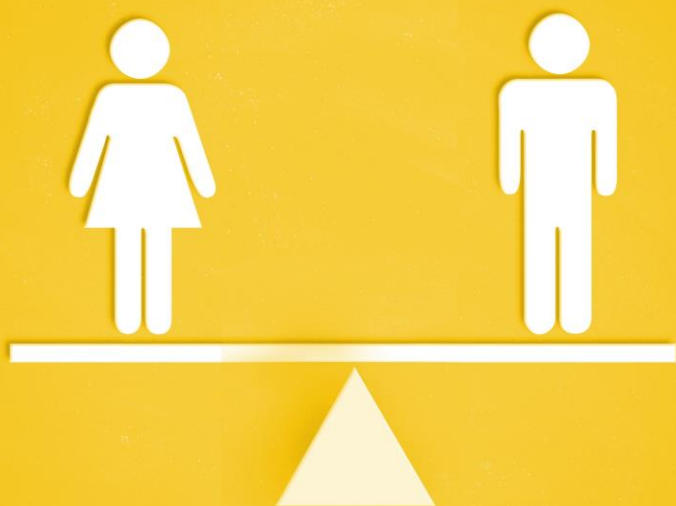


Sous le haut patronage de  
Monsieur Emmanuel MACRON  
Président de la République

# AFNOR SPEC X30-020

Juin 2021



## Égalité entre les femmes et les hommes

*Gender Equality*

Soutenu  
par



CAISSE D'ÉPARGNE  
FÉDÉRATION NATIONALE

**pwc**

## Remerciements

La crise économique et sanitaire, dont nous entrevoyons désormais le terme, a considérablement renforcé les inégalités entre les femmes et les hommes - tant sur le lieu de travail que dans la sphère privée et dans la vie publique. Priorité du quinquennat, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est aujourd'hui plus que jamais une grande cause pour laquelle la France est pleinement mobilisée. Nous tenons à remercier en premier lieu les acteurs et actrices<sup>1</sup> rassemblés par l'AFNOR pour leur engagement et les travaux menés en amont du Forum Génération Égalité. Nous tenons notamment à saluer l'implication et le suivi constants des pilotes des groupes de travail thématiques. Nous nous félicitons de l'appui financier conjoint du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, du Ministère en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances et du Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance, à ce projet ambitieux et novateur, et nous remercions les services de ces trois ministères, qui se sont fortement impliqués dans sa réalisation et dans le comité de pilotage constitué par l'AFNOR. Nos remerciements vont également à la Fédération Nationale des Caisses d'Épargne et au cabinet PwC, pour leur soutien financier. Cette solide mobilisation et le large panorama des structures représentées permettent aujourd'hui de proposer des lignes directrices et des recommandations opérationnelles aux organisations au service de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nous entendons promouvoir ce référentiel et ainsi participer activement à l'élimination de toutes les formes d'inégalités entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la vie économique.



**Elisabeth Moreno**

Ministre déléguée chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances



**Franck Riester**

Ministre délégué auprès du ministre de l'Europe et des Affaires étrangères, chargé du Commerce extérieur et de l'Attractivité



**Agnès Pannier-Runacher**

Ministre déléguée chargée de l'Industrie

---

<sup>1</sup> Liste des structures et organisations disponible dans le document.

# Sommaire

<b>Avant-propos .....</b>	<b>6</b>
<b>— 1. Domaine d’application .....</b>	<b>10</b>
<b>— 2. Termes et définitions .....</b>	<b>10</b>
2.1. Collaborateur et collaboratrice .....	10
2.2. Discrimination.....	10
2.3. Double flexion.....	11
2.4. Éga-conditionnalité.....	11
2.5. Égalité .....	11
2.6. Féminisme.....	11
2.7. Genre .....	11
2.8. Intersectionnalité.....	11
2.9. Intrapreneuriat .....	11
2.10. Mixité .....	11
2.11. Organisation .....	12
2.12. Parité.....	12
2.13. Partie prenante.....	12
2.14. Responsabilité sociétale .....	12
2.15. Sexisme .....	12
2.16. Stéréotype .....	12
2.17. Stéréotype de sexe .....	12
<b>— 3. Approche et enjeux globaux de la démarche .....</b>	<b>13</b>
3.1. Approche du document.....	13
3.2. Étapes de mise en place de la démarche .....	14
3.2.1. Étape 1 - Comprendre le document et son vocabulaire .....	14
3.2.2. Étape 2 - Faire un état des lieux.....	14
3.2.3. Étape 3 - Identifier ses parties prenantes .....	15
3.2.4. Étape 4 - Identifier puis hiérarchiser ses domaines d’action .....	15
3.2.5. Étape 5 - Associer ses parties prenantes aux domaines d'action .....	15
3.2.6. Étape 6 - Planifier, Déployer, Contrôler et Ajuster .....	15
3.3. Intégration de la démarche au sein de la politique de responsabilité sociétale ..	15
<b>— 4. État des lieux relatif à l’égalité entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>16</b>

4.1. Généralités.....	16
4.2. Identifier les parties prenantes .....	16
4.3. Réaliser un état des lieux au sein de son organisation .....	17
4.3.1. Éléments qualitatifs .....	17
4.3.2. Éléments quantitatifs.....	17
4.4. Conclusions .....	19
<b>— 5. Lignes directrices relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>19</b>
5.1. Dimension interne .....	19
5.1.1. Domaine d'action 1 : Gouvernance .....	19
5.1.2. Domaine d'action 2 : Relations et conditions de travail .....	21
5.1.3. Domaine d'action 3 : Sensibilisation des parties prenantes internes .....	23
5.1.4. Domaine d'action 4 : Accompagnement des parties prenantes internes.....	26
5.2. Activité et opérations financières de l'organisation .....	27
5.2.1. Domaine d'action 1 : Achats responsables .....	27
5.2.2. Domaine d'action 2 : Financements sensibles au genre .....	29
5.3. Relation avec l'extérieur .....	30
5.3.1. Domaine d'action 1 : Sensibilisation des parties prenantes externes .....	30
5.3.2. Domaine d'action 2 : Mise en place de partenariats .....	31
5.4. Communication interne et externe .....	32
5.4.1. Domaine d'action 1 : Contenu rédactionnel .....	32
5.4.2. Domaine d'action 2 : Action de communication.....	33
<b>Annexe A.....</b>	<b>35</b>
Exemple d'initiative volontaire pour la prévention des violences sexuelles et sexistes	35
<b>Annexe B.....</b>	<b>37</b>
Indicateurs sur la situation comparée entre les femmes et les hommes.....	37
<b>Bibliographie.....</b>	<b>40</b>

## Encadrés

Encadré 1 – Éducation à l'égalité : de la sensibilisation à la formation

Encadré 2 – Associer les garçons et les hommes dans la démarche d'égalité

Encadré 3 – Index de l'égalité professionnelle

Encadré 4 – Mesure de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes

Encadré 5 – Démarche d'auto-évaluation pour faire progresser son organisation

Encadré 6 – Point de contact égalité

Encadré 7 – Mise en place de salles d'allaitement dans une organisation

Encadré 8 – Règles et précarité menstruelle : exemples d'actions possibles

Encadré 9 – Exemples d'initiatives pour la journée internationale des droits des femmes (8 mars)

Encadré 10 – Milieu hôtelier : sensibilisation par le biais d'évènements

Encadré 11 – Parité via l'élection des élèves délégués de classe

Encadré 12 – Exemples d'outils pour l'apprentissage de l'égalité pour les enfants en bas âge

Encadré 13 – Bonne pratique d'une organisation concernant les violences intrafamiliales

Encadré 14 – Exemple de réseaux facilitant l'entrepreneuriat et l'accès à l'actionnariat

Encadré 15 – Achats responsables dans une collectivité locale

Encadré 16 – Un achat responsable : le travail continu et en journée des prestations de propreté

Encadré 17 – Exemple de budgétisation sensible au genre dans une commune

Encadré 18 – Organiser une rencontre avec le monde de l'industrie et de l'entreprise

Encadré 19 – Intégration d'une organisation dans une dynamique territoriale

Encadré 20 – Filières scientifiques et techniques : exemple de partenariat

Encadré 21 – Mixité des personnes intervenant dans les tables rondes, réunions, conférences et débats

## Avant-propos

En dépit de réelles avancées, les inégalités entre les femmes et les hommes et les discriminations envers les femmes et les filles demeurent aujourd’hui très importantes dans tous les domaines et dans tous les pays.

À titre d’exemple, au niveau mondial, une femme sur deux est insérée sur le marché du travail contre neuf hommes sur 10<sup>2</sup>. Les femmes restent par ailleurs minoritaires dans les instances dirigeantes des organisations (conseils d’administration, comités exécutifs, etc.)<sup>3</sup>. En parallèle, elles consacrent quotidiennement plus de temps que les hommes aux activités de soin à autrui non rémunérées, c’est-à-dire, aux tâches domestiques<sup>4</sup>. Enfin, selon les estimations de l’Organisation Mondiale de la Santé, près d’une femme sur trois dans le monde indique avoir été exposée à des violences physiques ou sexuelles, au cours de sa vie, sans compter les violences psychologiques, économiques et sociales.

Face à ces défis et enjeux, la France se mobilise pour le respect des droits des femmes, l’égalité entre les femmes et les hommes et le refus de toutes les discriminations fondées sur le genre. À l’échelle nationale, l’égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « grande cause du quinquennat » par le Président de la République, tandis qu’au niveau international, la France s’est dotée d’une diplomatie féministe ambitieuse.

Le présent document de référence normatif français vise à fournir des lignes directrices et des recommandations concrètes à toutes les organisations, publiques comme privées, dans le but de les encourager à faire progresser l’égalité entre les femmes et les hommes dans leur fonctionnement et leurs activités. Ce référentiel s’inscrit plus largement dans le projet, porté par la France, de proposer la création de la première norme internationale en matière d’égalité entre les femmes et les hommes, initiative ayant obtenu le haut patronage du Président de la République au titre du « progrès durable et effectif auquel elle participe ».

Tout en reconnaissant l’existence d’autres identités de genre possibles, les auteurs et autrices du document ont fait le choix de concentrer leur travail sur la question des inégalités engendrées par la hiérarchisation des rôles genrés assignés aux femmes et aux hommes en raison de leur caractère éminemment structurant à l’échelle de la société.

Enfin, ce projet a été élaboré sur la période de janvier à juin 2021 et de manière consensuelle, à partir des contributions successives des représentantes et représentants issus de plus d’une quarantaine d’organisations participantes.

---

<sup>2</sup> ILOSTAT 2020.

<sup>3</sup> Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF 120 – 2019 / Convictions RH – Secrétariat d’Etat chargé de l’Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

<sup>4</sup> Bureau international du travail, 2019.

