkeit
- Arbeit soll für Frauen auch Selbstverwirklichung sein
- die individuellen Rahmenbedingungen stimmen nicht immer mit den beruflichen Anforderungen überein (Kinderbetreuung, Unterstützung durch Familie)
- Frauen sind zu angepasst?!
- Frauen machen zu wenig „Werbung in eigener Sache“, stellen zu wenig Forderungen
- mangelndes fachliches Selbstbewusstsein vieler Frauen
- mangelnde Bereitschaft der Männer, familiäre Aufgaben zu übernehmen
- Männer haben Probleme, höher qualifizierte Frauen zu akzeptieren (in Frankreich weniger)
- männliche Dominierung
 - Modèles qu'on s'impose soi-même
 - Modèles positifs inexistants dans l'entourage (par ex. conjoint en congé parental)
 - Femmes débordées qui gèrent tout : travail, famille, enfants, mais ne veulent/ne peuvent pas déléguer
 - Les femmes vivent souvent dans des situations de précarité / dépendance économique
 - Les femmes veulent pouvoir se réaliser dans leur travail
 - Les conditions requises ne collent pas toujours avec les exigences professionnelles (garde des enfants, soutien de la famille)
 - Les femmes s'adaptent trop vite ?!
 - Les femmes font trop peu de « publicité », ont trop peu d'exigences
 - De nombreuses femmes se sous-estiment, elles n'ont pas confiance en leurs compétences professionnelles
 - Les hommes ne sont souvent pas prêts à s'occuper des tâches ménagères
 - Les hommes ont de la peine à accepter des femmes plus qualifiées qu'eux (moins problématique en France)
 - Domination masculine



Gruppe / Groupe 2 :

- das Bild der Frauenbewegung ist mittlerweile eher negativ besetzt
 - einseitige Frauenpolitik – nicht **mit** den Männern
 - Vorbilder fehlen
 - zu viel Leistungsdruck/Gesellschaftlicher Druck/Erwartungen
 - fehlende objektive Kriterien – gleiche Fakten werden unterschiedlich bewertet
 - Sozialisation
 - Auto-Zensur
 - mangelnde Authentizität
 - Bequemlichkeit/Stagnation/Zufriedenheit
- L'image du mouvement féministe est devenue entretemps plutôt négative
 - Politique des femmes à un sens – non **avec** les hommes
 - Manque de modèles
 - Obligation de réussite / pression sociale / attentes
 - Critères objectifs manquants – des faits identiques sont évalués différemment
 - Socialisation
 - Autocensure
 - Authenticité manquante
 - Confort / stagnation / satisfaction



Gruppe / Groupe 3 :

- Rollenbilder/Stereotype
 - traditionelles Rollenbild wird von der Politik gestützt
 - das Bild von „Führung“ ist männlich (weniger im öffentlichen Dienst)
 - Männer führen mehr in „Competition“
 - wir brauchen vielfältige Führungsmodelle
 - selbständige Frauen und mittelständige Unternehmerinnen sind „Macherinnen“
 - Frauen bewerten Geld und Macht anders
 - Frauen trauen sich nicht ans „große Geld“
 - für Frauen sind soziale Kompetenzen im Job wichtiger
 - soziale Bedeutung Frauendomäne –Männerdomäne:
Frauendomänen sind weniger gut bezahlt und erhalten weniger Ressourcen
 - Frauen verhandeln nicht hart, wollen nicht nein sagen
 - in der Schweiz: weniger Selbstverständnis der Frauenbewegung
 - Trend zum Cocooning, Töchtergeneration will nicht mehr kämpfen
- Rôles / stéréotypes
 - La répartition des rôles est soutenue par la politique
 - L'idée de la « direction » est masculine – moins dans le secteur public
 - Les hommes sont plus en mode « compétition »
 - Nous avons besoin de modèles de direction diversifiés
 - Des femmes à leur compte et des chefs d'entreprise de PME sont « des activistes »
 - Les femmes évaluent différemment l'argent et le pouvoir
 - Les femmes n'osent pas les « gros montants »
 - Les compétences sociales sont plus importantes pour les femmes
 - Signification sociale domaine femmes – hommes : les secteurs relatifs aux femmes sont moins bien payés et reçoivent moins de ressources

- Les femmes ne sont pas des négociatrices acharnées, elles ne veulent pas dire non
- En Suisse, moins de compréhension pour le mouvement des femmes
- Tendance au cocooning , la génération qui suit ne veut plus combattre

Gruppenarbeit 2: Problemlösung

Groupe de travail 2 : Règlement des problèmes

In einer zweiten Arbeitsgruppensitzung werden Ansätze und Vorschläge herausgearbeitet, um mehr Geschlechtergleichstellung zu erreichen.

