



Women and Innovation,  
Public utility foundation



NGO official partner of UNESCO  
(consultative status) and in special  
consultative status with  
the UN ECOSOC since 2012



### **An action plan for women's empowerment**

International conference organized by The Destree Institute and  
the Millennium2025 Foundation, PUF with the patronage of the UNESCO  
at its headquarters in Paris

**Monday 3 and Tuesday 4 December 2012**

[Français ci-dessous]

### **Feedback of the strategic forum "Changing mentalities to end discriminations" by Theodore J. Gordon – Tuesday 4 December 2012 (Draft)**

*A strategic forum on "Changing mentalities to end discrimination" moderated by Theodore J. Gordon, futurist and management consultant, was organized on Monday 3 December 2012. It welcomed Irene Sullivan, retired circuit court judge and Marcia Cohen, attorney and mediator. They told about their experiences to struggle against gender discriminations. Here is the feedback of that strategic forum presented by Ted Gordon on Tuesday 4 December.*

Good afternoon everybody. It is a pleasure being with you. Yesterday I had the opportunity to run the forum which was titled "changing mentalities to put an end to gender discrimination", an ambitious topic and you won't be surprised to learn that we have final conclusions about how that might be accomplished. There is no final conclusion about how to end discrimination; that will be expecting too much but we made little progress.

There were three papers presented: one by Judge Irene Sullivan who talked about insight into the juvenile justice system with great authority because as a judge she was asked to preside cases involving juvenile justice, making decision of great importance to the individuals who were brought before her. One paper was by Marcia Cohen, an attorney specialized in equal pay for equal work for men and women. Both in the US and in France, and a third paper was my own presentation on work that we, at the Millennium project associated with Millennium2015, performed on the future of gender stereotypes.

The paper by Judge Sullivan focused primarily on the deplorable conditions into which young girls were sent to live: the prisons or semi prisons where they were forced to live in, some of them were really so bad that they had to be closed down and it was through her initiative. Reviewing those facilities, that action was brought to close one particularly bad sounding jail for young girls; unprotected and unsafe, bothered by the custodians who were all male and it was not a pretty picture. She was successful in joining a group for young girls which helped reversing that whole situation with a safe place for girls that have been sentenced for crime. She made a significant point that those crimes were sometimes committed to avoid a lifetime outside of prison which was deplorable.

Marcia Cohen, the attorney, focused on legislation and regulation dealing with equal pay for equal work. The problem that she pointed out is that, even though there may be legislations, well-intended legislations to equal the situation for both men and women; it is the pursuit of that legislation, the execution of that legislation which is important. We can have the laws but if the laws are not pursued, are not enforced, then the situation is just as it was before. She gave us an informed review of legislation of the United States particularly dealing with equal pay. For example, Lilly Ledbetter had sued her employer under the Equal Pay Act, when she learned that she had been paid less than her male counterparts for many years and that was simply illegal based on the law which had passed in 1963.

She took it to the local court. The court said sorry we can't help you because you waited 17 years to sue and the status of limitations has already passed. That was appealed to the US Supreme Court and the US supreme court overruled the local court and said no status limitation applied concerning the beginning of the unequal pay. So Lily led the way in the current interpretation of the equal pay that led to the 2009 Lilly Ledbetter Fair Pay Act. and Marcia Cohen also pointed out that there is a legislation currently before the court in the US which will attack the problem of pay secrecy: how do you know if you are being paid equal to someone of another gender when it is a custom in the US and apparently in the US law to not reveal your income, your revenue to your colleagues. How can you fight for equal pay if you have no information on that?

The third study on gender stereotypes led by the Millennium Project involved a world panel attacking the question whether or not stereotypes as they depict gender inequities are changing and if so, why are they changing, how are they changing. The study involves the questionnaire using real time Delphi methodology. And we asked the panel around the world from their perspectives, in their culture how stereotypes were perceived currently by themselves and by the medias. We asked them to imagine that a poll had been conducted 50 years ago, today and 50 years into future, that is to say, a real poll and an hypothetical one. And the question to the panel around were if such a poll had been conducting 50 years ago, what percentage of the people would have agree on such a stereotype. By having these opinion at least about 1961 – 2011 – 2061, about what such a poll might look like, we can see at least a sense of dynamism, a sense of movement of attitudes that are formed and encapsulated in stereotypes.