<b>Participants et participantes</b>	<b>Organisation</b>
MME BELFORT-WOOD Clotilde	SQUALPI - SOUS-DIRECTION DE LA NORMALISATION, DE LA REGLEMENTATION DES PRODUITS ET DE LA METROLOGIE
MME BENCHEIKH Ghania	NANTES METROPOLE
MME BRESSAND Marjorie	HALTE-DISCRIMINATIONS
MME BROECHLER Lucie	AFD - AGENCE FRANCAISE DE DEVELOPPEMENT
MME CAMPAGNE Caroline	FNCE - FEDERATION NATIONALE DES CAISSES D'EPARGNE
M CHARRON Franck	MINISTERE CHARGE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE DES CHANCES - DGCS - SDFE
M CHEVALLIER Patrick	MIXITE ET PERFORMANCE
MME CORNETTO Aurélie	PWC
MME CREPIN ALINE	GROUPE RANDSTAD FRANCE
MME DARMANGEAT Véronique	LACTISSIMA
MME DEMOUSSY Léa	MINISTERE CHARGE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE DES CHANCES - DGCS - SDFE
MME DERIGENT Gisèle	COLLECTIVITE TERRITORIALE MARTINIQUE
MME DILMI Maleka	CORIF - CONSEIL RECHERCHE INGENIERIE FORMATION POUR L'EGALITE FEMME HOMME
MME DOUCOURE Hadjan	MEAE - MINISTERE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ETRANGERES
M DUMAZERT Jean-Pierre	EXCELIA GROUP
MME DUTERTRE Raphaëlle	AEFE - AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS A L'ETRANGER
MME ESCANDON Eva	SMSM - SOCIETE MARITIME DE SOUDURE ET MONTAGE
MME FABRE Amélie	MINISTERE CHARGE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE DES CHANCES - DGCS - SDFE
MME FERRER Hélène	MEAE - MINISTERE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ETRANGERES
MME FERRON BLAVOT Charlotte	COLLEGE EDOUARD HERRIOT
MME FERRO-VALLE Elisabeth	AFNOR
MME FOURNIER Cyrielle	AFNOR

<b>Participants et participantes</b>	<b>Organisation</b>
MME FRADET Claire	MINISTERE CHARGE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE DES CHANCES - DGCS - SDFE
MME FRANCHE Marine	HOTEL DU CAP EDEN ROC
MME GIRAUD Cécile	MEAE - MINISTERE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ETRANGERES
MME HUSSON Nora	FNCIDFF - FEDERATION NATIONALE DES CENTRES D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES
MME JACQUES Florence	CIDFF DE LA DROME - CENTRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES
MME KLEIN Judith	DGESCO - DIRECTION GENERALE ENSEIGNEMENT SCOLAIRE
MME KROUK Dehbia	EXPERTISE FRANCE
MME LATAWIEC Julie	AFNOR
MME LEMEUR Anne	FRCIDFF DES PAYS DE LA LOIRE - FEDERATION REGIONALE DES CENTRES D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES
MME LEROND Alexia	FNCIDFF - FEDERATION NATIONALE DES CENTRES D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES
MME LIBORIO Lucie	FRANCE MEDIAS MONDE
MME LIZÉ Mélanie	DELEGATION RELATIONS INTERNATIONALE ET COOPERATION
MME MARSALI Elkhansaa	BPW FRANCE
MME MATTEOLI Anna	CIDFF DU BAS-RHIN - CENTRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES
MME MIEL Mawuena-Inès	BPW FRANCE
MME MONTEIRO Ludmila	MAIRIE DE DIJON
MME MOULINE Sophie	FRANCE MEDIAS MONDE
MME MPONDO Grâce	HANDI- FEMME- EPANOUIE
MME NDAMI THOLOZAN Chantal	FORMATRICE ET CONSULTANTE INDEPENDANTE, GENRE ET DEVELOPPEMENT
M NEDELEC Erwan	COMPEFORMA.
MME NIOSI Marianne	CONFEDERATION NATIONALE DU PLANNING FAMILIAL
MME ONDERKA Nadège	LES PREMIÈRES
M PARET Philippe	ETABLISSEMENT DE SANTE PUBLIC
MME PÉQUIGNOT Mireille	HALTE-DISCRIMINATIONS



<b>Participants et participantes</b>	<b>Organisation</b>
MME PUGLIESE Marie Thérèse	MGEN - SECTION DE LA COTE D'OR - MUTUELLE GENERALE DE L'EDUCATION NATIONALE
MME REYNAUD Mélissa	CIDFF DE LA DROME - CENTRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES
MME RONAI Ernestine	HAUT CONSEIL A L'ÉGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
M ROTH-FICHET Denis	MINISTERE CHARGE DE L'ÉGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DE LA DIVERSITE ET DE L'ÉGALITE DES CHANCES - DRDFE GE - DIRECTION REGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET A L'ÉGALITE
MME ROUSSEAU Cléa	CORIF - CONSEIL RECHERCHE INGENIERIE FORMATION POUR L'ÉGALITE FEMME HOMME
M ROUSSEL Matthis	AFNOR
MME RUFFIN Cécile	FETE - FEMMES EGALITE EMPLOI
M SALVANO-LUBESPÈRE Olivier	ANIM & COM CONSULTANT
MME SANSON Bénédicte	MOOVJEE
MME SAVIOZ Agathe	FORCE FEMMES
MME SOULIÉ Marie	MEAE - MINISTERE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ETRANGERES
M THEVAUX Fabrice	MINEFE - SECRETARIAT GENERAL - MINISTERE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA RELANCE
MME TOUITI Samira	MINISTERE CHARGE DE L'ÉGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DE LA DIVERSITE ET DE L'ÉGALITE DES CHANCES - DGCS - SDFE
MME TROUESSARD Tiphaine	ARMATIS
M TURINI Cédric	FNCE - FEDERATION NATIONALE DES CAISSES D'ÉPARGNE
MME VACHON Catherine	TOOGETHER - GROUPEMENT DES ENTREPRISES EN ACTION POUR L'ÉGALITE FEMMES HOMMES
MME VAN ROOIJ Zélie	AEFE - AGENCE POUR L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS A L'ÉTRANGER
MME VANHECKE Julie	MINISTERE CHARGE DE L'ÉGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DE LA DIVERSITE ET DE L'ÉGALITE DES CHANCES - DGCS - SDFE
MME VIANES Michèle	REGARDS DE FEMMES
MME VIARD Valentine	BPW FRANCE
MME VIOT-BICHON Isabelle	HAUT CONSEIL A L'ÉGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## 1. Domaine d'application

Le présent document fournit des lignes directrices pour tous types d'organisations, publiques ou privées, quelle que soit leur taille ou leur localisation, concernant :

- les termes et définitions relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- l'état des lieux et les pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- les axes et les domaines d'action pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

NOTE La localisation d'une organisation comprend toutes ses implantations territoriales.

Le présent document a vocation à contribuer à la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans les organisations. Il vise à les accompagner dans la mise en œuvre de leurs obligations légales et au-delà en proposant une démarche, des méthodes et des outils opérationnels. Il a vocation à promouvoir une compréhension commune dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes et à compléter les autres instruments et initiatives sur le sujet, non à les remplacer.

Dans le présent document, les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrivent dans une approche de genre en tant que construction sociale. Les inégalités visées ne sont pas fondées sur les différences biologiques entre les femmes et les hommes mais découlent des normes et constructions sociales projetées sur chaque individu.

Le présent document n'est pas destiné à des fins de certification, de labellisation ou à une utilisation réglementaire ou contractuelle. Toute offre de certification ou prétention de certification selon le présent document serait une mauvaise représentation de l'intention de son objectif.

## 2. Termes et définitions

Pour les besoins du présent document, les termes et définitions suivants s'appliquent.

### 2.1. Collaborateur et collaboratrice

Personne qui contribue au fonctionnement d'une organisation soit dans son statut de salarié, de salariée, d'agent, d'agente, d'indépendant, d'indépendante ou de bénévole.

### 2.2. Discrimination

Traitement défavorable d'une personne physique ou morale fondé sur un critère défini par la loi et dans un domaine cité par la loi.

NOTE À ce jour, la loi française reconnaît 25 critères de discrimination (voir bibliographie). On distingue :

- Discrimination directe : se produit quand une personne est traitée moins favorablement qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été, ne le serait dans une situation comparable (pas seulement dans une situation identique), en lien avec un critère discriminatoire (sexe, origine, apparence physique, etc.).
- Discrimination indirecte : se produit lorsqu'une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner ou entraîne un désavantage particulier pour une catégorie de personnes, relevant d'un critère, par rapport à d'autres personnes. Seul compte ici l'effet défavorable produit par une mesure ou une politique.

## 2.3. Double flexion

Déclinaison d'un mot à la fois au féminin et au masculin.

## 2.4. Éga-conditionnalité

Conditionnement des financements publics (marchés publics, subventions) à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la mise en place d'actions la favorisant.

## 2.5. Égalité

Mêmes droits, autonomie, responsabilité, participation et visibilité des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie publique et privée.

## 2.6. Féminisme

Ensemble de mouvements et d'idées philosophiques et politiques qui partagent un but commun : définir, promouvoir et atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des sphères de la vie publique et privée.

## 2.7. Genre

Le genre désigne les rôles et les responsabilités attribués aux femmes et aux hommes dans une société donnée. Il fait référence aux comportements, aux activités, aux attributs qu'une société considère comme appropriés pour une femme ou pour un homme. À la différence du sexe qui renvoie à une distinction biologique, le genre est un concept politique et social qui permet notamment d'analyser les rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes.

NOTE Il pose les catégories de femmes, d'hommes, de sexe, de sexualité et les notions de féminin, de masculin, de féminité et de masculinité comme des constructions sociales et non comme des données naturelles intangibles.

## 2.8. Intersectionnalité

Situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de domination ou de discrimination dans une société.

## 2.9. Intrapreneuriat

Moyens de penser et d'agir de façon entrepreneuriale au sein d'une organisation.

NOTE La démarche consiste à encourager les collaborateurs et collaboratrices à penser, à agir et à créer dans le cadre de leur environnement professionnel comme si ces personnes étaient elles-mêmes entrepreneurs.

## 2.10. Mixité

Caractéristique d'un groupe comprenant des personnes des deux sexes dont la catégorie sous-représentée constitue au moins 40% des effectifs.

## 2.11. Organisation

Entité ou groupe de personnes et d'installations (administrations, associations, entreprises) structuré sur la base de responsabilités, d'autorités et de relations, et ayant des objectifs identifiables.

## 2.12. Parité

Répartition numérique égale entre les femmes et les hommes dans leur représentation au sein des responsabilités de la vie sociale, professionnelle et politique.