Hierbei wurde zu folgenden Themen gearbeitet:

- Einstellungsverfahren: Personalverantwortliche sollten spezifisch geschult werden, um sich ihrer eigenen Stereotype bewusst zu sein; die gesuchten Kompetenzen durch objektive und gleiche Fragen ermitteln („strukturiertes Bewerbungsgespräch“) und Bewertungen im Team durchführen
- Beförderung: Transparenz: welche objektiven Kriterien werden angewandt ? Was wird „belohnt“? Präsenz oder Kompetenz? Wer entscheidet? Teilzeit als Hindernis?
- Gehalt: mehr Transparenz, Offenlegung von Gehältern, innerbetriebliche Analyse der Geschlechterdifferenz, individuelle Korrekturen, besondere Obacht nach Auszeiten
- Ernennung, Wahl politischer Mandate: rechtliche Verpflichtung zur paritätischen Besetzung sind ein Weg (FR) ; Bewusstseinswandel und pro-aktives Vorgehen der etablierten Parteien müssen folgen; Machtfragen hinterfragen
- Rückkehr nach Elternzeit: Personalgespräche über evtl. innerbetriebliche Veränderungen, Schulungen, Vorläufige Bilanz nach 2-3 Monaten
- Teilzeitmodelle: Männer einbeziehen; Führung in Teilzeit als Modell zeigen
- Arbeitsorganisation: Home-Office, Vertrauens- und Leistungskultur statt Präsenzkultur; keine Arbeitstreffen/ Versammlungen ausserhalb der „Kernzeiten“
- Berufliche Orientierung: Bewusstseinsbildung in Schulen, unter Einbeziehung von Unternehmen, Stereotypen- Training, Informationen über Berufschancen an Eltern und SchülerInnen, Lehrerfortbildungen

- Mode de recrutement/ Procédure d'embauche : les responsables du personnel devraient avoir une formation spécifique, pour être conscientes de leurs propres stéréotypes, pour établir les compétences recherchées grâce à des questions objectives et identiques « entretien d'embauche structuré » et mener les évaluations dans une équipe
- Promotion / Avancement : Quels critères objectifs sont appliqués ? Qu'est-ce qui est récompensé ? La présence ou la compétence ? Qui décide ? Mi-temps = un obstacle ?
- Salaire : plus de transparence, publication des salaires, analyse dans l'entreprise des différences liées au sexe, modification individuelle, attention particulière lors d'une reprise de travail
- Nomination/Election : mandats politiques, les obligations légales d'occupation paritaire sont un chemin (F), changement de mentalité et processus proactifs doivent suivre dans les partis politiques établis, remettre en question les pouvoirs
- Retour après un congé de maternité : entretiens sur des éventuels changements au sein de la structure, formations, bilan après 2-3 mois
- Temps partiel : inclure les hommes dans ces modèles de temps partiel, la direction à temps partiel comme modèle
- Organisation du travail : Confiance dans le Home Office et la culture de la performance plutôt que la culture de la présence ; pas de réunion de travail en dehors des heures réglementaires
- Orientation professionnelle : Création d'une conscience dans les écoles, avec l'aide des entreprises, entraînements sur les stéréotypes, réunions d'information sur les chances au travail pour les parents et les élèves, formation continue des enseignants

Grenzüberschreitende Exkursion

Excursion transfrontalière

Samstag **Samedi** : 11.06.2016

grenzüberschreitende **Bus**exkursion zu Best-Practice-Beispielen.

Excursion transfrontalière en bus à la découverte d'exemples 'best-practice'

Zuerst wurden wir in Soultz-sous-Forêts von Madame Isabelle Heumann-Buchert von der Firma Paul Heumann empfangen.

