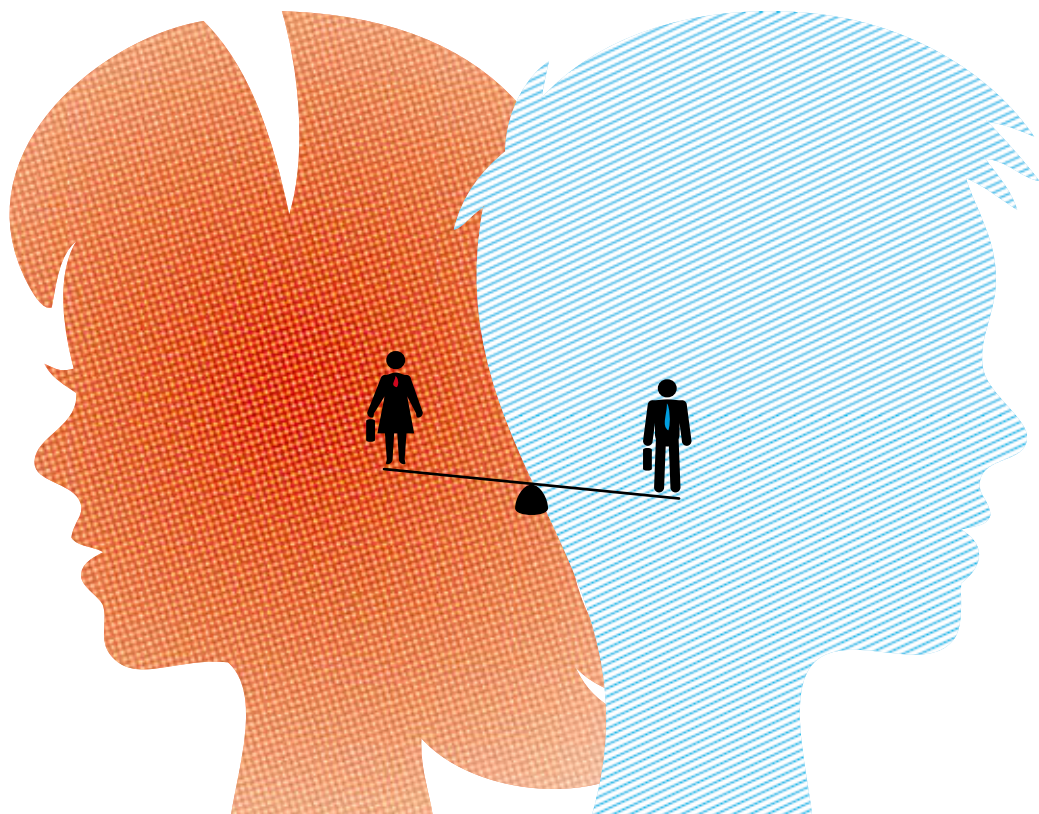


ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Conférence de la coordination ligérienne de l'égalité

1^{re} édition : novembre 2013 – Mise à jour : février 2014



Enjeu à la fois économique et social, l'égalité professionnelle implique toute la société, l'État, les collectivités territoriales, les entreprises, les syndicats et les citoyens. Elle concerne les hommes et les femmes. L'égalité professionnelle renvoie aux questions de stéréotypes dans l'éducation et l'orientation, de mixité professionnelle, d'égalité salariale, de parité et d'articulation des temps sociaux. Pour plus d'avancées en la matière, information et sensibilisation sont des facteurs déterminants.

C'est pourquoi la Région des Pays de la Loire a organisé le 7 novembre 2013, dans le cadre de la Coordination ligérienne de l'égalité (la « Clé »), un temps de concertation sur l'égalité professionnelle avec l'ensemble des acteurs impliqués ou souhaitant engager une démarche dans ce domaine. La politique de la Région s'inscrit en complément des actions menées par les acteurs nationaux et ceux du territoire.

Ce dossier signale une majorité de documents disponibles au Centre de ressources du Carif-Oref des Pays de la Loire.

Vous pouvez les emprunter gratuitement sur simple demande.

Contact : 02 40 20 40 16 – doc@cariforef-pdl.org



SOMMAIRE

Un projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes 4

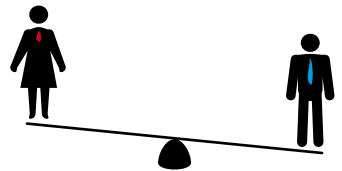
Les mots clés de l'égalité professionnelle 6

Points de repères législatifs 8

Des inégalités professionnelles persistantes à résoudre 12

Éléments d'analyse et outils opérationnels pour une démarche d'égalité professionnelle 20

Institutions et organismes ressources 29



UN PROJET DE LOI POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Mettre fin aux inégalités qui malgré les lois et les décennies perdurent.



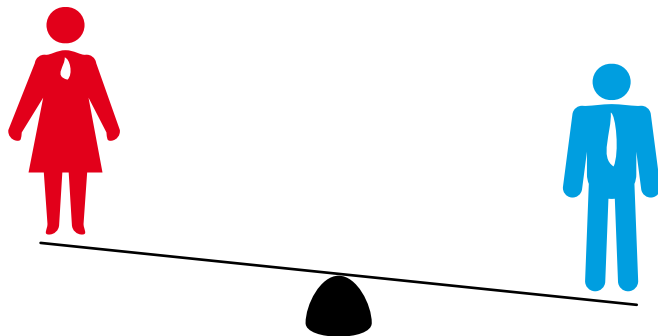
Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes

Après avoir été voté par le Sénat le 17 septembre 2013, le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, présenté par Najat Vallaud-Belkacem, la ministre des Droits des femmes, a été adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 28 janvier 2014. Ce texte qui vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privée, professionnelle et publique aborde ainsi l'égalité de façon transversale et sous tous ses aspects. Il se présente sous quatre grandes thématiques :

- Faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Lutter contre la précarité des femmes
- Protéger les femmes victimes de violences et garantir leur égale dignité dans la société

- Assurer une juste représentation des femmes dans la société.

Concernant l'égalité professionnelle, le projet entend notamment réformer le congé parental pour accroître le niveau d'emploi des femmes et favoriser un meilleur partage des responsabilités parentales. Plusieurs dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail du 19 juin 2013 sont transposées dans le texte dont la création d'une négociation unique sur l'égalité professionnelle et salariale. Le projet de loi doit faire l'objet d'une deuxième lecture par les sénateurs..