We have also pointed out that some stereotypes are real; some stereotypes are statics for many years now. Stereotypes have the advantage to the brain, to the psychological brain, of making many complex things very simple but often incorrect. The ability to perceive the correct perception and incorrect perception is what is changing. 80% of the population to those countries represented by the panel would agree that stereotypes are real.

The greatest changes between 1961 and 2061 were perceived to be those ones: it is normal for women to be excluded from circles, a women's jobs is to work at home - many people would agree in 1961 but very few in 2061. Women should have the right to divorce, women should have the right to decide on issues related to their own health and bodies, equal work deserve equal pay, women have the right to decide whether and when they want to have children, women should be included in conflict resolutions: few people will agree to that in 1961 but almost everybody in 2061.

We found that there are slow but important changes on gender stereotypes over the last two decades and that these views of restricted societal roles are involved into much more liberal concept. The difference between men and women persist for some stereotypes but converge for others.

Ted Gordon

Transcription: Coumba Sylla



ONG partenaire officiel de l'UNESCO  
(statut de consultation) et  
en statut consultatif spécial auprès  
de l'ONU-ECOSOC depuis 2012



## Un plan d'action pour l'autonomisation des femmes

Conférence internationale organisée par l'Institut Destrée et  
la Fondation Millennium2025 Femmes et Innovation, FUPu,  
avec le patronage de l'UNESCO en son Siège à Paris,  
lundi 3 et mardi 4 décembre 2012

---

### Compte rendu du forum stratégique "Changer les mentalités pour mettre fin aux discriminations" par Ted Gordon - Mardi 4 décembre 2012 (Draft)

*Un forum stratégique intitulé "Changer les mentalités pour mettre fin aux discriminations" animé par Theodore J. Gordon, prospectiviste et consultant international du Millennium Project, a été organisé le lundi 3 décembre 2012. Au cours de ce forum, Irene Sullivan, Juge retraitée à la Cour de Floride, et Marcia Cohen, avocate, ont fait part de leur expérience quant à la lutte contre les discriminations. Voici le compte rendu de ce forum stratégique, présenté par Ted Gordon le mardi 4 décembre 2012.*

Bonjour à toutes et à tous. C'est un grand plaisir d'être avec vous aujourd'hui. Hier j'ai eu l'occasion de diriger un forum intitulé "Changer les mentalités pour mettre fin aux discriminations". C'est un sujet ambitieux et vous ne serez pas surpris de savoir que nous ne sommes pas parvenus à tirer des conclusions sur ce qui doit être entrepris. Nous n'avons pas de conclusions sur comment mettre fin aux discriminations, ce serait trop ambitieux mais nous avons fait quelques avancées.

Trois présentations ont été faites hier : Irene Sullivan, juge retraitée à la Cour de Floride, a donné un aperçu du système judiciaire relatif aux jeunes avec une grande conviction puisque, en tant que juge, elle a été amenée à présider de nombreux cas et à prendre des décisions de grande importance pour de nombreux mineurs. Une deuxième présentation a été faite par Marcia Cohen, une avocate spécialisée dans le droit du travail et en particulier l'égalité salariale pour travail égal pour les hommes et les femmes. Enfin la troisième présentation était la mienne, elle portait sur l'étude, menée par le Millennium Project en collaboration avec Millennium2015, sur l'évolution des stéréotypes de genre.

La présentation de la Juge Irene Sullivan a porté sur les conditions dans lesquelles des jeunes filles sont condamnées à vivre en détention : les prison ou semi-prisons où elles sont forcées de séjourner sont tellement vétustes que certaines ont été fermées sous son initiative. Cette action a été menée afin d'en fermer une en particulier : sans protection, sans sécurité, harcelées par les gardiens, tous des hommes. Elle a réussi à rejoindre un groupe pour jeunes filles qui a renversé la situation pour qu'un lieu plus sûr soit attribué aux jeunes filles condamnées pour crimes. Elle a par ailleurs fait remarquer que ces crimes étaient parfois commis afin d'éviter une vie déplorable en dehors des prisons.