Die Firma produziert Matzenbrot und exportiert in 33 Länder. Madame Heumann-Buchert berichtete sehr interessant von ihrer Tätigkeit als Geschäftsführerin und ihren Erfahrungen. Was ich von ihr gelernt habe: Sie sagte, man muss sich als Geschäftsführerin, wie auch überhaupt im Leben, klar werden, dass man wichtige Entscheidungen, persönlich und für die Firma, immer alleine treffen muss. In der Situation einer bedeutsamen Entscheidung ist man immer einsam. Wir als Frauen neigen dazu, bei unseren Entscheidungen immer für alle Angehörigen mit zu denken, aber wenn wir verinnerlichen, dass wir unsere Entscheidungen alleine verantworten, sind wir frei, Führungsrollen wahrzunehmen.

Lors de la première visite, nous sommes accueillies à Soultz-sous-Forêts par Mme Isabelle Heumann-Buchert de la Société Paul Heumann, qui produit du pain azyne et l'exporte dans 33 pays.

Mme Heumann-Buchert fait remarquer qu'en tant que chef d'entreprise comme dans la vie en général, les décisions importantes doivent être prises seul(e). Les femmes ont tendance à tenir compte de de tout leur entourage pour prendre une décision, mais le fait de nous rendre compte que nous sommes seules responsables de nos décisions nous rend libres d'endosser des rôles de direction.

Die zweite Station war Maison Bossert in Strasbourg.

Maison Bossert ist eine der letzten Schneidereien für traditionelle Trachten, fertigt auf Maß, verkauft Stoffe und Zubehör und verleiht auch Trachten.

Eine filmreife Geschichte brachte Madame Anne Wolff in die Position der Geschäftsführerin.

An Madame Wolff bewundere ich den Mut, den es braucht, ein kleines spezialisiertes Unternehmen vor dem Untergang zu retten.

La deuxième étape est la Maison Bossert à Strasbourg, l'un des derniers ateliers de couture, vente et location de costumes folkloriques. Suite à une histoire extraordinaire, Mme Wolff s'est retrouvée à la tête de cette petite entreprise spécialisée qu'elle a sauvée du dépôt de bilan.

Unser dritter Besuch führte uns zur Messe Karlsruhe.

Die Geschäftsführerin Britta Wirtz richtet mit ihren rund 130 Mitarbeiter/-innen Messen, Kongresse und Veranstaltungen aus.

Von Frau Wirtz nehmen wir mit, dass wir Frauen zu unseren

Stärken stehen sollen, unsere Leistungen als solche kommunizieren uns stolz auf unsere Erfolge sein sollten. Wir sollten uns zutrauen, Führungsaufgaben zu übernehmen, auch wenn wir nicht selbst die Fachkompetenzen in jedem Teilbereich haben, dabei hilft uns ein kompetentes und motiviertes Mitarbeiter/innen –Team. Um Familie und Beruf zu vereinbaren, sollten wir unsere Partner/innen mit in die Pflicht nehmen.

Notre troisième visite a été la Foire de Karlsruhe

La directrice Britta Wirtz organise avec environ 130 collaborateurs des foires, des congrès et des manifestations. Mme Wirtz nous conseille d'être fière de nos forces, de communiquer nos compétences et d'être fières de nos réussites. Nous devrions croire en nos compétences pour des postes de direction, même si nous n'avons pas les compétences requises ; des collaborateurs compétents et motivés seront une aide. Pour concilier vie familiale et professionnelle, nous devrions inclure nos partenaires.



Abschlussstagung Conférence de clôture

Freitag **Vendredi** : 08.07.2016, PfalzAkademie Lambrecht/Palatinate

Der Vormittag stand im Zeichen des Kurzseminars « Beteiligt! Bringe Dich zum Strahlen » Erfolgreich Auftreten / **Séminaire « Impliquées ! Mets-en avant tes talents et compétences »** mit der Referentin / **Intervenante** Claudia Oestreich, Personal coach, Trainerin und Supervisorin.

Am Nachmittag fand die Netzwerkkonferenz statt. In Form einer kleinen Zukunftswerkstatt wurde nochmals die aktuelle Situation am Oberrhein beleuchtet. Nach einer kleinen Bestandsaufnahme wurden Ziele des neuen Netzwerkes formuliert, Arbeitshemen definiert und erste Schritte zur Umsetzung erarbeitet.

L'après-midi a eu lieu une conférence des réseaux. La situation actuelle dans le Rhin Supérieur fut présenté sous la forme d'un petit atelier d'avenir. Après un bref état des lieux, nous avons formulé les buts de ce nouveau réseau, défini les thèmes de travail et mis en place les premiers pas concrets.