## 2.13. Partie prenante

Individu ou groupe ayant un intérêt dans les décisions ou activités d'une organisation.

## 2.14. Responsabilité sociétale

Responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui :

- contribue au développement durable, incluant la santé et le bien-être de la société ;
- prend en compte les attentes des parties prenantes ;
- respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement ;
- est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations.

## 2.15. Sexisme

Toute croyance, attitude, propos, geste et comportement qui tendent à stigmatiser, délégitimer, dominer les personnes en raison de leur sexe, entraînant ainsi des conséquences préjudiciables.

NOTE Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtre).

## 2.16. Stéréotype

Croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité mais aussi des comportements d'un groupe de personnes.

## 2.17. Stéréotype de sexe

Représentations schématiques et globalisantes sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes, sous-entendu par nature.

## 3. Approche et enjeux globaux de la démarche

### 3.1. Approche du document

Dans le cadre du présent document, la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes se décline à travers les axes de l'article 5 :

- Dimension interne
- Activité et opérations financières de l'organisation
- Relation avec l'extérieur
- Communication interne et externe

Ces axes ont été abordés au travers des thèmes suivants :

- Éducation, accès à l'éducation et aux formations
- Santé, droits et santé sexuels et reproductifs
- Prévention et arrêt des violences faites aux filles et aux femmes
- Droit des filles et des femmes, prévention et lutte contre les discriminations
- Autonomisation économique des femmes et participation à la vie publique et économique

#### **Encadré 1 – Éducation à l'égalité : de la sensibilisation à la formation**

L'éducation joue un rôle essentiel dans l'apprentissage de l'égalité entre les filles et les garçons. Une démarche pédagogique doit se développer pour sensibiliser et informer dès le plus jeune âge à l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'école est un lieu de développement des connaissances de la vie et l'égalité en fait partie. Pour réussir, l'ensemble des protagonistes du milieu éducatif doivent être formés à l'égalité entre les femmes et les hommes. Les parents doivent également être partie prenante aux côtés du corps enseignant.

L'éducation à l'égalité peut être un moyen d'autonomisation des filles et des femmes, d'apprentissage du respect, de prévention pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes. L'apprentissage du respect de l'égalité des femmes et des hommes doit amener à une notion de parité et de partage entre les femmes et les hommes.

La sensibilisation et l'information à l'égalité doivent être les maîtres mots pour un développement plus égalitaire entre les femmes et les hommes, pour les générations présentes et futures.

Chaque axe comporte des domaines d'actions spécifiques que l'organisation doit prendre en considération lorsqu'elle cherche à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. Chaque axe et chaque domaine d'action ont un certain degré de pertinence variable en fonction des organisations.

Les lignes directrices relatives à chaque domaine d'action comprennent un certain nombre d'actions qui sont supposées être entreprises par l'organisation et d'attentes concernant la manière dont l'organisation est censée se comporter. Lorsqu'elle cherche à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, il convient que l'organisation identifie chacun des domaines d'action en rapport avec ses activités.

Il convient que l'organisation analyse tous les axes pour identifier les domaines d'action importants. L'identification des domaines d'action pertinents est suivie d'une évaluation de l'importance des impacts qui sont induits par l'organisation. Pour aider à l'identification des domaines d'action et la gestion des priorités, une démarche est décrite dans le paragraphe 3.2. Il y a lieu de considérer l'importance d'un impact, tant par rapport aux parties prenantes concernées que par rapport à la manière dont l'impact en question affecte la question de l'égalité.

Enfin, toute organisation cherchant à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes doit respecter les obligations juridiquement contraignantes et toutes les autres obligations existantes.

## 3.2. Étapes de mise en place de la démarche

Pour s'appropriier le document et le mettre en œuvre dans son organisation, la méthodologie suivante est proposée :

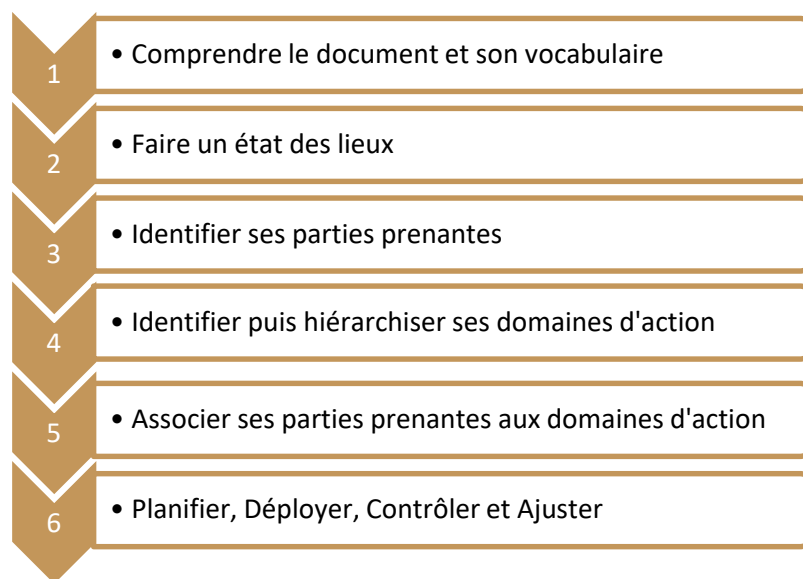


Figure 1 : Les étapes de mise en place de la démarche

Un exemple d'initiative volontaire pour la prévention des violences sexuelles et sexistes illustrant les étapes de la démarche proposée est présenté en annexe A.

### 3.2.1. Étape 1 - Comprendre le document et son vocabulaire

Le présent document introduit des termes et définitions dans l'article 2 qu'il faut appréhender et comprendre. Des exemples concrets d'application ou de définition sont également présentés dans des encadrés.

### 3.2.2. Étape 2 - Faire un état des lieux

Quand une organisation décide de mettre en application le présent document, il est nécessaire de faire un état des lieux de sa situation afin de déterminer comment elle inclura les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans sa stratégie. Une méthodologie est proposée à l'article 4.

### 3.2.3. Étape 3 - Identifier ses parties prenantes

Après l'état des lieux, il est primordial d'identifier et prioriser les actions avec les parties prenantes les plus importantes ayant un intérêt dans la démarche. Une méthodologie est proposée dans le paragraphe 4.2.

### 3.2.4. Étape 4 - Identifier puis hiérarchiser ses domaines d'action

L'identification et la hiérarchisation des domaines d'action permettent de les classer selon leur niveau de priorité (caractère stratégique et temporel de leur mise en œuvre). La méthodologie suivante peut être appliquée :

- Étape 4.1 : Identifier les domaines d'actions potentiels listés, par axe, à l'article 5 du présent document ;
- Étape 4.2 : Identifier les domaines d'actions pertinents en évaluant l'impact (positif ou négatif) du domaine d'action sur les parties prenantes ;
- Étape 4.3 : Prioriser les domaines d'actions en évaluant les risques, opportunités, forces et faiblesses y afférents ;
- Étape 4.4 : Élaborer le plan d'actions en rapprochant les axes stratégiques de l'entreprise et ses domaines d'actions prioritaires.

### 3.2.5. Étape 5 - Associer ses parties prenantes aux domaines d'action

Pour chaque question centrale et domaine d'action retenus, l'organisation identifie les parties prenantes correspondantes et les associe.

#### **Encadré 2 – Associer les garçons et les hommes dans la démarche d'égalité**

Le 8 mars, un lycée d'Afrique du Sud s'est distingué par l'engagement fort des élèves au sein d'un mouvement qui encourage les hommes à s'investir, à se déclarer solidaires et à se questionner sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui est indispensable afin de tendre vers une démarche commune en faveur de l'égalité. Les élèves et personnels du lycée ont réalisé une fresque compilant leurs photos avec le slogan du mouvement, afin qu'elles soient exposées au lycée et sur le site internet.

### 3.2.6. Étape 6 - Planifier, Déployer, Contrôler et Ajuster

Pour aider les organisations dans la mise en œuvre du présent document, il est recommandé d'appliquer une approche d'amélioration continue qui s'appuie sur le principe universel PDCA (Plan, Do, Check, Act) ou Planifier, Déployer, Contrôler et Ajuster, décrit dans la norme NF EN ISO 9001.

## 3.3. Intégration de la démarche au sein de la politique de responsabilité sociétale

Il a été démontré qu'il existe une relation positive entre l'égalité entre les femmes et les hommes et le développement économique et social. Le fait de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les activités d'une organisation et de la défendre en interne comme à l'externe constitue une composante importante de la responsabilité sociétale. Elle peut être vue comme un levier et une source de richesse pour l'organisation.

## 4. État des lieux relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes

### 4.1. Généralités

Afin de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, il convient que l'organisation établisse un état des lieux portant sur la connaissance des parties prenantes sur les questions relatives à l'égalité ainsi que les pratiques.

Pour ce faire, il convient que l'organisation :

- identifie une ou plusieurs personnes interne(s) ou externe(s) à l'organisation en charge de l'état des lieux. Il peut s'agir du point de contact sur les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes (voir encadré 6), d'une personne membre d'une instance représentative du personnel (comité social et économique, par exemple), d'une personne de la direction des ressources humaines ou encore d'une personne issue d'une organisation spécialisée ;
- réalise cet état des lieux de façon périodique et définit sa périodicité de façon à engager un processus d'amélioration continue ;
- détermine le périmètre de l'état des lieux et identifie les thèmes, axes et les parties prenantes conformément aux recommandations de l'article 3.

NOTE Un point d'attention doit être apporté à la pertinence des échantillonnages des parties prenantes (mixité, parité, etc.).

### 4.2. Identifier les parties prenantes

Les parties prenantes sont des organisations ou des individus qui ont un ou plusieurs intérêts dans une décision ou activité quelconque d'une organisation. Du fait que ces intérêts peuvent être affectés par l'organisation, il se crée un lien avec celle-ci. Cette relation n'a pas besoin d'être formelle.

Comprendre la manière dont des individus ou groupes sont ou peuvent être affectés par les décisions et activités d'une organisation permet d'identifier les intérêts qui instaurent un lien avec l'organisation. Ainsi, en déterminant les impacts induits par ses décisions et activités, l'organisation identifie aisément ses parties prenantes les plus importantes.

Les organisations peuvent avoir plusieurs parties prenantes. Certaines d'entre elles font partie intégrante de l'organisation. Ce sont par exemple les membres, les collaborateurs, les collaboratrices ou les instances dirigeantes de l'organisation. D'autres parties prenantes font partie du réseau externe à l'organisation. Ce sont par exemple les clients ou clientes, les fournisseurs ou fournisseuses, les pouvoirs publics ou les collectivités et associations avec lesquelles l'organisation interagit.