Marcia Cohen, l'avocate s'est concentrée sur la législation et la régulation concernant le salaire égal pour travail égal. Le problème qu'elle a mis en avant est le fait que malgré les lois bien intentionnées pour régler la situation des femmes et des hommes, c'est la mise en œuvre, l'exécution de ces lois qui est importante. Nous pouvons avoir les lois, mais si elles ne sont pas appliquées, la situation sera alors pire que ce qu'elle était avant. Elle nous a donné un aperçu de la législation et des cas aux Etats Unis en ce qui concerne l'égalité salariale tel l'Equal Pay. Par exemple, Lilly Ledbetter a été assignée par son employeur sous l'Equal Pay Act, quand elle a appris qu'elle avait été payée moins que ses collègues masculins depuis plusieurs années et que c'était tout simplement illégal considérant la loi votée en 1963.

Elle a porté le cas en justice. Le tribunal a répondu qu'il n'était pas possible de l'aider vu qu'elle avait attendu 17 ans pour déposer plainte et qu'il y avait prescription. Un appel adressé à la Cour suprême des Etats-Unis a cassé

le jugement du tribunal local, estimant qu'aucun statut limitatif n'était applicable, concernant le début de l'illégalité commise par l'employeur s'il n'avait pas appliqué l'égalité salariale. Lily a donc ouvert la voie à l'interprétation actuelle de l'égalité salariale, qui a conduit au "Lilly Ledbetter Fair Pay Act" de 2009. Marcia Cohen a également signalé qu'une législation est actuellement à l'étude aux Etats-Unis concernant la confidentialité du salaire : comment savoir que l'on est payé moins que les personnes d'un autre sexe puisqu'il est de coutume, aux Etats-Unis, de ne pas révéler son salaire à ses collègues. Comment se battre pour le salaire égal sans disposer des informations requises ?

La troisième présentation a traité de l'étude sur les stéréotypes de genre menée par le Millennium Project. Cette étude, adressée à un large panel au niveau mondial, a posé la question de savoir si les stéréotypes représentant l'inégalité de genre étaient en cours de changement. Si oui, pourquoi changent-ils et dans quel sens vont-ils ? L'étude comprend un questionnaire basé sur la méthode du Real Time Deplhi. Nous avons demandé à notre panel mondial, à partir de leurs perspectives et de leur culture, comment les stéréotypes sont actuellement perçus par eux-mêmes et par les médias. Nous leur avons demandé d'imaginer cette enquête menée il ya 50 ans en 1961, aujourd'hui et dans 50 ans. Il s'agit donc d'un sondage réaliste et d'un sondage hypothétique. La question posée au panel était : si ce sondage avait été effectué il y a 50 ans, quel pourcentage de participants approuve tel ou tel stéréotype. Grâce à ces différents avis à des périodes différentes, 1961, 2011 et 2061, nous avons remarqué qu'il y avait une dynamique, une évolution des attitudes qui se sont formées et associées aux stéréotypes.

Nous avons remarqué que certains stéréotypes sont réels, d'autres existent et ne changent pas depuis de nombreuses années. Les stéréotypes ont l'avantage pour le cerveau de rendre les choses complexes plus simples mais souvent de façon erronée. La capacité à percevoir la perception correcte et la perception incorrecte est ce qui est en train de changer. 80% de la population des pays représentés par le panel considèrent que les stéréotypes sont réels.

Les changements les plus importants entre 1961 et 2061 ont été perçus comme étant ceux-ci : il est normal pour les femmes d'être exclues des cercles, le travail des femmes est de rester à la maison - en 1961, de nombreuses personnes auraient été d'accord avec ces affirmations mais très peu le sont en 2061. Les femmes devraient avoir le droit de divorcer, les femmes devraient avoir le droit de décider des questions relatives à leur santé et à leurs corps, travail égal mérite salaire égal, les femmes devraient avoir le droit de décider si et quand elles veulent avoir des enfants, les femmes devraient être incluses dans les processus de résolutions de conflits : peu de personnes auraient approuvé ces affirmations en 1961 mais presque tout le monde sera d'accord en 2061.

Nous avons fait différents constats : les changements quant aux stéréotypes de genres ont été lents mais importants au cours de ces vingt dernières années; la vision sur le rôle sociétal plus ou moins restreint des femmes est liée à un concept bien plus libéral; les différences entre les femmes et les hommes persistent pour certains stéréotypes mais convergent pour d'autres.

Ted Gordon