1. Bestandsaufnahme / Etat des Lieux :

- A. Welche Frauen-Netzwerke nutzen Sie /sind Ihnen bekannt? (Bisherige lokale/subregionale/ fachbezogene Netzwerke)

Quels réseaux-Femmes connaissez-vous? De quels réseaux faites-vous partie ? (au niveau local ou régional / quels domaines ?)

- B. Worin sehen Sie den Bedarf eines Frauen-Netzwerkes Oberrhein ?

Quel serait à votre avis l'utilité d'un réseau FEMMES dans le Rhin Supérieur ?

- Vernetzung / Réseaux
- Vergleich von Best-Practice-Beispielen aus allen drei Ländern (Was funktioniert? Was wurde schon erreicht?) /
Comparaison des exemples Best Practice des 3 pays (Qu'est-ce qui fonctionne ? Qu'est-ce qui a déjà été réalisé ?)
- Einblicke in die Gesetzgebung der Nachbarländer / Aperçu de la législation des pays voisins
- Herausarbeitung gemeinsamer politischer Empfehlungen /
Elaboration de recommandations politiques communes
- Organisation von Workshops und gemeinsame Bewerbung /
Organisation d'ateliers et de communication commune
- Coaching und Mentoring für junge Frauen in der Region /
Coaching et mentoring pour des jeunes femmes de la région



2. Ziele des Frauennetzwerkes Oberrhein / Objectifs du Réseau Femmes dans le Rhin Supérieur

- A. Was soll das neue Netzwerk leisten /

Quels seraient les objectifs d'un tel réseau au niveau du Rhin Supérieur ?

- Dachorganisation / Confédération des organisations existantes
- Eine gemeinsame – politische – Stimme– Plattform /
une voix politique ou plateforme commune
- zum klassischen Vernetzen: Austausch, Information, Kooperation /
pour une mise en réseau classique : échange, information, coopération



B. Weitere Partnerinnen, die für das Netzwerk anzusprechen wären

Les partenaires à contacter pour un tel réseau

- Eurodistrikt / Eurodistrict
- Einflussreiche Politikerinnen / Femmes politiques influentes
- Frauen in den Gremien der ORK / Femmes dans les instances décisionnelles de la CRS
- Landesfrauenrat Baden-Württemberg / Conseil des Femmes du Bade-Wurtemberg
- Unternehmerinnen / Femmes entrepreneurs
- IHK und Kammern / Chambres de commerce et d'industrie
- Schweizerinnen / Suissesses
- Männer sollten einbezogen werden / Les hommes devraient être inclus

3. Umsetzung (Realisierung) Réalisation

A. Welche Netzwerkknoten stehen zur Verfügung (Pfalz, Baden, Elsass, Schweiz), Netzwerk-Kümmerer / Quels sont les „nœuds“ existants? Qui pourrait animer un tel réseau ?

- Es sollte eine sichtbare Ansprechpartnerin geben / il faudrait une interlocutrice visible
- Steuergruppe aus Frauen aller Regionen / groupe de direction incluant des femmes de toutes les régions

B. Struktur, Turnus für Treffen /

La structure, la fréquence des rdv (deux fois par an ? Plus souvent ?)

- 1-2 mal jährliche große Treffen / grandes rencontres 1-2 x par an
- Kleinere Workshops zwischendurch / Dans l'intervalle, de petits ateliers
- Kleinere Veranstaltungen zur Begegnung wie thematische Abendessen, Kamingsgespräche / petites manifestations de rencontre comme des dîners thématiques, échanges au coin du feu
- Thematische Arbeitsgruppen / groupes de travail thématique
- Terminrhythmus ist wichtig für Planung und Wiedererkennungseffekt / Rythme de rencontre important pour la planification et pour un effet de reconnaissance



Teilnehmerzahl und Feedbacks

Nombre de participantes et réactions

Verteilergröße (erreichte Personen) / nombre de personnes touchées : > 200

Teilnehmende Auftakt / participantes manifestation d'ouverture : 45

Teilnehmende Exkursion / participantes à l'excursion: 19 (angemeldet / inscrites : 27)

Teilnehmende Abschluss / participantes manifestation de clôture : 35

Generell finde ich Ihr Projekt sehr interessant und bin auch von Ihrer Idee begeistert, den Einfluss von uns Frauen zu verstärken. (...) Ich wünsche Ihnen sehr viel Erfolg...

Je trouve votre projet très intéressant et suis ravie de votre idée de renforcer l'influence des femmes (...) Je vous souhaite beaucoup de succès.