Pour identifier des parties prenantes et mieux appréhender son écosystème, il convient que l'organisation se pose les questions suivantes :

- Envers qui l'organisation a-t-elle des obligations légales ?
- Qui pourrait être affecté positivement ou négativement par les décisions ou activités de l'organisation ?
- Qui est susceptible de s'inquiéter des décisions et activités de l'organisation ?
- Qui s'est trouvé impliqué, dans le passé, quand il a fallu aborder des préoccupations semblables ?
- Qui peut aider l'organisation à traiter des impacts spécifiques ?



- Qui peut influencer sur la capacité de l'organisation à s'acquitter de ses responsabilités ?
- Qui serait désavantagé s'il était exclu du dialogue ?
- Qui, dans la chaîne de valeur du service et/ou du produit, est touché ?

## 4.3. Réaliser un état des lieux au sein de son organisation

### 4.3.1. Éléments qualitatifs

Afin d'établir un état des lieux, il convient que l'organisation :

- établisse une cartographie des parties prenantes internes et externes travaillant sur les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes (point de contact égalité, ressources humaines, instances représentatives du personnel, médecine du travail, responsable santé et sécurité au travail, organisations externes en relation avec l'organisation, etc.) ;
- questionne les parties prenantes internes :
  - » sur les définitions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux discriminations associées ;
  - » sur leur perception de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle ;
  - » sur l'articulation de leur vie personnelle avec leur progression de carrière ;
  - » sur les situations de discriminations, les moyens de prévention internes et externes à l'organisation, les informations ou tout outil de prévention et lutte contre les discriminations et les situations de violences sexuelles et sexistes ;
- collecte les remontées des collaborateurs et collaboratrices via les canaux de communication existants dans l'organisation (bilan annuel des points de contact égalité, boîte mail dédiée, etc.) ;
- vérifie l'opérabilité de la ou des cellules d'écoute quand elles existent ;
- identifie les potentiels freins liés au contexte ou aux représentations, en son sein, dans le cadre de la mixité des métiers, l'accès aux postes à responsabilité, l'accès à l'actionariat ;
- analyse ses processus de ressources humaines afin de s'assurer qu'ils sont exempts de discrimination ;
- réalise une analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces relatives à la mise en place de la démarche décrite dans le présent document ;
- passe en revue sa communication interne et externe.
- sonde les parties prenantes externes sur les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'efficacité de ces actions est conditionnée à la mise en place d'un dialogue effectif avec l'ensemble des parties prenantes.

### 4.3.2. Éléments quantitatifs

Afin d'établir un état des lieux, il convient que l'organisation :

- établisse un fichier commun sur la répartition des professions (emploi, catégorie, niveau, etc.) ;
- dénombre le ou les points de contact égalité au sein de l'organisation ;
- dénombre les formations dispensées sur les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes ;

- dénombre les parties prenantes formées aux questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- dénombre les interventions et les ateliers de sensibilisation réalisés au sein de l'organisation sur cette thématique ;
- quantifie le nombre de cellules d'écoute existantes dans l'organisation ;
- recense les réclamations relatives à des discriminations ;
- recense la répartition sexuée des promotions ;
- recense et regroupe les procédures internes existantes en matière d'égalité ;
- quantifie les financements sensibles au genre.

### **Encadré 3 – Index de l'égalité professionnelle**

Toutes les entreprises françaises d'au moins 50 personnes salariées doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année au 1er mars.

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de quatre à cinq indicateurs selon que l'entreprise compte moins ou plus de 250 salariés :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- l'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés) ;
- le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité ;
- la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de trois ans.

### **Encadré 4 – Mesure de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes**

Afin d'identifier et de mettre en œuvre les mesures favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des indicateurs sur la situation comparée entre les femmes et les hommes, définis par décret, doivent être produits annuellement dans les entreprises françaises à partir de 50 personnes salariées, ainsi que dans les trois fonctions publiques. Le but est de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Regroupés dans la base de données économiques et sociales (BDES) pour les entreprises et le rapport de situation comparée (RSC) ou le rapport social unique pour les administrations, les indicateurs portent sur neuf domaines : embauche, formation, promotion, qualification, classification, conditions de travail, santé et sécurité au travail, rémunération effective, articulation des temps (voir l'annexe B).

Ces indicateurs contribuent à l'analyse de la situation entre les femmes et les hommes au sein de l'organisation et à l'élaboration d'un accord ou un plan d'actions, en concertation avec les partenaires sociaux.

## 4.4. Conclusions

À la suite de cet état des lieux, il convient que l'organisation passe par les étapes décrites dans les paragraphes 3.2.3, 3.2.4 et 3.2.5 afin de définir et mettre en œuvre un plan d'action sur la base des domaines d'actions présentés à l'article 5.

L'état des lieux ainsi établi doit être diffusé auprès de l'ensemble des parties prenantes identifiées. Celui-ci peut être un document à part entière ou être annexé à une documentation existante (par exemple au document unique d'évaluation des risques (DUER)).

### Encadré 5 – Démarche d'auto-évaluation pour faire progresser son organisation

Chaque personne peut être victime de préjugés et de pratiques discriminatoires d'apparence neutre et involontaire : se questionner sur son fonctionnement et balayer les principaux champs d'actions est ainsi une première étape de prise de conscience pour prévenir des discriminations de genre et construire une culture de l'égalité pour une société plus juste.

Comment questionner et situer ses pratiques en termes d'égalité entre les femmes et les hommes ? À titre d'exemple, une association propose un dispositif d'auto-évaluation à disposition de tous les types d'organisations (entreprise, administration, établissement scolaire, structure associative, etc.). Ce dispositif permet de réaliser un premier état des lieux de la réalité et des pratiques de son organisation grâce à une auto-évaluation rapide sur différents items : implication des parties prenantes, communication, dispositifs de ressources humaines, management, formations, etc. L'association fournit également des fiches-outils permettant d'aborder les principaux leviers de changement grâce à des pistes d'amélioration pratiques et simples. Des exemples de bonnes pratiques sur chaque item viendront enrichir progressivement cet outil à vocation collaborative.

## 5. Lignes directrices relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes

### 5.1. Dimension interne

#### 5.1.1. Domaine d'action 1 : Gouvernance

##### 5.1.1.1. Description du domaine d'action

La gouvernance de l'organisation est le système par lequel une organisation prend des décisions et les applique en vue d'atteindre ses objectifs. Il convient que toute organisation souhaitant être responsable détienne un système de gouvernance lui permettant d'assurer une surveillance et d'appliquer les principes d'égalité entre les femmes et les hommes. Il est recommandé à toutes les organisations de mettre en place des processus, systèmes, structures ou d'autres mécanismes leur permettant de mettre en œuvre les principes et pratiques de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une gouvernance efficace repose sur l'intégration des principes de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les processus de décision et de mise en œuvre. En plus de ces principes, il est recommandé que l'organisation étudie les pratiques, les questions centrales et les domaines d'action de l'égalité entre les femmes et les hommes lorsqu'elle établit et effectue la revue de son système de gouvernance.

Il convient que l'organisation porte cet engagement, le formalise et adopte une approche intégrée pour le décliner dans toutes ses activités et missions.

#### 5.1.1.2. Actions et attentes associées

Il convient que les structures et les processus de prise de décision de l'organisation permettent à celle-ci :

- de démontrer son engagement au travers d'une politique égalité revue annuellement et communiquée aux parties prenantes ;
- de nommer un ou des points de contact sur les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes ;

#### Encadré 6 – Point de contact égalité

Chaque organisation nomme un ou des points de contact égalité dont le rôle consiste à faire vivre la politique égalité au quotidien, auprès des parties prenantes. Le point de contact égalité a notamment pour mission :

- d'informer et de mener des actions de sensibilisation ;
- de conseiller les parties prenantes ;
- de mettre en place l'état des lieux ;
- de participer au déploiement des actions ;
- de suivre la mise en œuvre des actions menées par leur organisation ;
- d'assurer une veille stratégique sur les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes (aussi bien à l'échelle nationale qu'internationale).

NOTE Le point de contact égalité peut être la personne référente égalité (pour la fonction publique française) ou harcèlement sexuel et agissements sexistes (pour une organisation privée).

- d'allouer et d'utiliser des ressources financières et humaines pour la mise en application de la politique égalité et du plan d'action associé ;
- de créer et d'alimenter un environnement et une culture dans lesquels sont mis en œuvre les principes de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- de mettre en place une politique de recrutement sans discrimination et permettant la mixité des métiers ;
- d'accorder les mêmes chances aux femmes et aux hommes d'occuper des postes à responsabilité dans l'organisation ;
- d'équilibrer le niveau de pouvoir, de responsabilité et de compétence des personnes qui prennent les décisions au nom de l'organisation ;
- de proposer aux personnes ayant le plus haut niveau de responsabilité dans une organisation l'attribution d'actions comme moyens de rémunération afin d'encourager l'accès à l'actionariat ;
- de conserver une trace de la mise en œuvre des décisions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- d'effectuer une revue périodique des processus de gouvernance de l'organisation et de les évaluer. Ajuster les processus en fonction du résultat des revues et communiquer les changements à l'ensemble de l'organisation ;
- de mettre en place des indicateurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour alimenter la revue périodique et les orientations stratégiques de l'organisation.

## 5.1.2. Domaine d'action 2 : Relations et conditions de travail

### 5.1.2.1. Description du domaine d'action

Les relations et conditions de travail d'une organisation englobent toutes les politiques et pratiques liées au travail réalisé au sein d'une organisation, par elle ou pour son compte, y compris en cas de sous-traitance.

Les relations et conditions de travail vont au-delà de la relation d'une organisation avec ses collaborateurs et collaboratrices directs ou des responsabilités qu'une organisation assume sur un lieu de travail qu'elle détient ou qu'elle contrôle directement.

Les relations et conditions de travail couvrent le recrutement et la promotion de collaborateurs et collaboratrices, les procédures disciplinaires et celles destinées à mettre fin aux atteintes aux droits, le transfert et les délocalisations des collaborateurs et collaboratrices, la cessation d'emploi, la formation et le développement des compétences, la santé, la sécurité et l'hygiène au travail ainsi que toute politique ou pratique affectant les conditions de travail, notamment le temps de travail et la rémunération. Les relations et conditions de travail englobent également la reconnaissance des organisations de collaborateurs et collaboratrices et celles des employeurs et employeuses.