Loi-cadre pour l'égalité femmes-hommes : agir sur tous les fronts - GOUVERNEMENT
www.gouvernement.fr

Projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes - SÉNAT
www.senat.fr

Projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes – ASSEMBLÉE NATIONALE
www.assemblee-nationale.fr

Avis sur le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes : 60 recommandations pour une politique d'égalité entre les femmes et les hommes cohérente et ambitieuse.
HAUT CONSEIL À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, 2013. - 115 p.
www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

Projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes : premier jalon vers une approche intégrée. - GONTHIER-MAURIN Brigitte ; SÉNAT - Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. – 2013. – 95 p.
www.senat.fr

Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à la qualité de vie au travail -
AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
www.anact.fr

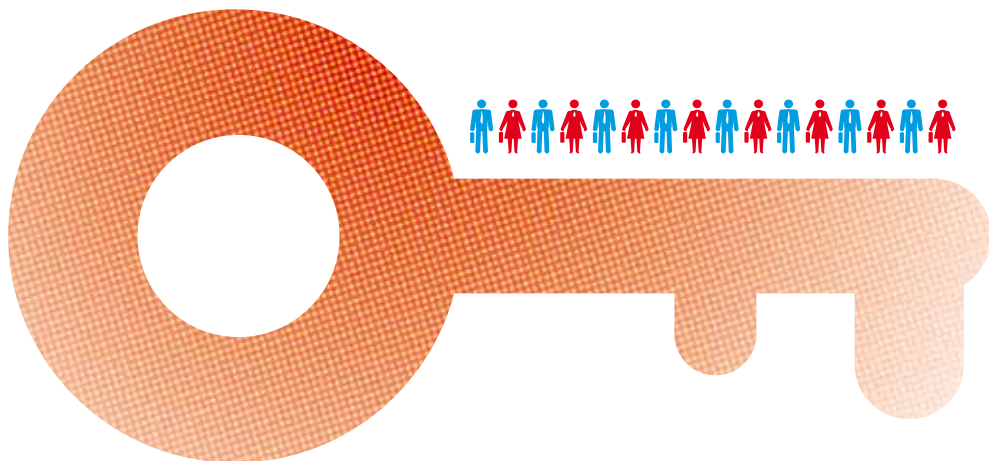
LES MOTS CLÉS DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes et à la protection contre le chômage. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.



Article 23 de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948



Égalité professionnelle

C'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Égalité salariale

C'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Parité

C'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité. (Exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100 % des hommes cadres et 100 % des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois.)

Mixité professionnelle

C'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (exemple : 30 % d'hommes et 70 % de femmes).

Diversité

C'est la présence et la valorisation de populations différentes par leur sexe, leur âge, leur handicap, leur origine, leur orientation sexuelle, etc.

5 définitions clés – EGA-PRO

www.ega-pro.fr

ALLER PLUS LOIN

Dossier thématique : Égalité professionnelle femmes-hommes : panorama breton – GREF BRETAGNE


www.gref-bretagne.com

La charte de l'égalité : pour l'égalité des hommes et des femmes, la France s'engage. – MINISTÈRE DÉLÉGUÉ À LA PARITÉ ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, 2004. – 231 p.


POINTS DE REPÈRES LÉGISLATIFS




1946 : Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est inscrit dans le préambule de la Constitution.




1957 : Adopté le 25 mars 1957, l'article 119 du Traité de Rome inscrit le principe de l'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe.




1972 : La loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 inscrit dans le Code du travail le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.




1975 : La loi n° 75-620 du 11 juillet 1975 relative à l'éducation, dite loi Haby, organise l'obligation de mixité dans les établissements publics d'enseignement.



1976 : La directive européenne du 9 février 1976 vise à la mise en œuvre, dans les États membres, du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes concernant l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et les conditions de travail.



1983 : La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983, dite loi Roudy, porte modification du Code du travail et du Code pénal concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en transposant la directive du 9 février 1976. Cette loi réaffirme le principe de l'égalité professionnelle (recrutement, rémunération, promotion, formation). Elle institue aussi l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salarié(e)s de produire un Rapport annuel sur la situation comparée (RSC) des femmes et des hommes dans l'entreprise. Le RSC permet d'analyser la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise et de définir les actions nécessaires à la suppression des écarts de situation. La loi complète l'égalité de traitement par la notion d'égalité des chances. Ceci implique que des actions soient engagées envers les femmes pour garantir une égalité réelle.



1989 : La loi n° 89-486 du 10 juillet 1989 relative à l'orientation sur l'éducation fixe cette dernière comme étant la première priorité nationale. Le service public de l'éducation doit contribuer à l'égalité des chances.



1998 : La circulaire du 6 mars 1998 invite à recourir aux appellations féminines pour les noms de métier, de fonction, de grade ou de titre dès lors qu'il s'agit de termes dont le féminin est par ailleurs d'usage courant.

2001 : La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, dite loi Génisson, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes crée l'obligation de négocier sur le sujet au niveau de l'entreprise et des branches.


La loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations a pour but d'améliorer la protection des salariés notamment par l'aménagement de la charge de la preuve en cas de litiges.

2004 : La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ajoute aux thèmes de la négociation obligatoire de branche la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation afin d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

L'arrêté du 2 septembre 2004 crée la commission de labellisation composée à parité de représentants de l'État, des syndicats de salariés et des organisations patronales. Elle apprécie les plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle de toute entreprise, association ou administration (quelle que soit sa taille ou son activité), faisant la demande d'obtention du label « Égalité professionnelle ».

2006 : La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est issue de l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur la mixité et l'égalité professionnelle signé le 1^{er} mars 2004. Elle comporte notamment une partie sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

2008 : La 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 (discriminations directe et indirecte, harcèlement moral et sexuel et possibilité de recours à des actions positives) modifie notamment l'article 1^{er} de la Constitution qui dispose que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».



2010 : La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites comporte, outre les mesures liées aux droits des assurés en matière de retraite, un certain nombre de dispositions relatives à la prévention et la prise en compte de la pénibilité, à l'emploi des seniors, à l'égalité hommes-femmes et à l'épargne retraite.


2011 : La loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit notamment l'instauration progressive de quotas pour aller vers la féminisation des instances dirigeantes.

2012 : La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique comporte notamment un volet pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique avec l'instauration de quotas de 40 % de nomination de femmes aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant d'ici 2018.

Les deux circulaires du 23 août 2012, l'une relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autre relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, permettent la prise en compte des droits des femmes au niveau législatif et encouragent la parité dans l'administration.

Le décret n° 2012-1097 du 28 septembre 2012 crée le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes qui remplace le comité interministériel chargé des droits de la femme. Ses missions doivent couvrir les grands enjeux de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment l'accroissement des garanties d'égalité dans les domaines politique, économique, professionnel et social. Ce comité arrête le plan d'action interministériel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 a pour objet la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



2013 : Le décret n° 2013-8 du 3 janvier 2013 institue un Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il remplace l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes créé en 1995. Le Haut conseil a notamment pour mission d'animer le débat public sur la politique des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.