Ich würde mich sehr freuen, wenn Ihr Projekt auch in Zukunft in der einen oder anderen Form weitergeführt wird - die LaKoF wird gerne weiterhin Teil des gestarteten Netzwerks sein.

Ich danke Ihnen für die Organisation des gelungenen Projekts.

Je serais ravie si votre projet pouvait être reconduit à l'avenir dans une forme et une autre - la LaKoF continuera à participer à ce réseau. Je vous remercie d'avoir organisé ce projet réussi

Gratulation auch zu Ihrem spannenden Projekt.

Félicitations pour votre projet passionnant

Ich wünsche allen ein interessantes Abschlussseminar und möchte mich noch einmal für die beiden sehr gelungenen Veranstaltungen bedanken.

Falls es wieder einmal ein solches Projekt gibt, würde ich mich freuen, wieder dabei sein zu können.

Danke für die Einladung. Das ist ein sehr schönes Projekt.
Merci pour l'invitation, c'est un très beau projet

Je tiens à saluer votre belle initiative pour soutenir et mettre en valeur les femmes compétentes et volontaires. Bravo !

Darstellung des Projekts, Öffentlichkeitsarbeit Présentation du projet, travail de presse

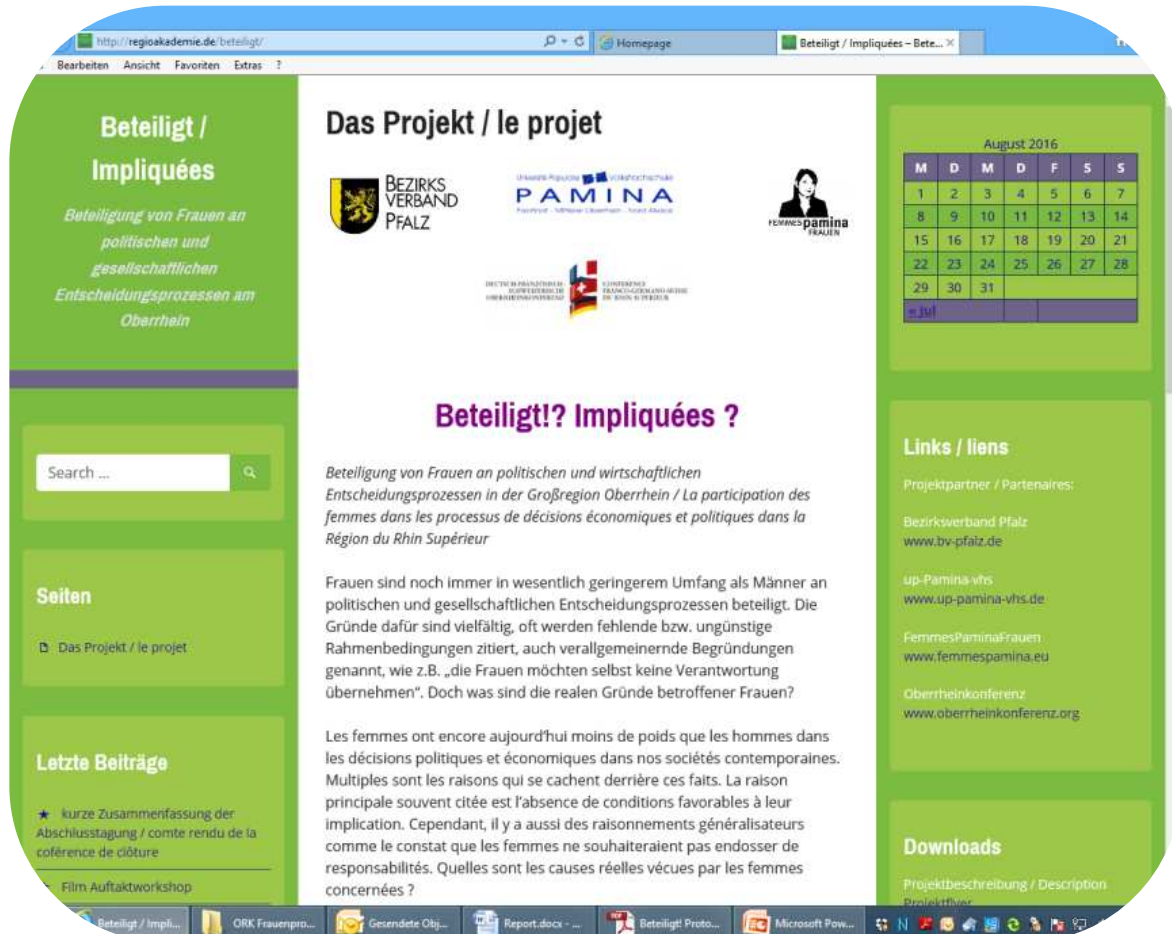
Zur Präsentation des Projektes wurde ein Projektflyer erstellt sowie ein Internet-Blog eingerichtet. <http://beteiligt.regioakademie.de>
Ein großer Verteiler wurde regelmäßig per E-Mail informiert, Einladungen und E-Mail-Versand erfolgten auch über weitere Multiplikatoren.