### 5.1.2.2. Actions et attentes associées

Il convient que l'organisation :

- s'assure que les relations et conditions de travail soient conformes à la législation et la réglementation nationales en vigueur ;
- garantisse l'égalité des chances et de traitement à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices et ne fasse aucune discrimination, directe ou indirecte, en matière de relations et conditions de travail ;
- assure des relations et conditions de travail sans discrimination en ce qui concerne le recrutement, la rémunération, l'accès à la formation, la promotion, la mobilité géographique ou professionnelle, la durée de travail, le repos hebdomadaire, les congés, la santé et la sécurité, la protection de la parentalité, l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- permet l'accès aux collaborateurs et collaboratrices à des horaires de travail compatibles avec les activités relevant de la vie personnelle (associative, sportive, électorale, etc.) ;
- respecte les responsabilités domestiques et familiales des collaborateurs et collaboratrices en leur assurant notamment un congé parental, une reprise du travail adaptée après un congé parental et, si possible, des crèches et autres dispositifs pouvant les aider à articuler vie personnelle et vie professionnelle ;

#### **Encadré 7 – Mise en place de salles d’allaitement dans une organisation**

Pour accompagner les femmes à la reprise du travail après leur congé maternité, une entreprise propose un programme de soutien à l’allaitement maternel pour les collaboratrices d’une organisation. Ce programme s’articule autour de plusieurs actions :

- l’aménagement de salles d’allaitement selon la réglementation en vigueur et des conseils sur le matériel à utiliser ;
- la mise en place d’un planning en ligne sur l’intranet de l’organisation pour permettre aux femmes allaitantes de réserver un créneau d’utilisation de la salle ;
- la formation des équipes d’encadrement sur les avantages du programme ;
- la documentation à destination des femmes enceintes pour les informer sur l’allaitement.

Les organisations ayant mis en place ce type de programme ont observé une baisse de l’absentéisme des femmes qui reviennent de congés maternité. Les femmes ayant bénéficié de ce type de programme ont exprimé leur satisfaction puisqu’elles ont pu concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle.

#### **Encadré 8 – Règles et précarité menstruelle : exemples d’actions possibles**

Le coût des protections périodiques est considérable pour certains publics (une étude de 2019 évaluait le coût moyen de ces achats à 3 800 € pour une vie) : étudiantes et étudiants, précaires, sans domiciles fixes font souvent le choix d’acheter d’autres éléments de première nécessité. Un sondage montrait que près d’une Française sur 10 manquait de protections hygiéniques pour des raisons financières. Ce manque de protections peut, par ailleurs, conduire les personnes menstruées à faire moins d’activité voire à rater des jours de travail ou d’école.

Pour agir face à la précarité menstruelle, une structure peut mettre à disposition des protections périodiques en son sein, une collecte pour d’autres publics ou effectuer des dons auprès d’organismes dont c’est l’objet. Trois communes de France se sont mobilisées :

- Grâce à l’appui d’une association spécialisée, une collecte a été menée dans la ville de Tours pour redistribuer les produits collectés à un public précaire en partenariat avec diverses associations. Un bar de la ville qui avait déjà installé une boîte à protections pour ses clients et clientes a également participé à l’action en mettant en place une boîte à dons fixe.
- À Grenoble, une collecte a également été mise en place : près de 22 000 protections ont été redistribuées à une quarantaine d’associations. Cette collecte s’est accompagnée d’événements comme des expositions et des conférences pour informer sur la précarité menstruelle.
- Une organisation de la ville de Montpellier accorde un jour de congé par mois aux personnes souffrant de règles douloureuses. Dans cette situation, il n’est pas nécessaire de passer par un médecin : le principe de confiance est retenu. En mars 2021, sur 17 femmes présentes dans l’entreprise, cinq ont pris cette journée de congés.

- maintenance des liens avec les collaborateurs et collaboratrices en congé parental ;
- respecte l’implication des collaborateurs et collaboratrices dans la vie publique (associations et syndicats) en leur assurant des horaires de travail raisonnables et des autorisations spéciales d’absence pour exercer leur mandat ;

- élimine les éventuelles pratiques de licenciement arbitraires ou discriminatoires ;
- traite la spécificité des risques pour la santé et la sécurité au travail selon les particularités des femmes et des hommes et s’efforce d’éliminer les risques psychosociaux issus de la discrimination et les violences sexuelles et sexistes ;
- mette en place une ou des cellules internes d’écoute, d’orientation et d’alerte, basée sur la confidentialité et l’anonymat, pour les questions relatives aux discriminations et aux violences sexuelles et sexistes ;
- encourage les autres organisations intervenant dans sa sphère d’influence à respecter des relations et conditions de travail responsables sur les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes ;
- assure aux points de contact égalité, ainsi qu’aux équipes managériales, aux responsables santé et sécurité au travail, aux personnes en charge du recrutement et aux instances représentatives du personnel, une formation adaptée sur toutes les questions relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes, aux violences sexuelles et sexistes, aux discriminations, aux droits et santé sexuels et reproductifs, à la mixité des métiers, à la détection et l’accompagnement de victimes de discrimination ou violence, aux financements sensibles au genre ;
- donne accès aux collaborateurs et collaboratrices, et à tous les stades de l’expérience professionnelle, au développement des compétences, à la formation et à l’apprentissage et leur offre des opportunités d’avancement, sur une base d’égalité et de non-discrimination.

### 5.1.3. Domaine d’action 3 : Sensibilisation des parties prenantes internes

#### 5.1.3.1. Description du domaine d’action

La sensibilisation des parties prenantes englobe toutes les interventions réalisées au sein d’une organisation en matière d’égalité entre les femmes et les hommes afin d’informer les parties prenantes internes des droits et de les amener à réfléchir et à s’exprimer sur les inégalités entre les femmes et les hommes.

La sensibilisation des parties prenantes constitue, par ailleurs, un moyen d’informer les parties prenantes internes de la politique de l’organisation en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes et des actions menées par l’organisation en ce sens.

#### 5.1.3.2. Actions et attentes associées

Il convient que l’organisation :

- crée un espace virtuel ou physique au sein duquel sont rappelés les droits des collaborateurs et collaboratrices en matière d’égalité, les numéros des associations spécialisées ainsi que toute information relative à la prévention des violences sexuelles et sexistes. Les organisations situées hors du territoire français sont tenues de mettre à disposition les informations locales ;
- réalise des ateliers périodiques pour rendre compte des inégalités, rappeler les droits en matière d’égalité, échanger sur les discriminations et sensibiliser sur les actions d’entrepreneuriat et d’intrapreneuriat, de leadership et de participation à la vie publique. Dans ce cadre, l’organisation se doit d’assurer une participation paritaire ou, en cas d’impossibilité, une participation sexuée représentative de ses effectifs ;
- organise des animations notamment à l’occasion de journées nationales ou internationales ayant des thématiques relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes ;

**Encadré 9 – Exemples d’initiatives pour la journée internationale des droits des femmes (8 mars)**

À l’occasion du 8 mars, divers évènements peuvent être organisés le jour même ou durant la semaine qui suit :

- Conférences sur des thématiques liées aux droits des femmes et à l’égalité entre les femmes et les hommes
- Expositions thématiques : portraits métier de femmes et d’hommes, exposition à destination des plus jeunes, rétrospective historique, exposition artistique, etc.
- Actions de sensibilisation ludiques : jeu, théâtre-forum, escape-game, débat mouvant, ciné-débat, etc.

Afin d’organiser ces évènements, les organisations peuvent solliciter des associations spécialisées locales (droits des femmes, culturelles, sportives, etc.)

- nomme une personne référente sur laquelle elle s’appuie pour organiser la sensibilisation des parties prenantes internes ;

NOTE La personne référente peut être le point de contact égalité mentionné dans le paragraphe 5.1.1.2.

- s’assure que les questions relatives aux droits, à la lutte contre les stéréotypes, les discriminations et les violences soient abordées par les instances représentatives du personnel (exemples : Comité Social et Économique, Commission de Santé, Sécurité et Conditions de Travail, etc.). L’organisation se doit d’informer les parties prenantes internes des risques juridiques tant sur le plan civil et pénal ;
- informe toute nouvelle personne arrivant dans l’organisation de sa politique interne en matière d’égalité ;
- présente annuellement sa politique égalité et l’état d’avancement des actions organisées dans ce cadre à l’ensemble du personnel.

Dans le cadre de la sensibilisation des parties prenantes internes, les organisations sont encouragées à s’associer avec des associations spécialisées (voir paragraphe 5.3.2).

**Encadré 10 – Milieu hôtelier : sensibilisation par le biais d’évènements**

Un établissement hôtelier de la Côte d’Azur s’est engagé dans un programme de formation local à destination d’un public féminin. Ce projet permet à des femmes en difficulté d’insertion de se former au CAP Cuisine en lien avec des établissements d’excellence. Ce programme de formation donne une opportunité d’intégrer le milieu de la cuisine et ainsi pallier le manque de profils féminins dans ce-dernier.

La sensibilisation de ces femmes passe par la participation à des ateliers de simulation d’entretien de recrutement pour les former à leurs rencontres avec leurs futurs employeurs et employeuses, par la participation à la journée de sélection des nouvelles recrues pour la promotion de l’année suivante, par l’accueil de certaines de ces femmes sur des journées d’entraînement pour la sélection de la nouvelle promotion ou allant même jusqu’à leur offrir un contrat de travail à la sortie de leur parcours de formation.



### Encadré 11 – Parité via l'élection des élèves délégués de classe

L'apprentissage de la parité est enseigné dès le plus jeune âge : l'élection des délégués de classe est, par exemple, le premier enjeu électoral démocratique auquel les élèves prennent part. Ainsi, l'expérience d'une élection paritaire, avec un délégué et une déléguée, où les filles disposent des mêmes chances que les garçons, du même temps de paroles et du même jugement sur les compétences est un signal important dans la construction de leur vie citoyenne. C'est par exemple le cas dans des écoles françaises ou lycées internationaux où les élections des élèves délégués sont propices à un travail de réflexion sur la parité en politique.

### Encadré 12 – Exemples d'outils pour l'apprentissage de l'égalité pour les enfants en bas âge

L'apprentissage de l'égalité entre les femmes et les hommes se met en place et se développe dès le plus jeune âge au travers d'actions concrètes à l'école permettant la mise en application de principes fondamentaux : se respecter, se connaître et accepter que l'autre soit différent de soi.

Ainsi, la place des femmes et des hommes à la maison, au travail et dans la société en général forme un sujet incontournable au cœur de tout projet pédagogique et éducatif. C'est une façon d'appréhender le genre par la famille, l'époque, les traditions et le cadre éducatif scolaire. Les enfants en bas âge peuvent ainsi comprendre l'importance de l'égalité pour l'ensemble des êtres humains sans distinction. Progressivement, ils pourront décrire plusieurs notions comme la violence et la discrimination, tout en réfléchissant de plus en plus objectivement à la gradation des faits (l'insulte, le mépris, l'agression, etc.). L'apprentissage à l'égalité permet ainsi de comprendre qu'il n'y a pas de possibilité d'égalité là où des formes de discriminations et de violences subsistent. Et finalement, en grandissant, les plus jeunes placeront l'égalité comme un construit social fondé sur la responsabilité de tous et toutes.