ALLER PLUS LOIN

Égalité professionnelle – Tous les textes juridiques – LE HAUT CONSEIL À L'ÉGALITÉ
www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

L'égalité professionnelle – DIRECTION DE L'INFORMATION LÉGALE ET ADMINISTRATIVE
www.vie-publique.fr

**Chronologie des dispositions en faveur de l'égalité des femmes et des hommes –
MINISTÈRE DES DROITS DES FEMMES**
www.femmes.gouv.fr

Textes légaux et notes d'information : égalité professionnelle femmes-hommes.
GREF Bretagne, 2012. – 20 p.
www.gref-bretagne.com



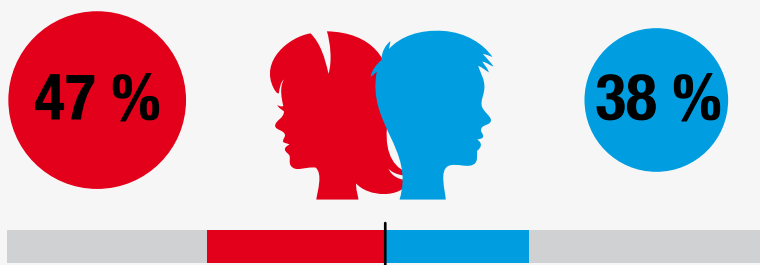
La discrimination, l'égalité professionnelle.
LIAISONS SOCIALES NUMÉRO SPECIAL, n° 15946,
30 septembre 2011.
74 p.

DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES PERSISTANTES À RÉSOUDRE



Plusieurs facteurs d'inégalités professionnelles restent encore à améliorer, des stéréotypes dans l'éducation à la conciliation vie professionnelle/vie privée, en passant par la mixité professionnelle, l'égalité salariale et la parité. Ces inégalités qui bien souvent se cumulent doivent être identifiées pour être mieux combattues.

STÉRÉOTYPES DE GENRE DANS L'ÉDUCATION ET L'ORIENTATION



47 % de femmes diplômées de niveau Bac + 2 contre 38 % d'hommes

Dès l'école élémentaire, **les filles réussissent mieux leur parcours scolaire que les garçons**. Elles sortent aussi plus diplômées du système éducatif. Parmi les générations ayant entre 25 et 34 ans en 2010, **la proportion de femmes ayant au moins un diplôme de niveau Bac + 2 est de 47 % contre 38 % chez les hommes**. Si les garçons sortent moins diplômés du système éducatif, ils semblent se diriger, à niveau de diplôme donné, dans des filières plus porteuses sur le marché du travail que les filles. **Les choix de spécialités restent en effet très clivés selon le sexe**.



Femmes et hommes : regards sur la parité.

INSEE, 2012.

182 p.

Des manuels scolaires très mâles

La plupart des ouvrages scolaires véhiculent une image stéréotypée des femmes. De nouveaux outils permettent pourtant de transmettre une vision plus équilibrée des sexes.

NAHAPETIAN Nairi. - ALTERNATIVES ÉCONOMIQUES, n° 327, 01/09/2013. – pp. 44-45

Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur

Les études statistiques sur les parcours scolaires des élèves établissent les différences de performance des élèves selon les sexes, souvent à l'avantage des filles. Cette publication montre les différences d'orientation entre filles et garçons et leurs incidences ultérieures sur l'insertion dans l'emploi ainsi que sur les inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes. En France comme au niveau européen, les filles sont plus diplômées à la sortie du système éducatif. Elles se distinguent par une meilleure maîtrise de la langue, de moindres difficultés en lecture et des scores plus élevés en compréhension de l'écrit. Elles ont des résultats équivalents à ceux des garçons en sciences, mais semblent avoir moins confiance dans leur capacité scientifique.

MINISTÈRE ÉDUCATION NATIONALE, 2013. - 40 p.

MIXITÉ PROFESSIONNELLE

«Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées» : quand les recruteurs-e-s parlent du sexe des candidats-e-s

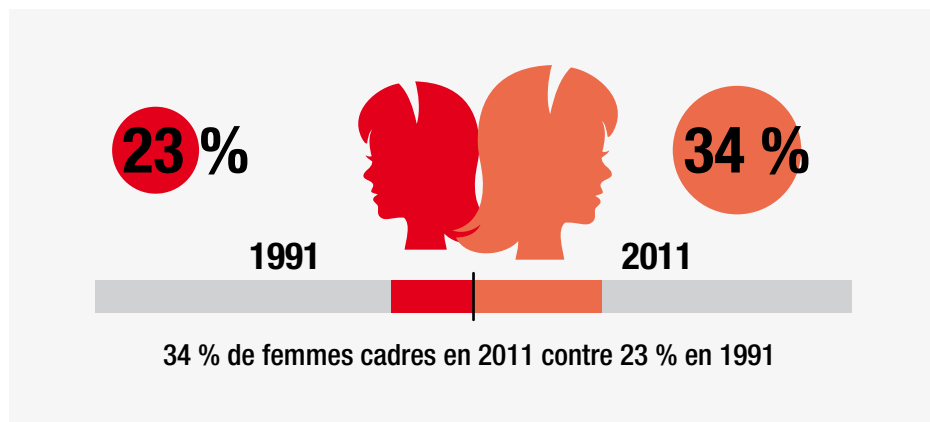
Les discriminations à l'embauche sont punies par la loi. Pourtant, lors d'un recrutement, le critère du sexe est rarement neutre. Le supposé manque de disponibilité des femmes n'est pas seul en cause. Tout un ensemble de traits de personnalité encore assignés «naturellement» aux hommes et aux femmes peut venir biaiser la sélection. Les propos de recruteurs, des deux sexes, montrent que les stéréotypes ont la vie dure...

CHANTREUIL Lydie, EPIPHANE Dominique. - BREF DU CÉREQ, n° 315, 01/10/2013. - 4 p.

Femmes et hommes : regards sur la parité.

De 1990 à 2010, la mixité au niveau des métiers a progressé quelque peu, mais pas de façon uniforme. **Les métiers des services à la personne continuent d'accueillir presque exclusivement des femmes, ceux du bâtiment une très grande majorité d'hommes. La hausse des qualifications des femmes leur permet toutefois d'accéder de plus en plus aux emplois de cadres.** Parallèlement, entre 1990 et 2010, **la part des femmes parmi l'emploi non qualifié (de plus en plus tertiaire) progresse.** Il est occupé à 62 % par les femmes aujourd'hui, contre 56 % il y a vingt ans. **Les femmes renforcent à la fois leur présence au sein de l'emploi le plus qualifié et au sein de l'emploi non qualifié.**

Femmes et hommes : regards sur la parité. INSEE, 2012. - 182 p.