Für die Veranstaltungen wurde per E-Mail und über die Presse eingeladen, die Veranstaltungen wurden mit einzelnen Flyern beworben.
Die Pressearbeit erfolgte über die Pressestelle des Bezirksverbands Pfalz.
Zur Auftakt- und Abschlussveranstaltung wurde ein Video gedreht und dieses jeweils im digitalen Fernsehen bzw. über Internet ausgestrahlt.

Un prospectus et un blog Internet ont été mis en place pour présenter ce projet. <http://beteiligt.regioakademie.de>

Des informations régulières ont été envoyées par courriel à un grand distributeur. Les invitations et courriels ont été distribués par d'autres multiplicateurs également.

Les manifestations ont été annoncées par courriel et par voie de presse, ainsi que par distribution de prospectus. La communication presse a été assurée par le service presse du Bezirksverband Pfalz. Les manifestations d'ouverture et clôture ont été filmées, la vidéo étant consultable par télévision numérique et Internet.



Les quotas ont-ils un effet ?

L'université populaire Pamina VHS a organisé le 8 avril, avec l'association FemmesPaminaFrauen et le centre de formation Bezirksakademie Pfalz, une journée sur la femme avec la conseillère juridique franco-allemande Sylvia Cleff Le Divellec.

Cette journée trinationale, subventionnée par la Conférence du Rhin supérieur, avait pour but de comparer la situation des droits des femmes en France et en Allemagne dans le cadre du projet « Impliquées ? ! La participation des femmes dans les processus de décisions économiques et politiques ». Ouvert à tous, ce projet avait aussi pour but de mettre en réseau les partenaires transfrontaliers.

Des stéréotypes véhiculés par les affiches publicitaires, les vêtements...

Près de quarante femmes ont assisté à la journée (en entier ou en partie). Sylvia Cleff Le Divellec, responsable juridique franco-allemande, a d'abord présenté la politique d'égalité des chances, qui est en France et en Allemagne une transposition du droit européen et a comparé la situation entre France, Allemagne et Suisse. Les participantes ont ensuite réfléchi en petits groupes sur les raisons des inégalités, selon leur expérience et selon les statistiques. L'une de leurs conclusions est qu'il faudrait plus de transparence au niveau des entreprises, qui reste un sujet tabou. On ne sait ce que ga-



Sylvia Cleff Le Divellec (debout à gauche) a animé la journée. Ici, lors des retours des groupes de réflexion. PHOTO D'NA - V.KO

vaillé sur les stéréotypes, parfois véhiculés par des affiches publicitaires, les vêtements... Un autre point abordé fut l'efficacité des quotas, qu'ils soient ou non imposés. Dans les conseils d'administration des grandes entreprises françaises où la loi de 2011 a été renforcée par la loi de 2014, la part des femmes, qui était de 20 % va atteindre les 40 % en 2017 (en 2015, il y avait 33 % de femmes). Même si la loi n'est pas toujours bien vue, dans les

femmes devrait aussi atteindre 40 %. « Certains reprochent que la loi ne s'applique pas aux comités de direction des entreprises où les femmes représentent seulement 7 à 15 % », précise Sylvia Cleff Le Divellec qui a animé la journée. En Allemagne, la politique de laisser le choix aux entreprises n'a eu aucun résultat en dix ans, poursuit Sylvia Cleff Le Divellec. Aujourd'hui, les postes de direction sont occupés à 7 % par des femmes et dans les

plique pour essayer d'atteindre 30 % de représentation féminine dans les conseils d'administration (CA). De même qu'en France, cette loi ne concerne pas toute l'entreprise. En Suisse, un projet de loi datant de décembre 2015 prévoit d'atteindre 30 % de femmes dans les CA et 20 % dans les comités de direction. Si cette loi va plus loin que dans ses pays voisins et ne prévoit pas de sanction en cas de non respect, elle n'a pas encore été adoptée. Si la diversité apparaît comme