Plusieurs exemples peuvent être cités montrant de quelle façon l'enseignement du vivre ensemble prend toute son importance chez les enfants de moins de six ans :

- La présentation de fiches à thèmes sur les symboles de la République, les règles de vie en société et, par déclinaison, les règles de vie dans la salle de classe. Les enfants en bas âge se voient proposer plusieurs exercices à l'écrit ou à l'oral mettant en scène des situations de la vie courante. Lors de ces exercices, des notions clés de la diversité sont mises en avant telles que le corps et ses différences, la timidité et la moquerie, etc.
- L'organisation de mini-débats très simples sur des points sensibles du vivre-ensemble autour de la différence et de l'égalité, à partir de jeux de cartes représentant des scénettes de la vie en groupe. Ils doivent échanger ensemble sous la conduite de l'enseignant ou enseignante en traduisant avec leurs propres mots d'enfants leur perception de la liberté, l'égalité, la fraternité et l'absence de discrimination.
- L'organisation de l'espace de vie, l'aménagement des différents lieux de l'école sont aussi des exemples intéressants comme la répartition des toute-petites et tout-petits à la cantine, dans la salle réservée aux siestes, etc. Ainsi, la question de la proximité sociale et du partage est mise au cœur même du projet pédagogique. Les enfants en bas âge peuvent ainsi découvrir les valeurs que sont la dignité de la personne humaine, la liberté de choisir, l'égalité entre les filles et les garçons, la fraternité, la solidarité, l'esprit de justice et le refus des discriminations.

## 5.1.4. Domaine d'action 4 : Accompagnement des parties prenantes internes

### 5.1.4.1. Description du domaine d'action

L'accompagnement des parties prenantes internes va au-delà du domaine d'action relatif à la sensibilisation décrit au paragraphe 5.1.3 et comprend l'ensemble des actions destinées à orienter les parties prenantes internes vers les organisations spécialisées.

### 5.1.4.2. Actions et attentes associées

Il convient que l'organisation :

- nomme une personne référente en mesure :
  - » d'orienter toute partie prenante interne vers les organisations externes spécialisées ;
  - » d'alerter les instances compétentes de toute situation présentant une discrimination ou un danger ;
  - » d'accueillir la parole des personnes victimes de violences sexuelles et sexistes.

NOTE La personne référente peut être le point de contact égalité mentionné dans le paragraphe 5.1.1.2.

- mette en place une ou des cellules d'écoute et d'orientation assurant le suivi des demandes ;
- protège et sécurise, en son sein, les victimes de discriminations ou de violences sexuelles et sexistes ;

#### **Encadré 13 – Bonne pratique d'une organisation concernant les violences intrafamiliales**

Une convention a été conclue entre une association spécialisée sur la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles et une grande entreprise de la région Grand Est.

L'objectif de cette convention était d'instaurer un travail collaboratif entre les membres de l'association et l'assistance sociale de l'entreprise.

À ce titre, l'assistance sociale a un rôle d'orientation des victimes de violences intrafamiliales vers l'association. Par ailleurs, des ateliers de sensibilisation collectifs sur la thématique des violences intrafamiliales ont été mis en place, avec l'appui de syndicats, auprès des différentes équipes et chaînes de production de l'entreprise.

- déploie un protocole de sécurité interne à destination des collaborateurs et collaboratrices victimes de violences sexuelles et sexistes ;
- soutienne la mixité des métiers en accompagnant, dans le cadre d'orientation ou de reconversion professionnelle, les personnes souhaitant s'orienter vers des métiers pour lesquelles la mixité n'est pas représentée ;
- assure une égale progression des carrières ;
- encourage les femmes à accéder aux fonctions managériales, au capital et à l'actionnariat ;
- mette en place des programmes de volontariat associatif et syndical en interne, encourage une participation paritaire ou, en cas d'impossibilité, une participation sexuée représentative de ses effectifs et valorise l'engagement des parties prenantes internes dans ces programmes ;
- accompagne les entrepreneures et entrepreneurs sur le financement de projets.

#### **Encadré 14 – Exemple de réseaux facilitant l'entrepreneuriat et l'accès à l'actionariat**

Partant du constat d'une proportion faible de femmes parmi les créateurs et créatrices, repreneurs et repreneuses d'entreprises et tout particulièrement dans les secteurs des nouvelles technologies (moins de 10% des start-up en France sont dirigées par des femmes), plusieurs réseaux, associations et collectifs d'entrepreneures et investisseuses agissent pour accroître la parité en matière d'entrepreneuriat et d'accès au capital.

À titre d'exemple, un collectif publie un baromètre annuel sur les conditions d'accès au financement des dirigeantes de start-ups et propose aux investisseurs et investisseuses de signer sa charte. Davantage de mixité dans les équipes d'investissement doit se traduire par un meilleur accès au capital des entrepreneures et contribuer ainsi au renforcement de la parité en matière économique.

## **5.2. Activité et opérations financières de l'organisation**

### **5.2.1. Domaine d'action 1 : Achats responsables**

#### **5.2.1.1. Description du domaine d'action**

Un achat responsable est un achat dont les impacts environnementaux, sociaux et économiques sont les plus positifs possible sur toute la durée du cycle de vie et qui aspire à réduire au maximum les impacts négatifs.

Les achats responsables constituent un puissant instrument dès lors qu'une organisation intègre les besoins en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

#### **5.2.1.2. Actions et attentes associées**

Il convient que l'organisation :

- évite les partis pris et les préjugés dans toutes ses prises de décision d'achat. Il convient que tous les fournisseurs et toutes les fournisseuses, incluant les organisations locales et les petites et moyennes organisations, bénéficient d'une mise en concurrence égalitaire ;
- respecte, considère et réponde aux intérêts des parties prenantes sur lesquelles ses activités d'achats ont un impact ;
- mette en place des critères d'achat en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- investisse dans des biens et produits qui répondent aux besoins de toutes les parties prenantes sans discrimination ;
- sensibilise ses fournisseurs et fournisseuses à la question relative à l'égalité en intégrant des clauses dans ses contrats de marchés qui peuvent faire partie des critères de jugement des offres (condition d'exécution).

### **Encadré 15 – Achats responsables dans une collectivité locale**

Une collectivité locale a intégré les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans sa politique d'achat durable. Elle a développé une clause sociale « lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité », qui intègre l'égalité entre les femmes et les hommes en tant que critère d'attribution et conditions d'exécution du marché. Les engagements pris par la fournisseuse ou le fournisseur sont évalués et appréciés dans le jugement des offres. En adéquation avec l'objet et la durée du marché, il est demandé aux prestataires d'agir pour favoriser la mixité de ses métiers, d'accroître l'accès des femmes à des postes d'encadrement opérationnel ou d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs et collaboratrices affectés à l'exécution du marché.

La portée et la pertinence des engagements souscrits sont mesurées à partir de l'état des lieux élaboré par la ou le prestataire et jugées selon les modalités d'évaluation définies dans le règlement de consultation.

Ce dispositif expérimental se décline aujourd'hui dans plusieurs marchés de services (collecte des déchets, distribution des magazines municipaux et métropolitains, enlèvement de graffitis) et doit s'élargir à d'autres secteurs d'activité. Il suit les préconisations d'un guide relatif à la prise en compte de lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité dans la commande publique, auquel la collectivité locale a par ailleurs contribué.

Les schémas de promotion des achats responsables ayant été adoptés en mars 2017, la collectivité locale a notamment défini des objectifs précis sur la dimension sociale en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité. L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu qui doit être pris en compte dans les marchés publics.

### **Encadré 16 – Un achat responsable : le travail continu et en journée des prestations de propreté**

Si le nettoyage des immeubles et des équipements de santé se fait essentiellement en journée, celui des bureaux est réalisé majoritairement en horaires décalés et fractionnés occasionnant un impact dommageable pour le personnel concernant l'articulation des temps de vie, les temps de déplacements entre sites souvent hors horaires des transports en commun, la possibilité de bénéficier de temps plus complet et la sécurité des personnes (déplacement de nuit, travailleur et travailleuse isolés, etc.). Les femmes sont en première ligne car elles représentent 67% des personnes salariées contre 33% pour les hommes.

Initiée par une fédération professionnelle et un acteur de l'emploi de la métropole nantaise, l'organisation des prestations de propreté en journée et en continu a été reprise au niveau national.

La notion de travail en journée renvoie à l'objectif de réaliser les prestations de propreté au maximum sur des horaires « de bureau », compatibles avec une vie familiale et sociale.

La notion de travail en continu renvoie à l'objectif de réussir à regrouper des heures pour faire intervenir les personnes salariées sur des séquences plus longues.

Cette pratique vertueuse profite au personnel en réduisant les impacts délétères mentionnés ci-dessus mais également à toutes les parties prenantes : les entreprises de propreté (amélioration des recrutements et de la fidélisation du personnel), la clientèle (transparence des prestations et optimisation par l'existence d'un véritable dialogue entre les personnes intervenant sur site et les bénéficiaires des prestations, économie des temps d'éclairage des locaux, etc.), mais aussi à l'ensemble des actrices et acteurs du territoire (mobilité, prises en charge des enfants hors temps scolaires réduites, etc.).

La mise en commun de réflexions et pratiques entre donneurs d'ordre et entreprises de propreté a abouti, en lien avec un service de l'Etat, à l'élaboration d'une boîte à outils regroupant charte, exemples, conseils, méthode pour proposer et accompagner les organisations désireuses de se lancer dans la démarche.

## 5.2.2. Domaine d'action 2 : Financements sensibles au genre

### 5.2.2.1. Description du domaine d'action

La prise en compte du genre et de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes peut se traduire à la fois dans la gestion du budget de l'organisation, ses dépenses et les financements qu'elle accorde aux organisations publiques, associatives et économiques. Concrètement, cela consiste à questionner la capacité pour les femmes et leurs projets d'accéder à ces financements dans les mêmes conditions que les hommes et veiller à ce que les recettes et dépenses de l'organisation n'induisent pas un biais au détriment des femmes, sans quoi des actions correctives sont à mettre en œuvre.