La progression de la part des femmes parmi les cadres est constante. Les femmes représentaient 23 % des cadres il y a vingt ans, elles sont 34 % aujourd'hui. De plus, près de la moitié des jeunes diplômés bac + 4 et plus qui trouvent un premier emploi directement au statut cadre sont désormais des femmes. Toutefois, la comparaison des situations professionnelles des hommes et des femmes cadres révèle aussi de nombreuses différences. **Hommes et femmes cadres n'occupent pas les mêmes fonctions et les femmes cadres ont un niveau de responsabilité moindre que les hommes cadres**, surtout après 40 ans. En effet, seules 11 % d'entre elles occupent un poste à forte responsabilité contre 23 % des cadres masculins. Ces différences de situation expliquent une partie des inégalités salariales entre hommes et femmes cadres.

Femmes cadres et hommes cadres : des inégalités professionnelles qui persistent
APEC, 2011. - 8 p.

DIVERSITÉ PROFESSIONNELLE

Égalité : les entreprises aussi «célébreront» le mariage pour tous

La loi Taubira élargit aux couples de même sexe les règles du Code du travail, jusqu'ici fondées sur le seul couple hétérosexuel. **Les couples homosexuels bénéficieront désormais dans leur vie professionnelle de tous les avantages propres aux couples mariés** : congé paternité, congé adoption, droit à l'accompagnement en cas de mobilité géographique, extension de la complémentaire santé. Quelques entreprises avaient déjà devancé cette évolution de la société française dans le cadre d'une politique de diversité volontariste.

ARRIVET Domitille. - ENTREPRISE ET CARRIÈRES, n° 1150, 25/06/2013. - pp. 12-14

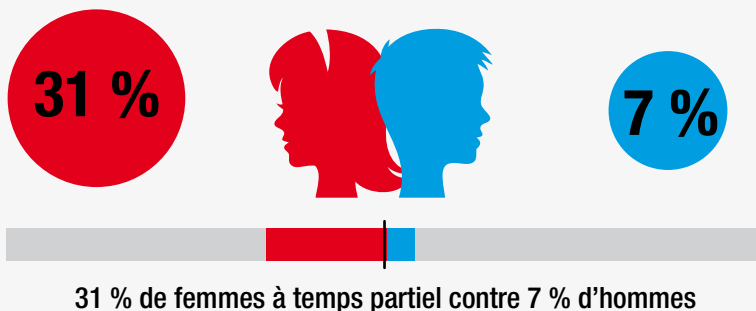
Les catégories sociales les plus concernées

Jeunes, femmes, ouvriers, étrangers, homosexuels, handicapés : pour beaucoup, l'égalité officiellement proclamée n'est qu'un leurre. Souvent, en particulier dans l'emploi, les inégalités se cumulent pour constituer un système global qui pousse vers l'exclusion.



Les inégalités en France.
ALTERNATIVES ÉCONOMIQUES,
Hors-série poche, n° 43, 01/03/2010.
pp. 90-121

CONDITIONS DE TRAVAIL



En 2010, 31 % des femmes salariées travaillent à temps partiel contre 7 % de leurs collègues masculins. Dans une forte proportion, ce temps partiel est subi, si bien que les femmes et les hommes concernés sont en sous-emploi (respectivement 9 % et 3 %).

Femmes et hommes : regards sur la parité. INSEE, 2012. - 182 p.

Le taux d'emploi des hommes et des femmes : des écarts plus marqués en équivalent temps plein

En 2011, parmi les femmes âgées de 20 à 64 ans ayant achevé leur formation initiale, 67 % ont un emploi : c'est 9 points de moins que les hommes. **En Équivalent temps plein (ETP), le taux d'emploi des femmes n'est plus que de 59 % et l'écart atteint 15 points par rapport aux hommes. L'écart est important mais se resserre entre 2003 et 2011 :** le taux d'emploi en ETP des femmes augmente de 1 point quand celui des hommes recule de 3 points. Les taux d'emploi augmentent fortement chez les personnes de 55 à 64 ans, hommes comme femmes, malgré une nette montée du temps partiel chez les 60-64 ans. Entre 2003 et 2011, c'est pour les 20-29 ans que la situation se dégrade le plus : le chômage et le temps partiel augmentent fortement après 2008. **En 2011, le taux d'emploi en ETP des jeunes femmes sans diplôme n'atteint pas 30 % contre près de 80 % pour les jeunes femmes diplômées du supérieur. Les femmes peu diplômées, qu'elles aient ou non des enfants, peinent davantage que leurs homologues masculins et que les femmes plus diplômées à trouver un emploi et à l'exercer à temps plein.**

GUEDJ Hélène - INSEE PREMIÈRE, n° 1462, 30/08/2013. - 4 p

Les conditions de travail ont-elles un sexe ?

Les femmes sont bien moins loties. **Les postes souvent pénibles et répétitifs, exigeants, aux horaires atypiques, précaires reviennent aux femmes.** Le déficit de perspectives d'évolution leur génère de l'usure professionnelle.

Anact. TRAVAIL ET CHANGEMENT, n° 348, 01/03/2013. – 16 p.

Travail et emploi des femmes



Cet ouvrage s'intéresse à l'activité féminine et à ses évolutions. Depuis les années 1960, l'emploi féminin est en forte hausse en France et en Europe. Plus de femmes actives, salariées, instruites, mais

aussi plus de femmes au chômage, en situation précaire et en sous-emploi. C'est cette situation contradictoire que ce livre se propose d'analyser à partir de quatre entrées : l'activité, le travail, le chômage et le sous-emploi.

MARUANI Margaret. LA DÉCOUVERTE, 2011. 128 p.

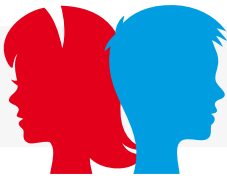
Genre et conditions de travail : mixité, organisation du travail, santé et gestion des âges



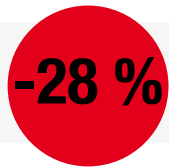
Contributions de chercheurs et de consultants sur la question de la prise en compte du genre dans l'amélioration des conditions de travail.

Anact. – ÉTUDES ET DOCUMENTS, 01/10/2009.- 185 p.

ÉGALITÉ SALARIALE



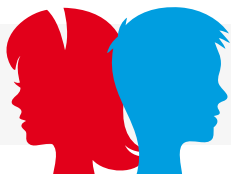
le salaire des femmes est inférieur de 28 % à celui des hommes



En 2010, dans le secteur privé, le revenu salarial des femmes est inférieur de 28 % à celui des hommes (contre 34 % en 1995 et 32 % en 2008). Cette situation s'explique notamment par un niveau de salaire horaire moyen inférieur de 18 % (contre 21 % en 1995) et une durée de travail moindre de 13 % (contre 16 % en 1995). Si leur part progresse parmi les cadres (de 28 % en 1995 à 35 % en 2010), les femmes occupent encore plus de 70 % des postes d'employés. Par ailleurs, les femmes et les hommes se répartissent très inégalement dans les différents secteurs d'activité.

Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes. MORIN Thomas, REMILA Nathan. INSEE PREMIÈRE, n° 1436, 01/03/2013. - 4 p.

PARITÉ HOMMES/FEMMES DANS LES ENTREPRISES ET CONSEILS D'ADMINISTRATION



Les femmes occupent un cinquième
des postes de cadres dirigeant-e-s

1/5

Si, en 2009, les femmes représentent 46 % des salariés du privé, elles n'occupent qu'un cinquième des postes de cadres dirigeant-e-s des entreprises du secteur privé. La proportion de femmes parmi les cadres dirigeants progresse néanmoins nettement parmi les plus jeunes générations : 42 % chez les moins de 30 ans, 23 % chez les 30-49 ans et 14 % chez les 50 ans ou plus. **Dans la fonction publique d'État, les femmes,** majoritaires à 52 %, sont peu présentes dans les fonctions d'encadrement et les postes à responsabilités : **elles y occupent 21 % des emplois de direction. Les femmes ne sont pas mieux représentées dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale (18 %) alors qu'elles en représentent 61 % des effectifs. Elles sont plus nombreuses dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière (40 %).**

Femmes et hommes : regards sur la parité. INSEE, 2012. - 182 p.

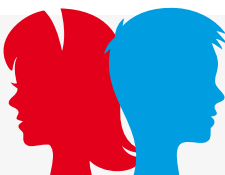
Mixité : les viviers d'administratrices existent déjà

La majorité des entreprises cotées a franchi le seuil de 20 % de femmes administratrices imposé par la loi Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011, à partir du 1^{er} janvier 2014. Les femmes recrutées sont de très haut niveau, avec une expérience de dirigeantes mais aussi un profil d'expertes. Les réseaux professionnels de femmes inter et intra-entreprises jouent un rôle majeur dans la promotion des femmes aux postes d'administratrices.

QUEUNIET Violette. - ENTREPRISE ET CARRIÈRES, n° 1148, 11/06/2013. - pp. 16-18

CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE /VIE PRIVÉE ET FAMILIALE

1h14



34 mn

les femmes consacrent 1h14 par jour
à s'occuper des enfants contre 34 minutes pour les hommes

Quand ils sont en emploi, les hommes et les femmes déclarent aussi souvent les uns et les autres avoir de fréquentes difficultés à concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle : en 2010, 12 % de celles qui ont un emploi déclarent avoir constamment ou souvent des difficultés à concilier les deux, contre 11 % des hommes. Pourtant, dans les faits, **les contraintes de conciliation entre sphères domestiques et professionnelles semblent davantage reposer sur les femmes** : elles consacrent notamment **1h14 par jour à s'occuper de leurs enfants contre 34 minutes pour les pères.**

Femmes et hommes : regards sur la parité. INSEE, 2012. - 182 p.

Maudite conciliation

Dossier sur le thème de la «conciliation» entre vie professionnelle et vie familiale ou privée. Selon les auteurs, ce terme, qui fait aussitôt penser aux femmes devant concilier leur rôle de mère et celui de travailleuse, devrait aussi s'appliquer aux hommes, avec un rééquilibrage des tâches familiales pour tendre vers une égalité professionnelle.

Collectif d'auteurs. - TRAVAIL GENRE ET SOCIÉTÉS, n° 24, 01/11/2010. - 258 p.

ALLER PLUS LOIN :

Égalité hommes-femmes : le syndrome de l'escargot. – ALET Claire, PECH Thierry, NAHAPÉTIAN Nairi. - ALTERNATIVES ÉCONOMIQUES, n° 322, 01/03/2013. – pp. 57-66

Attitudes et comportements des entreprises en matière d'égalité professionnelle. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : état des lieux 2012. APEC, 2012. – 44 p.

Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011. - MARUANI Margaret, MÉRON Monique. LA DÉCOUVERTE, 2012. – 229 p.

Travail, la révolution nécessaire. – MÉDA Dominique. AUBE, 2010. – 64 p.

ÉLÉMENTS D'ANALYSE ET OUTILS OPÉRATIONNELS POUR UNE DÉMARCHE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Prendre en compte l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise, c'est respecter la loi mais c'est aussi agir pour que toutes les compétences des femmes comme des hommes puissent être mises en œuvre. L'égalité professionnelle ne doit plus être qu'un principe, elle doit aussi devenir une réalité.

ÉLÉMENTS D'ANALYSE ET DE RÉFLEXION

Lutter contre les stéréotypes filles-garçons : un enjeu d'égalité et de mixité dès l'enfance

Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, a demandé au Commissariat général à la stratégie et à la prospective de réfléchir de manière transversale au problème des stéréotypes entre les filles et les garçons, dans l'enfance et l'adolescence, en couvrant l'ensemble de leur vie quotidienne. La conclusion des auteurs du rapport est que la recherche d'égalité bute sur les attitudes et les rôles sociaux. En d'autres termes, que les positions sociales des hommes et des femmes ne résultent pas uniquement de choix de vie individuels et rationnels mais aussi, et très profondément, d'habitudes, de clichés, de traditions, qui n'influencent pas seulement les goûts des individus mais aussi les institutions et les ressources qu'elles constituent pour chacun et chacune. Par-delà 30 propositions spécifiques comme notamment l'implication des familles pour faire découvrir les métiers à dominante masculine aux filles et à dominante féminine aux garçons, le Commissariat général à la stratégie et à la prospective invite avant tout les décideurs publics à se fixer l'objectif de réformer l'architecture des choix offerts aux individus.

COMMISSARIAT GÉNÉRAL À LA STRATÉGIE ET À LA PROSPECTIVE, 2014. - 236 p.

Femmes et précarité

Après avoir analysé **les facteurs cumulatifs exposant de nombreuses femmes à la précarité**, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité du Conseil économique, social et environnemental propose des pistes d'actions pour améliorer cette situation. Elle suggère notamment de promouvoir la mixité dans l'orientation et la formation initiale.

DUHAMEL Éveline, JOYEUX Henri ; Conseil économique social et environnemental. LES ÉDITIONS DES JOURNAUX OFFICIELS, 2013. – 130 p.

L'égalité entre filles et garçons dans les écoles et les établissements

Ce rapport trace le tableau de la situation actuelle de l'égalité – et des inégalités – entre filles et garçons dans les écoles et établissements scolaires ; il décrit le contexte où agit l'école en ce domaine ; il dresse un bilan des textes publiés et des actions engagées ; il appelle l'attention sur les freins et blocages, sur les effets pervers (notamment le risque de penser séparément l'expérience des filles et des garçons) ; il désigne les possibles leviers d'**une politique d'égalité entre filles et garçons**.

