CHARTE EGALITE PROFESSIONNELLE

1. **Contexte**

D'après la définition du Conseil de l'Europe, l'égalité professionnelle femmes/hommes c'est « l'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à/dans toutes les sphères de la vie publique et privée ».
Au sein d'une entreprise, elle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en termes d'égalité salariale.

2. **Cadre légal**

Depuis 1983, toute entreprise de plus de 50 salariées a pour obligation des construire un Rapport de Situation Comparée (RSC) entre les femmes et les hommes.
La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a apporté des modifications concernant ce RCS.
Elle renforce ainsi l'obligation pour les entreprises de signer un accord et//ou d'établir un plan d'action pour assurer l'égalité professionnelles sur au moins 2 axes pour les entreprises de moins de 300 salariées et 3 axes pour les entreprises de plus de 300. Les grandes thématiques abordées restent inchangées. L'entreprise doit porter à la connaissance des salariées la synthèse du plan d'action.
A compter du 1 janvier 2012, à défaut d'accord d'entreprise ou de plan d'action, les textes instituent une pénalité à la charge de l'employeur.

3. **L'engagement de l'entreprise**

Des mesures en faveur de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise, dans quel objectif :

- Attirer et fidéliser des collaborateurs·trices de valeur
- Identifier des talents et assurer les besoins en compétence de l'entreprise
- Motiver les salariées en proposant des parcours professionnels aussi bien aux femmes qu'aux hommes
- Améliorer le bien-être de toutes les salariées en favorisant l'égalité de traitement
- Contribuer à l'évolution des mentalités
- Favoriser l'aménagement et le développement de son territoire

4. **Les aides**

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois.
Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise, dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Ce contrat peut, notamment, aider au financement d'actions de

formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement par les hommes.

5. **Obligation de l'employeur**

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- Interdictions des discriminations en matière d'embauche
- Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière
- Obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation).
- Information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui bénéficie aux salariés, aux entreprises et à la société tout entière, s'appuie sur deux principes :

- L'égalité des droits, qui interdit toute discrimination entre les salariés à raison du sexe
- L'égalité des chances, qui vise à remédier aux inégalités de fait rencontrées par les femmes

6. **Vigilance**

Il est nécessaire que la communication de DBD FORMATION & CONSULTING reflète l'attention de l'entreprise dans le respect des inégalités.
En effet, quelques outils peuvent être utilisés afin de veiller à l'égalité femmes/hommes :

- L'utilisation du point d'altérité (faisant apparaître le masculin et le féminin, ex : salariées)
- L'utilisation des mots épicènes (mots non genrés)
- Faire apparaitre les deux possibilités masculin et féminin (« elle et il »)

Notre référent égalité professionnelle : *M. VOGEL David*

CONTACTEZ-NOUS

DBD Formation & Consulting est à votre disposition pour tous vos commentaires ou suggestions. Vous pouvez nous écrire par courrier électronique à : **contact@culinario.fr**