### 5.2.2.2. Actions et attentes associées

Il convient que l'organisation :

- intègre les spécificités de genre dans sa planification budgétaire particulièrement pour les organisations publiques, y compris au sein de chaque entité de l'organisation, et en ayant recours à des critères d'éga-conditionnalité ;
- sensibilise et forme les collaborateurs et collaboratrices en charge de la planification budgétaire et des financements aux questions de genre, afin de lever d'éventuels stéréotypes ;
- s'assure que les femmes ont les mêmes opportunités que les hommes à pouvoir bénéficier de ses financements à situation équivalente et mette en place des actions correctives ainsi que des programmes volontaristes en cas de détection d'un inégal accès des femmes au financement ;
- garantisse que sa politique salariale soit égalitaire et ne se traduise pas par des écarts de salaires inexpliqués entre les femmes et les hommes ;
- s'assure que ses commandes et sa politique d'achats, y compris en matière d'appels d'offres, ne présente pas un biais défavorable aux femmes et intègrent des critères d'éga-conditionnalité ;
- utilise et promeuve les dispositifs d'aides publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que des garanties de financement ou des subventions par exemple ;
- veille à la parité dans les comités et instances chargés des décisions d'attribution de fonds, de subventions, de financements et d'investissements ;
- soutienne les réseaux dont la mission consiste à aider et accompagner les femmes dans le montage et le financement de leurs projets ;
- possède un système d'information et de données statistiques internes détaillé par sexe ;
- incite les femmes et les hommes qui sollicitent son aide et ses financements à se faire accompagner par des réseaux spécialisés pour s'assurer de la viabilité et du développement du projet, lever les freins structurels et accroître ainsi leurs chances de succès (un exemple de réseau féminin est développé dans l'encadré 13) ;
- signe les chartes et déclarations d'engagements en faveur de l'égalité ;
- mette en place et généralise l'usage d'indices et de baromètres contenant des indicateurs sexués permettant de piloter les actions en faveur de l'égalité.

#### **Encadré 17 – Exemple de budgétisation sensible au genre dans une commune**

Une organisation accompagne depuis plusieurs années un groupement de communes belges dans la mise en œuvre d'un budget sensible au genre dont l'obligation est inscrite dans la loi du pays depuis 2007.

Cette organisation accompagne les communes dans l'analyse de l'impact des financements sur les inégalités entre les femmes et les hommes, en vue d'élaborer un budget selon les catégories fixées par la loi du pays. Par exemple, il conviendrait de s'interroger quant à l'impact sur la situation respective des femmes et des hommes dans le cas des dépenses liées à l'investissement d'un nouvel éclairage public, notamment en matière de sécurité.

Pour d'autres, qui maîtrisent déjà bien la catégorisation, il s'agit de les aider à étoffer leurs réflexions et à mettre en action. Par exemple, comment veiller à ce que les activités organisées lors de séjours vacances avec un public adolescent intéressent et bénéficient aussi bien aux filles qu'aux garçons ?

## **5.3. Relation avec l'extérieur**

### **5.3.1. Domaine d'action 1 : Sensibilisation des parties prenantes externes**

#### **5.3.1.1. Description du domaine d'action**

La sensibilisation des parties prenantes externes englobe toutes les interventions réalisées par une organisation afin d'informer les parties prenantes externes des droits et de les amener à réfléchir et à s'exprimer sur les inégalités entre les femmes et les hommes.

La sensibilisation des parties prenantes externes constitue, par ailleurs, un moyen de les informer de la politique de l'organisation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et des actions menées par l'organisation en ce sens.

#### **5.3.1.2. Actions et attentes associées**

Il convient que l'organisation :

- sonde les parties prenantes externes sur les actions mises en œuvre en matière d'égalité ;
- informe les parties prenantes externes de sa politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- mentionne l'engagement de l'organisation sur la prévention des stéréotypes, des discriminations et des violences sexuelles et sexistes ;
- organise des journées de discussions ou de sensibilisation avec les parties prenantes externes sur les questions relatives à l'égalité ;
- promeuve des rôles-modèles de femmes exerçant des métiers et activités à dominante masculine et des rôles-modèles d'hommes exerçant des métiers et activités à dominante féminine ;
- sensibilise l'ensemble des parties prenantes externes à la mixité des métiers et des activités ;
- organise des événements avec des établissements scolaires et d'enseignement supérieur au cours desquels l'organisation sensibilise à la mixité des métiers et des activités.

### **Encadré 18 – Organiser une rencontre avec le monde de l'industrie et de l'entreprise**

Un partenariat entre un lycée brésilien, la Chambre de Commerce franco-brésilienne et le Service de Coopération Éducatif et Linguistique de l'Ambassade de France au Brésil a permis la création d'actions de sensibilisation auprès des collégiennes et lycéennes, afin de promouvoir l'accès des femmes à des postes à responsabilité et d'accompagner les élèves dans leur choix d'orientation, en les encourageant vers les secteurs techniques ou industriels, généralement déficitaires en filles, à travers des rencontres avec le monde de l'industrie et de l'entreprise qui pourront leur permettre de se projeter au sein de ces métiers.

## **5.3.2. Domaine d'action 2 : Mise en place de partenariats**

### **5.3.2.1. Description du domaine d'action**

Un partenariat englobe l'ensemble des accords conclus entre deux ou plusieurs organisations que ceux-ci soient informels ou formels, ponctuels ou durables. Le partenariat peut s'établir avec des organisations locales, nationales ou internationales qui œuvrent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Un partenariat peut prendre des formes diverses : accords tacites, charte, convention, mécénat, etc.

Un partenariat traduit une vision commune des organisations et leur souhait de collaborer ensemble, vers un même but. Par ailleurs, un partenariat démontre l'engagement d'une organisation et sa capacité à impliquer d'autres parties prenantes externes.

Le partenariat est une clé du succès dans la mise en œuvre d'un plan égalité entre les femmes et les hommes dans une organisation.

### **5.3.2.2. Actions et attentes associées**

Il convient que l'organisation :

- réalise un état des lieux de ses parties prenantes externes (voir le paragraphe 4.2) et identifie, si elles existent, les dynamiques territoriales sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- identifie les parties prenantes aptes à remplir des fonctions d'expertise non couvertes par l'organisation conformément à l'identification et à la priorisation de ses domaines d'action ;
- détermine les bénéfices stratégiques apportés par le partenariat ;
- prévoit des moyens humains, financiers et organisationnels pour la mise en place, le développement et le suivi du partenariat ;
- établit un cahier des charges sur les actions et attentes associées du partenariat ;
- réalise un bilan annuel du partenariat et une analyse des actions menées.

#### **Encadré 19 – Intégration d’une organisation dans une dynamique territoriale**

Une association de la Côte d’Azur appelle au regroupement de toute organisation du département afin de mettre en commun des idées et de l’énergie pour œuvrer ensemble à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes à toutes les échelles de la société. Toute organisation publique ou privée peut signer leur charte d’engagement et devenir membre permanent, ce qui démontre un premier engagement. Il est aussi possible de devenir membre actif en participant aux travaux de l’association sur des thématiques diverses (lutter contre le sexisme dans les transports en commun, aider à l’insertion des femmes dans le milieu sportif, favoriser la mixité des métiers au travers d’exposition photos dans des lieux culturels ou des établissements scolaires, modification des appellations des noms de rue avec des noms de femmes connues, etc.). Pour une organisation, les bénéfices stratégiques de ce partenariat sont divers : une visibilité locale de son engagement sur le sujet, une meilleure attractivité en matière de recrutement, etc. De plus, l’association peut intervenir dans l’organisation pour établir une campagne de sensibilisation auprès du personnel.

#### **Encadré 20 – Filières scientifiques et techniques : exemple de partenariat**

Une organisation spécialisée dans le milieu de l’enseignement à l’échelle internationale a signé une convention de partenariat avec une association, dont l’objet est la promotion des filles et des femmes dans les filières scientifiques et techniques. L’association souhaitait s’appuyer sur le réseau de l’organisation à l’étranger pour se développer à l’international et l’organisation voulait renforcer ses actions sur la lutte contre les stéréotypes et particulièrement au moment de l’orientation. De la Havane à Doha, de Phnom Penh à Douala et Fianarantsoa, plus de 6 000 lycéennes ont pu bénéficier de cette sensibilisation grâce à des visites de chantier ou à des marraines (ingénieures, etc.) venues témoigner.

## **5.4. Communication interne et externe**

### **5.4.1. Domaine d’action 1 : Contenu rédactionnel**

#### **5.4.1.1. Description du domaine d’action**

Le langage est un outil qui peut renforcer la division sexuée ou au contraire favoriser l’inclusion. Le langage inclusif permet de s’exprimer, à l’oral comme à l’écrit, de façon non-discriminante, c’est-à-dire sans véhiculer de stéréotypes, quel que soit le sexe de la personne dont on parle ou à qui l’on s’adresse. Il englobe l’ensemble des attentions graphiques et syntaxiques permettant d’assurer une égalité de représentation des femmes et des hommes. Comme le langage a le pouvoir de faire évoluer les attitudes culturelles et sociales, l’emploi d’un langage inclusif est un moyen de promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes et de lutter contre les préjugés.

Le contenu rédactionnel englobe ici tous les outils de communication d’une organisation : supports de communication imprimés ou digitaux (site web, magazine, guide pratique, support de présentation, etc.), communications interne et externe, communication orale, etc.

#### **5.4.1.2. Actions et attentes associées**

Il convient que l’organisation :

- utilise en alternance la double flexion, les termes génériques, les tournures neutres et le langage épïcène (mots ne variant pas selon le sexe) en l’accompagnant des articles genrés adaptés pour s’adresser aux parties prenantes internes et externes de manière inclusive ;



- préfère l'ordre alphabétique lors d'une énumération de personnes plutôt que l'ordre hiérarchique et présente intégralement l'identité des personnes (prénom, nom, métier, etc.) ;
- veille à l'usage de la féminisation ou la masculinisation des noms des métiers et des fonctions au sein de son organisation et lutte contre les représentations stéréotypées dans les textes et images ;
- garantisse la diversité et la mixité dans ses supports de communication et la parité entre les intervenantes et les intervenants ;
- utilise des images respectueuses de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- prévoit un temps de parole paritaire ou, en cas d'impossibilité, une participation sexuée représentative de l'effectif ;
- promeuve de manière égalitaire des modèles féminins et masculins dans l'ensemble de sa communication.

## 5.4.2. Domaine d'action 2 : Action de communication

### 5.4.2.1. Description du domaine d'action

Les actions de communication d'une organisation sont définies comme l'ensemble des contenus et événements internes et externes créés ou organisés par l'organisation. C'est notamment par le biais de ses actions de communication qu'une organisation peut traduire ses engagements et ses valeurs auprès de ses parties prenantes.