Inspection générale de l'Éducation nationale. MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE, 2013. - 109 p. - (Rapport, n° 2013-041, mai 2013)

Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes

Cette étude dresse le bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle et propose **des pistes de réflexion pour favoriser une culture de l'égalité** et créer un contexte favorable à la négociation collective : nécessité d'une approche systémique de l'égalité entre femmes et hommes : les leviers à actionner ; promouvoir des actions coordonnées de **déconstruction des stéréotypes** ; intégrer **l'égalité entre les sexes dans les pratiques professionnelles et pédagogiques** des acteurs et actrices du système éducatif ; **valoriser l'image des femmes** et renforcer leur visibilité dans les médias ; sensibiliser les professionnels du recrutement à **la prévention des discriminations** ; focaliser sur les conditions déterminantes ; promouvoir **l'égalité des chances** dans les parcours professionnels ; **renforcer la prise en compte de la parentalité dans la vie professionnelle** et favoriser l'implication des pères ; **enrayer la progression du travail à temps partiel subi** ; **promouvoir la mixité** dans tous les lieux de décision ; renforcer l'exemplarité de l'État employeur ; favoriser l'implication et l'exemplarité des dirigeants ; revitaliser la négociation collective ; actualiser les accords ; **améliorer la lisibilité du Rapport de situation comparée (RSC)** ; inciter à négocier en informant, formant et en accompagnant les acteurs ; identifier un pilote.

BRUNET Sylvie, DUMAS Maryse ; Conseil économique social et environnemental. LES ÉDITIONS DES JOURNAUX OFFICIELS, 2012. – 82 p.

Inégalités hommes-femmes : il est temps d'agir

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a lancé en 2010 son «Initiative pour la parité», chargée d'examiner les obstacles qui entravent l'égalité hommes-femmes en matière **d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat (les «trois E»)**. L'objectif : améliorer l'action publique et promouvoir la parité sur le plan économique dans les pays membres et non membres de l'Organisation. **Le présent rapport vise à informer, à mettre en commun les expériences et les bonnes pratiques, et à aider les gouvernements à promouvoir l'égalité hommes-femmes selon les «trois E»**. Il fait un bilan de la situation dans chacun des trois domaines sous l'angle de la parité, examine comment et pourquoi les inégalités se sont creusées et détermine les obstacles à surmonter pour renforcer l'égalité. Il recommande aux pouvoirs publics des mesures capables d'instaurer des règles du jeu plus équitables.

Organisation de coopération et de développement économiques. OCDE, 2012. 370 p.

Femmes-hommes : penser l'égalité

Cet ouvrage interroge les tensions entre dynamique égalitaire et recomposition des inégalités dans une approche pluridisciplinaire (juridique, politique, sociologique, économique, démographique et neurobiologique). Composé de chapitres généraux, de dialogues entre universitaires, ainsi que de focus sur des sujets porteurs de débats (articulation entre vie familiale et vie professionnelle, hypersexualisation des petites filles...), il est structuré en trois parties. La première partie est consacrée à l'analyse des instruments d'égalité, qu'ils soient législatifs ou institutionnels. Des clés sont données **pour comprendre la manière dont les politiques publiques françaises pensent et portent l'égalité dans le contexte d'une européanisation du modèle d'égalité**. La deuxième partie aborde le fonctionnement **des inégalités entre les sexes**, articulées entre sphère publique et privée, via l'analyse du rapport à l'autonomie par l'emploi et le partage du pouvoir. La troisième partie traite **des résistances et de la manière dont les inégalités se recomposent**.

Collectif d'auteurs. LA DOCUMENTATION FRANCAISE, 2012. 201 p.

Parentalité et égalité professionnelle hommes-femmes : comment impliquer les hommes ? 10 bonnes pratiques d'entreprises

Ce rapport présente 10 bonnes pratiques d'entreprises issues d'échanges avec plus de 500 employeurs de toutes tailles, tous secteurs et de toutes les régions françaises. Ces propositions sont aussi illustrées au travers de 12 témoignages d'hommes qui « font bouger les lignes ». Le rapport formule 10 leviers possibles pour les pouvoirs publics visant à favoriser la mise en œuvre par les entreprises des 10 bonnes pratiques présentées.

BALLARIN Jérôme ; Secrétariat d'État à la famille. Ministère des solidarités et de la cohésion sociale, 2012. - 166 pages

De nouvelles organisations du travail conciliant égalité femme/homme et performance des entreprises

Les aménagements d'horaires sont déterminants pour l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée. Aujourd'hui, ils se résument souvent au temps partiel, qui peut peser sur les trajectoires professionnelles de leurs bénéficiaires et perpétuer l'inégale répartition des tâches entre les femmes et les hommes. Il convient de les repenser pour répondre aux mutations sociétales (implication croissante des pères, essor des couples bi-actifs et des familles monoparentales) et aux enjeux de transformation de l'organisation des entreprises. Toutefois, l'innovation dans l'organisation du travail a souvent été préjudiciable à l'articulation travail/famille des salariés, comme le montre le développement des horaires atypiques. Mais des exemples étrangers attestent que des pratiques bénéfiques tant pour l'employeur que pour les salariés peuvent émerger : abandon de la référence temporelle traditionnelle du travail, annualisation des horaires, semaine compressée, partage de poste, planification des horaires atypiques, télétravail, etc. **L'égalité réelle au travail progresse quand les entreprises peuvent se saisir des enjeux de conciliation vie familiale/vie professionnelle et d'organisation du travail pour les hommes et les femmes pour en faire un facteur de productivité stratégique.**

WISNIA-WEILL Vanessa ; Centre d'analyse stratégique. - LA NOTE D'ANALYSE, n° 247, 01/11/2011. - 12 p.

L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail

L'inégal partage des responsabilités familiales explique, pour une bonne part, l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes. D'importantes mutations sociales et économiques transforment pourtant les aspirations des hommes et des femmes mais cet espoir de changement se heurte à la réalité des faits. Ce rapport de l'Inspection générale des affaires sociales éclaire ces écarts en analysant les pratiques des salariés et des entreprises pour exercer ou accompagner cette parentalité, notamment masculine, et avance des solutions pour répondre à cette question : **comment faire pour que la parentalité trouve une légitimité durable dans le monde du travail ? Deux mesures, parmi d'autres, sont proposées : l'une qui repose sur l'idée de parité parentale avec la création d'un congé d'accueil de l'enfant à la naissance et l'autre qui s'appuie sur la notion nouvelle de parentalité tout au long de la vie, avec la création d'un nouveau droit à la parentalité pour faire face aux aléas de l'existence.**

GRESY Brigitte, DOLE Philippe ; Inspection générale des affaires sociales. LA DOCUMENTATION FRANCAISE, 2011. - 231 p.

Égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique

Ce rapport présente **six propositions pour contrer des inégalités professionnelles majeures dans la fonction publique**. Ainsi la proportion de cadres dirigeants féminins reste inférieure à 20 % dans la fonction publique et des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes, évalués à 15,4 % fin 2007, subsistent. Le rapport préconise donc que **40 % des postes de direction dans la fonction publique soient réservés à des femmes d'ici 2017**. Autres pistes évoquées : agir sur la gestion des ressources humaines pour améliorer les déroulements de carrière des femmes et former les agents à la notion d'égalité professionnelle.

GUÉGOT Françoise. ASSEMBLÉE NATIONALE, 2011. - 49 p.

Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Vingt-cinq ans après le vote de la première loi en faveur de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes, le 13 juillet 1983, l'objectif semble toujours loin. Le «rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes» remis par Brigitte Grésy, inspectrice des affaires sociales, le 7 juillet 2009 à Xavier Darcos, ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, et Nadine Morano, secrétaire d'État chargée de la Famille en atteste. «Les négociateurs négocient peu», affirme le rapport, sauf dans les grandes entreprises : **43 % des branches n'ayant pas entamé de négociation en 2008 et, sur l'ensemble des 1 082 accords de branche signés en 2008, seulement 54 textes abordent l'égalité professionnelle, soit 5 %**. Pour remédier à ce triste constat, Brigitte Grésy formule quarante propositions.

GRESY Brigitte ; Inspection générale des affaires sociales. MINISTÈRE DU TRAVAIL, 2009. 123 p.

GUIDES PRATIQUES

Guide pratique. L'égalité professionnelle femmes-hommes : s'y repérer et passer à l'action

Construit autour de cinq axes thématiques et accompagné d'une boîte à outils détachable, cet ouvrage est un point d'entrée didactique pour les entreprises qui souhaitent prendre le sujet de l'égalité professionnelle à bras-le-corps : **Supprimer les inégalités de salaires ; Désexuer les métiers ; Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités ; Assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; Impliquer les hommes dans l'égalité.**

IMS-Entreprendre pour la cité. – IMS, 2013. – 76 p.

Femmes-hommes, l'égalité en action

Après un état des lieux de l'égalité femmes-hommes, ce hors-série poche d'Alternatives économiques présente les politiques, les innovations, les outils et les bonnes pratiques nécessaires à la mobilisation contre les inégalités encore existantes. Les trois grandes thématiques sur lesquelles il recommande d'**agir sont le travail, la famille et les mentalités.**



Collectif d'auteurs. - ALTERNATIVES ÉCONOMIQUES, Hors-série poche, n° 63, 01/09/2013. - 128 p.

Les droits du salarié

Dans toute société démocratique et organisée, certaines valeurs telles que le respect de l'être humain et les notions d'équité sont au centre des rapports entre les hommes. Cet ouvrage a pour but de transposer ces droits fondamentaux que possède tout être humain dans son milieu de travail. Il présente les droits et les devoirs des salariés et des employeurs. Il comporte cinq chapitres : La vie privée du salarié pendant son temps de travail et sur son lieu de travail ; La vie privée du salarié en dehors du temps et/ou du lieu de travail ; Le harcèlement ; Les discriminations ; **L'égalité professionnelle (obligations de l'employeur en la matière, établissement du rapport de situation comparée, outils de gestion, aides financières...).**

LECOMTE Amandine. GERESO, 2013. 253 p.

Égalité au travail

Le principe d'égalité au travail n'est explicitement affirmé par aucun texte, mais il est depuis plusieurs années régulièrement appliqué par le juge. La première partie de cet ouvrage définit **ce principe d'égalité de traitement**, le distingue de l'interdiction des discriminations et ainsi détermine les discriminations prohibées. La seconde partie de l'ouvrage précise ce qui peut et ce qui ne peut pas justifier des différences de traitement entre salariés d'une même entreprise. Les deux dernières parties de l'ouvrage abordent les façons **d'agir contre les inégalités dans l'entreprise** (actions de l'employeur lui-même ou négociations entre employeurs et organisations syndicales) et **les sanctions possibles contre les inégalités et les discriminations.**

BRISSY Stéphane. ÉDITIONS DES CITOYENS, 2013. 94 p.

Un salaire égal pour un travail de valeur égale : guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine

Partant du principe inscrit dans le Code du travail que «tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes», et du constat que, dans la réalité, les métiers à prédominance féminine se trouvent dévalorisés, le Défenseur des droits a souhaité, par le guide intitulé «Un salaire égal pour un travail de valeur égale», «munir les acteurs qui ont à prendre en compte la notion de travail de valeur comparable, d'un outil pratique fournissant des exemples concrets et soulignant les biais qui peuvent fausser l'évaluation des emplois». Constatant que les femmes sont recensées, pour plus de la moitié d'entre elles, dans seulement 12 familles professionnelles sur 87, il met ainsi en exergue la notion d'emplois «à valeur égale» qui permet de comparer des emplois différents et qui implique une remise en cause des classifications traditionnelles.

Le guide, scindé en trois parties, présente tout d'abord les principales notions juridiques **du principe d'égalité de rémunération** et **expose les principales méthodes d'évaluation des emplois et des classifications professionnelles existantes**. Il analyse ensuite, à partir d'exemples, les mécanismes de fonctionnement des méthodes d'évaluation pour élaborer une approche critique. Enfin, il identifie les points de vigilance et les différents axes d'intervention possibles pour **évaluer les emplois et revaloriser ceux à prédominance féminine**. Il émet ainsi des recommandations à destination des organisations qui s'engageraient dans une démarche d'évaluation des emplois.

DÉFENSEUR DES DROITS, 2013. - 134 p.

Discriminations et inégalités de traitement dans l'entreprise : tous égaux, tous différents

Le droit du travail s'efforce de lutter contre toutes formes d'inégalités dans la sphère professionnelle, ce qui passe par l'élimination des discriminations, des inégalités de traitement entre salariés, notamment en matière de rémunération, et de tous les harcèlements. Cet ouvrage spécialisé dans le droit du travail se divise en deux grandes parties, l'une sur **la lutte contre les inégalités** (l'interdiction des discriminations et du harcèlement, le respect de l'égalité professionnelle) et l'autre sur **la promotion de la diversité** (le cadre légal de la diversité et les politiques conventionnelles de diversité).