Suisse de 2015) qu'elle fait gagner l'entreprise en efficacité : « les entreprises dont le conseil d'administration comprend plus de femmes affichent des rendements supérieurs et une meilleure performance boursière », détaille le rapport. « Si les femmes sont moins de 30 % dans le CA d'une entreprise, elles ne se sentent pas légitimes et s'investissent moins. En France, la loi impose aux entreprises de plus de 50 salariés de mettre en place un plan d'égalité. En Allemagne, il n'existe

contre, l'Allemagne affiche de meilleurs résultats qu'en France. Au Bundestag siègent 36 % de femmes tandis qu'elles ne sont que 26 % à l'Assemblée nationale. Les quotas ne sont pas fixés par la loi mais internes à chaque parti politique. « Ainsi, Die Grüne et Die Linke affichent des taux de 50 % de femmes. En France, les partis préfèrent les hommes en tête de liste et payer des sanctions quand la parité n'est pas respectée. L'UMP a par exemple préféré ne pas recevoir 800 000 euros de subventions en 2012. Le PS n'est pas non plus exemplaire. Le système allemand, moins contraignant, affiche de meilleurs résultats », a expliqué la responsable juridique.

Visite à des femmes directrices d'entreprise

Pour les participantes, la journée a été très instructive. « C'est un thème qui devrait être abordé durant les études, relève une participante. C'est très formateur. » Deux autres rendez-vous compléteront cette journée, sur le même thème. Le 11 juin, l'UP Pamina organise une journée de rencontres avec des femmes qui dirigent des entreprises dans le Palatinat et en Alsace. Une conférence de clôture aura lieu le 8 juillet à la Pfalzakademie Lambrecht (à l'ouest de Neustadt an der Weinstrasse, dans le Palatinat) de 10 h à 17 h. Les deux journées se feront dans les deux langues et sont gratuites. ■

VERONIQUE KO

Projektergebnisse

Résultats du projet

Das Projekt erfüllte alle vorher erwünschten Zielstellungen, diese waren:

Le projet a rempli tous les objectifs prévus, à savoir :

- Darstellung der gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen in Frankreich, Deutschland und der Schweiz
Présentation des conditions générales, sociétales et politiques en France, en Allemagne et en Suisse.
- Sensibilisierung für die realen und erlebten Gründe für die Ungleichheit (Stereotypenarbeit, Erfahrungsberichte der teilnehmenden Frauen)
Sensibilisation aux raisons réelles et vécues expliquant l'inégalité (travail sur les stéréotypes, expériences relatées par les participantes)
- Bildung eines nachhaltig aktiven trinationalen Netzwerks
Création d'un réseau actif trinational avec un effet durable
- Langfristig als Netzwerkleistung: Herausarbeitung und Übermittlung von Empfehlungen an die wirtschaftlichen und politischen Verantwortungsträger in Deutschland, Frankreich und der Schweiz zur Verbesserung der Beteiligung
A long terme : réalisation et transmission des recommandations aux responsables économiques et politiques en Allemagne, en France et en Suisse pour améliorer la participation

Die gesammelten Erkenntnisse waren geprägt von den persönlichen Erfahrungen der Teilnehmerinnen, die aber aufgrund der Zusammensetzung insgesamt eine gute gesellschaftliche Repräsentanz aufweisen: Frauen aus allen drei Ländern, verschiedene Altersgruppen und breites berufliches Spektrum. Vor allem die berichteten Beteiligungshemmnisse decken sich mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen, die von der Fachreferentin dargestellt wurden. Als Hemmnisse wurden insbesondere die Stabilität und Langfristigkeit von Stereotypen und Rollenmuster herausgearbeitet. Diese werden über Generationen hinweg weitergetragen und bestehen in allen drei Ländern. Auch fehlende Vorbilder verstärken existierende Muster der Ungleichheit. Darüber hinaus hat die Frauenbewegung Männer nicht ausreichend mit ins Boot geholt und hat es nicht geschafft, die jüngere Generation mit einzubinden und für die Thematik zu interessieren. Im Gegenteil wurde in den Arbeitsgruppen der Eindruck eines „Rückwärtstrends“ hin zu klassischen Rollenmustern geäußert.