### 5.4.2.2. Actions et attentes associées

Il convient que l'organisation :

- mette en place un comité de revue éditoriale pour garantir une communication sans stéréotypes et forme les membres de ce comité sur ces questions ;
- définisse un plan annuel de communication interne et externe relative à l'égalité ou intègre les enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le ou les plans de communication existants ;
- développe une communication non sexiste au service de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes de l'organisation ;
- informe l'ensemble de ses parties prenantes internes et externes sur la politique égalité mise en place en son sein ;
- organise des événements et des ateliers notamment à l'occasion de journées nationales ou internationales ayant des thématiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- organise des événements et des ateliers pour sensibiliser sur les stéréotypes liés à l'actionnariat ;
- mette en valeur la diversité des parties prenantes internes et externes de manière régulière (par exemple par le biais d'un bulletin d'information) ;
- participe à des événements a minima mixte sinon paritaire dans le public et au niveau des intervenantes et intervenants ;

**Encadré 21 – Mixité des personnes intervenant dans les tables rondes, réunions, conférences et débats**

Créée suite à l'appel de personnalités publiques qui s'engageaient à ne plus participer à des manifestations ou des débats publics qui n'associeraient pas des femmes, une association vise à garantir la mixité et la représentativité des femmes dans les prises de parole publiques. L'association est co-présidée par une femme et un homme et réunit notamment des personnalités de haut niveau dans tous les domaines d'activité. Celles-ci s'accordent à ne prendre part à des tables rondes, conférences et débats uniquement si la mixité des personnes intervenant y est assurée. Le but est de prévenir et d'éviter, en amont des événements, l'absence de prise de parole de femmes. L'association labellise également les événements qui assurent la présence active de femmes dans tous les panels et interventions et valorisent leurs compétences quel que soit le sujet. Cette labellisation implique la signature d'une charte d'engagement de la part des organisateurs et organisatrices.

- mette à disposition de l'ensemble de ses nouvelles parties prenantes un kit d'accueil relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes (exemples : politique interne en faveur de l'égalité, informations sur les organisations spécialisées, pratiques de l'organisation sur l'accompagnement des parties prenantes dans leurs responsabilités familiales, etc.) ;
- crée un espace virtuel ou physique au sein duquel sont rappelés les droits des collaborateurs et des collaboratrices en matière d'égalité, les numéros des associations spécialisées ainsi que toute information relative à la prévention des violences sexuelles et sexistes. Les organisations situées hors du territoire français sont tenues de mettre à disposition les informations locales ;
- garantisse la diversité des dénominations de ses espaces physiques et virtuels ;
- mette en place des prix et concours valorisant les investisseuses ;
- mette en place des actions de valorisation à destination de femmes exerçant des métiers et activités à dominante masculine et des hommes exerçant des métiers et activités à dominante féminine.

## Annexe A

# Exemple d'initiative volontaire pour la prévention des violences sexuelles et sexistes

### A.1. État des lieux

Afin d'identifier des violences et d'initier une démarche pour la prévention des violences sexuelles et sexistes au sein de l'organisation, un état des lieux sur les violences sexuelles et sexistes est nécessaire. Tout d'abord, l'évaluation du risque doit, si ce n'est pas déjà fait, être intégrée dans la démarche santé et sécurité globale de l'organisation en ajoutant une rubrique à l'outil interne obligatoire : le document unique d'évaluation des risques professionnels.

En parallèle, l'organisation peut procéder à une enquête interne basée sur la confidentialité et l'anonymat avec pour objectifs d'évaluer l'ampleur du sexisme dans l'environnement de travail et de quantifier les violences sexuelles et sexistes existantes. Cela peut aussi être le lieu pour recueillir les besoins des collaborateurs et des collaboratrices. Dans ce cadre, des modèles de questionnaires existent.

### A.2. Identification et hiérarchisation des parties prenantes

En matière de prévention des violences sexuelles et sexistes, différentes parties prenantes sont à associer à la démarche :

- les collaborateurs et les collaboratrices ;
- les équipes managériales ;
- les membres du Comité Social et Économique ;
- les personnes référentes harcèlement sexuel et agissements sexistes ;
- la médecine de travail et les services sociaux.

Il est possible d'associer un ou une prestataire à la démarche de prévention.

Pour assurer l'impulsion de la dynamique, il convient que les instances dirigeantes soient le plus engagées dans la démarche. La démarche peut être néanmoins impulsée par l'ensemble des parties prenantes.

### A.3. Identification et hiérarchisation des domaines d'actions

Afin de faire émerger le sujet des violences sexuelles et sexistes et de créer une culture commune, plusieurs domaines d'actions sont à identifier et hiérarchiser :

- l'évaluation des risques ;
- la sensibilisation ;
- la formation ;
- la communication et l'information ;
- la création d'une procédure d'alerte, de signalement et de traitement ;
- la procédure de prise en charge.

## A.4. Construire, planifier, déployer et vérifier

Plusieurs thèmes d'actions peuvent être construits et planifiés :

- Tout d'abord, la sensibilisation des collaborateurs et collaboratrices : elle peut prendre la forme de sessions de sensibilisation classique, avec, par exemple, des quiz interactifs et mises en situation, la mise en place de théâtre, de forum au sein de l'organisation ou de modules en ligne, etc.
- Ensuite, la formation des acteurs et actrices clés tels que les personnes pouvant recueillir la parole ou prendre en charge les violences sexuelles et sexistes, la ou le responsable des ressources humaines, les membres du Comité Social et Économique, les personnes référentes harcèlement sexuel et agissements sexistes, les équipes managériales. Ces temps de formation peuvent être élargis au personnel de la médecine du travail et des services sociaux. Ces temps de formation devront aborder les obligations légales et proposer des modèles d'actions.
- Suite à cette formation une procédure d'alerte, de signalement et de traitement peut être élaborée en coordination avec les instances représentatives du personnel. Dans le cadre de ce dispositif, peuvent être créées une cellule d'écoute (à voir suivant la taille de l'organisation) gérée par une personne formée, sensibilisée et volontaire, une ligne de téléphone ou une boîte mail dédiée garantissant la confidentialité des informations des victimes et des témoins. De plus, un questionnement systématique sur les violences sexuelles et sexistes peut être intégré à la trame d'entretien annuel proposé par l'organisation.
- Enfin, une procédure de prise en charge doit être définie. À titre d'exemple, elle peut prévoir des trames d'entretiens pour les victimes, les auteurs, autrices et les témoins ainsi qu'un barème de sanction en fonction des faits (le harcèlement sexuel = faute grave = licenciement).
- Des mesures de protection des victimes doivent être mises en place par l'organisation pendant le déroulé de l'enquête interne comme par exemple : une orientation systématique vers la médecine du travail et un changement de service de l'auteur présumé ou autrice présumée. Par ailleurs, l'organisation peut également orienter les victimes vers des ressources externes afin de les accompagner dans les démarches judiciaires et psychosociales comme par exemple vers des psychologues ou des associations spécialisées. Une « boîte à contact » de ressources externes peut être utilisée.

## A.5. Intégrer la démarche à la politique de responsabilité sociale de l'organisation

Communiquer sur la démarche de prévention des violences sexuelles et sexistes permet de l'intégrer à la politique de responsabilité sociale de l'organisation. Des outils internes peuvent être mobilisés dans le cadre de cette communication comme par exemple : le règlement intérieur dans lequel figurent les articles de lois et les sanctions, le livret d'accueil dans lequel peut figurer la politique en termes de prévention des violences sexuelles et sexistes, les notes de service, l'intranet, etc.

En parallèle, des affichages, vidéos, expositions, jeux de cartes, jeux de plateau peuvent être diffusés et utilisés.

Complémentairement, l'organisation peut développer une communication externe qui peut s'appuyer, par exemple, sur des supports d'information reflétant l'engagement de l'organisation.

Des moments dédiés, en interne et en externe, peuvent être organisés en proposant des ateliers et des animations autour du sujet.

## Annexe B

# Indicateurs sur la situation comparée entre les femmes et les hommes

### B.1. Conditions générales d'emploi

#### B.1.1. Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD)
- Age moyen par catégorie professionnelle

#### B.1.2. Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel)
- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end

#### B.1.3. Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- Répartition par catégorie professionnelle
- Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique

#### B.1.4. Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail
- Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement

#### B.1.5. Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe pour la répartition des effectifs par catégorie professionnelle.

#### B.1.6. Promotion

Données chiffrées par sexe :

- Nombre de promotions par catégorie professionnelle
- Durée moyenne entre deux promotions

### **B.1.7. Ancienneté**

Données chiffrées par sexe :

- Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle
- Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle

### **B.2. Rémunération**

Données chiffrées par sexe et répartition par catégorie professionnelle selon :

- Éventail des rémunérations
- Rémunération moyenne ou médiane mensuelle
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

### **B.3. Formation**

Données chiffrées par sexe et répartition par catégorie professionnelle selon :

- Le nombre moyen d'heures d'actions de formation par collaborateur et collaboratrice et par an
- La répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences

### **B.4. Conditions de travail**

Données générales par sexe et répartition par poste de travail selon :

- L'exposition à des risques professionnels
- La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches

### **B.5. Congés**

Ce point concerne les indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

- Existence d'un complément de salaire versé par l'organisation pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption
- Données chiffrées par catégorie professionnelle pour le nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques

### **B.6. Organisation du temps de travail dans l'entreprise**

Ce point concerne les indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

- Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle
- Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :
  - » nombre de collaborateurs et collaboratrices ayant accédé au temps partiel choisi ;
  - » nombre de collaborateurs et collaboratrices à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.

- Services de proximité :
  - » participation de l'organisation et de son comité aux modes d'accueil de la petite enfance ;
  - » évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

## Bibliographie

AC X20-032:2015, *Développement durable et responsabilité sociétale — Guide d'utilisation de la norme ISO 26000:2010 pour la filière vin.*

NF EN ISO 9001:2015, *Systèmes de management de la qualité – Exigences.*

NF EN ISO 26000:2020, *Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale.*

NF ISO 20400:2017, *Achats responsables.*

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Rapport relatif à la lutte contre les stéréotypes*, Rapport n°2014-10-20-STER-013 publié le 20 octobre 2014

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Pour une communication publique sans stéréotype de sexe, Guide pratique*, publié en 2016

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, *1<sup>er</sup> état des lieux du sexisme en France*, Rapport n°2018-01-07-STER-038 publié le 17 janvier 2019

Conseil de l'Europe, *Le Conseil de l'Europe et le genre*, <https://www.coe.int/fr/web/european-youth-foundation/council-of-europe-and-gender>, avril 2021

Défenseurs des droits, *Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité*, <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>, avril 2021

Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, *Qu'est-ce que le sexisme ?*, <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/sexisme-pas-notre-genre/vos-droits/>, avril 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, *Index de l'égalité professionnelle : calcul et questions/réponses*, <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro>, avril 2021

Institut Emilie du Châtelet, *Le concept de genre*, <http://www.institutemilieduchatelet.org/le-genre>, avril 2021

Objectifs de développement durable des Nations Unies, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/>, janvier 2021