*RADÉ Christophe. -
ÉDITIONS LIAISONS, 2011. -
232 p.*

Le guide : la mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance

Et si ouvrir à tous, femmes et hommes, l'accès à tous les emplois, permettait à la fois d'améliorer la qualité des conditions de travail et l'efficacité de l'entreprise. On pourrait alors voir la mixité comme une solution pertinente et innovante pour réduire les dysfonctionnements de l'organisation. En effet, sa mise en œuvre permet de limiter les arrêts de production, le recours aux remplacements, de préserver la santé et de développer les parcours professionnels. Le réseau Anact en a fait l'expérience dans de nombreuses entreprises, notamment des PME. Ce guide propose une démarche et des exemples d'entreprises ; il donne des points de repères, des indicateurs et des méthodes pour diagnostiquer le degré de mixité dans l'entreprise et favoriser la mixité des postes et des parcours. Dans cette optique, il s'appuie sur une analyse fine du travail et de son organisation. Il sollicite aussi l'ensemble des partenaires sociaux pour faire du projet de mixité un objet de dialogue et d'évolution des représentations sociales dans l'entreprise.

Anact. – ANACT, 2011. - 50 p.

Comparer les emplois entre les femmes et les hommes : de nouvelles pistes vers l'égalité salariale

La ségrégation professionnelle marque le marché du travail en France, malgré un encadrement juridique. Si, aujourd'hui, le principe de droit social français «**à travail égal, salaire égal**» semble respecté et ses violations réprimées par les tribunaux, le principe juridique ne s'arrête pas là. L'égalité salariale entre hommes et femmes doit également exister à «valeur comparable» des emplois. Or, femmes et hommes restent encore concentrés dans des secteurs, des filières, des entreprises et des emplois très différents et cette spécialisation du travail rend inefficace le principe français d'identité salariale. Après un cadrage conceptuel et juridique en première partie, le second volet de cet ouvrage revient sur des expérimentations étrangères de démarches d'équité salariale. Les comparaisons d'emplois menées sont synthétisées en 3^e partie et, en dernier lieu, les résultats et recommandations à retenir pour une démarche d'équité salariale sont proposés. Une **grille d'analyse sexuée des critères d'évaluation des emplois** est notamment présentée : complexité, technicité, efforts, conditions de travail et responsabilités sont analysés sous l'angle du genre et de leurs différences de valorisation dans les emplois à prédominance féminine et masculine.

LEMIÈRE Séverine, SILVERA Rachel. LA DOCUMENTATION FRANCAISE, 2010. - 139 p. -

Guide du manager de proximité en entreprise : la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

Outil d'auto-formation et de sensibilisation à une meilleure prise en compte de **la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale**, ce guide apporte des conseils sur les comportements à adopter ou à éviter lors de situations concrètes de management et rappelle certaines **règles de droit à respecter dans les entreprises** (voir aussi la version pour les organismes du secteur public).

Observatoire de la parentalité en entreprise. Observatoire de la parentalité en entreprise, 2010. - 28 p.

Agir pour la mixité et l'égalité professionnelle, une stratégie gagnante pour les petites et les moyennes entreprises

Avec ce guide d'accompagnement pour l'intégration de l'objectif d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, l'Agefos-PME développe les enjeux de ce parti pris, ses arguments stratégiques, économiques et réglementaires. Elle traite aussi des conditions pour réussir cet enjeu et du processus de dispositions à prendre en conséquence : label égalité, rapport de situation comparée, aides financières pour l'entreprise.

AGEFOS-PME, 2008. - 31 p.

Égalité entre les femmes et les hommes - COMMISSION EUROPÉENNE

www.ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_fr.htm

OUTILS OPÉRATIONNELS

Les fiches pratiques du droit du travail : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - MINISTÈRE DU TRAVAIL

www.travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques.89/les-fiches-pratiques-du-droit-du.91/egalite-professionnelle,117/l-egalite-professionnelle-entre,12788.html

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mode d'emploi pour les PME –

MINISTÈRE DU TRAVAIL, AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

www.ega-pro.fr

Boîte à outils (Outils de diagnostic égalité ; Kit sensibilisation égalité, santé et conditions de travail ; Élaborer son accord égalité professionnelle) - AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

www.anact.fr/web/dossiers/ages-gendre-pluralite/gendre-condition?p_thingIdToShow=33259609

Fiches-info du Laboratoire de l'égalité – LABORATOIRE DE L'ÉGALITÉ

www.laboratoiredeegalite.org/spip.php?rubrique88

Pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises

- OBSERVATOIRE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

www.egaliteprofessionnelle.org

Répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises

L'égalité professionnelle fait partie du volet social de la Responsabilité sociale des entreprises (RSE). L'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (Orse) prend en compte la façon dont les entreprises intègrent les enjeux d'égalité dans leurs organisations et fournit aux différents interlocuteurs (dirigeants, chefs d'entreprise, managers, responsables RH, IRP, ...) des études, des outils et des guides pédagogiques pour les aider à avancer sur le sujet.

Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises. ORSE, 2009

Mise à jour 2012 des fiches du Répertoire

INSTITUTIONS ET ORGANISMES RESSOURCES

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail – Anact

www.anact.fr

Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail – ARACT Pays de la Loire

Tél. 02 41 73 00 22 - paysdelaloire@anact.fr

Arborus

www.arborus.org

Association française de normalisation – Afnor : Label égalité

www.boutique-certification.afnor.org/certification/label-egalite-professionnelle

Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles – CNIDFF

www.infofemmes.com/v2/accueil.html

Union régionale des Centres d'information sur les droits des femmes et des familles - UR-CIDFF Pays de la Loire

Tél. 02 40 08 28 50 - urcidffpdl@orange.fr

Délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

www.assemblee-nationale.fr/commissions/delf-index.asp

Délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

www.senat.fr/commission/femmes

Femmes-emploi.fr

www.femmes-emploi.fr

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes - HCEFH

www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

Laboratoire de l'égalité

www.laboratoiredelegalite.org

Le défenseur des droits

www.defenseurdesdroits.fr

Ministère des droits des femmes

www.femmes.gouv.fr

Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité des Pays de la Loire

Tél. 02 40 08 64 65

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

www.travail-emploi.gouv.fr

Observatoire de la parentalité en entreprise

www.observatoire-parentalite.com

Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises - Orse

www.orse.org



Pour la formalisation d'un engagement régional pour l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations, le Conseil régional a décidé de réaffirmer sa volonté d'œuvrer en faveur de l'égalité réelle entre tous les citoyens. Un engagement déjà présent dans l'action régionale et qu'il s'agit de renforcer.

Au-delà de son droit à agir en la matière, la Région s'en est fait un devoir.



L'engagement régional pour l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations. 2012-2016. RÉGION PAYS DE LA LOIRE, 2012. -101 p.



Point d'étape : automne 2013. -15 p.



www.cariforef-pdl.org

Tél : 02 40 20 21 31