Die Erkenntnis, dass die Beteiligung von Frauen in der Oberrheinregion immer noch stark durch soziale Stereotype und strukturelle Hemmnisse behindert wird, mündete in eine Empfehlung aus dem Abschlussworkshop: Die früher bestehende „Expertengruppe der Oberrheinkonferenz zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt“ sollte neu konstituiert werden, bzw. abgelöst durch ein thematisch weiter gefasstes Netzwerk mit Multiplikatorinnen, die teilweise von der Gruppe vorgeschlagen wurden, oder sich direkt aus den Teilnehmerinnen am Projekt rekrutieren lassen.

Les conclusions ont été marquées par les expériences personnelles des participantes, qui représentent un bon panel sociétal : Femmes issues des 3 pays, différents âges, plusieurs catégories socio-professionnelles. Avant tout, les obstacles liés à la participation se recoupent avec les conclusions scientifiques de l'intervenante. Parmi les obstacles ressortent la persistance et la longue vie des stéréotypes et des modèles de rôles. Elles imprègnent les générations suivantes dans les 3 pays. Les inégalités sont également renforcées par le manque de modèles existants. Le mouvement des femmes

n'a pas suffisamment gagné les hommes à sa cause, il n'a pas réussi à englober les jeunes générations et à les intéresser à la thématique. Au contraire, les groupes de travail ont l'impression d'un retour en arrière, vers les modèles traditionnels. .

La prise de conscience du fait que la participation des femmes dans la région du Rhin Supérieur continue d'être empêchée par des stéréotypes sociaux et des obstacles structurels s'est transformée en une recommandation issue de l'atelier de clôture : il est recommandé de réorganiser le groupe d'experts de la Conférence du Rhin Supérieur existant (« groupe d'experts de la CRS sur l'égalité des chances dans le monde du travail ») ou de le remplacer par un réseau thématique plus étendu de multiplicatrices, proposées en partie par le groupe ou pouvant être recrutées directement parmi les participantes au projet.

Ausblick / Avenir

Wir werden weiterhin gemeinsam am Frauennetzwerk Oberrhein arbeiten und freuen uns auf ein Wiedersehen voraussichtlich im Januar 2017.

Nous poursuivrons notre engagement au réseau FEMMES du Rhin Supérieur et nous réjouissons de nous revoir probablement en janvier 2017.

Dank / Remerciements

Wir danken **Nous remercions**

- der Oberrheinkonferenz für die Förderung
- der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz, Referat für grenzüberschreitende Zusammenarbeit, insbesondere Frau Sarah Mauerer, für die tatkräftige Unterstützung
- dem Bezirksverband Pfalz für die Trägerschaft
- den Partnerinnen up-PAMINA-vhs und FemmesPaminaFrauen
- unseren Gastgeberinnen im Rahmen der Exkursion: Isabelle Heumann-Buchert, Anne Wolff, Britta Wirtz
- dem Offenen Kanal Weinstraße, insbesondere Herrn Peter Basler, für die Videomitschnitte und Ausstrahlung
- den Referentinnen Silvia Cleff Le Divellec und Claudia Oestreich
- unseren Übersetzerinnen Julia Barthel, Dagmar Simantzik, Dr. Philine Weyrauch-Herrmann, Irene Schäfer, Jacqueline Loyseau
- allen teilnehmenden Frauen für ihr aktives Engagement

Anlagen / PJ

- Projektskizze – [Modèle du projet](#)
- Auszug aus dem Internet-Blog -
[Extrait du blog Internet http://beteiligt.regioakademie.de](http://beteiligt.regioakademie.de)
- Einladungen und Flyer zu den Veranstaltungen /
[Invitations et flyers pour les manifestations](#)
- Video der Auftakt- und Abschlussveranstaltung (Filme) –
[vidéos des manifestations d'ouverture et de clôture](#)
- Skript des Vortrages von Silvia Cleff Le Divellec –
[texte de la conférence de Silvia Cleff le Divellec](#)
- Skript zum Seminar von Claudia Oestreich –
[texte du séminaire de Claudia Oestreich](#)
- Protokoll der Abschlusstagung –
[PV de la réunion de clôture](#)

Texte und Bilder:

Antje van Look, Dr. Philine Weyrauch-Herrmann, Jutta Wegmann, Sylvia Cleff Le Divillec

Lambrecht, im September 2016

