











## **TERMINOLOGIE**

## INTRODUCTION

Quelques chiffres clés

Etat des lieux dans le monde du travail

Le sexisme dans le milieu du travail

Les bonnes pratiques

**CHARTE CONTRE** LES VIOLENCES FAITES **AUX FEMMES** 



## **TERMINOLOGIE**

## Stérotype de sexe

Les stéréotypes de sexe regroupent l'ensemble des croyances et des idées reçues sur les femmes et les hommes. Ces stéréotypes enferment et conditionnent les actes et réactions des femmes, comme des hommes, conduisant à des comportements stéréotypés.

Se dit d'une personne qui éprouve du mépris, voire de la haine, pour les femmes; qui témoigne de ce mépris.

Se dit d'une attitude discriminatoire fondée sur le sexe.

## Plafond de verre

L'expression « le plafond de verre » désigne les freins invisibles qui entravent l'ascension des femmes dans des structures hiérarchiques. Il constitue un obstacle dans l'évolution des carrières au sein des entreprises, en limitant l'accès à des postes à responsabilité.

Caractère mixte. Mélange des genres, des sexes. Cohabitation entre femmes et hommes.

Principe selon lequel tous les Hommes possèdent les mêmes droits.



# Introduction

Le club FACE Pays Catalan s'engage, depuis 2009, dans la lutte contre les discriminations sur l'ensemble du territoire catalan. Ce travail, réalisé avec les chef.fes d'entreprise appliqué.e.s, est toujours d'actualité et d'utilité publique au vu de l'ancrage profond de certaines discriminations. Par le biais d'actions concrètes auprès des écoles et des élèves, mais aussi dans le monde de l'entreprise, FACE s'engage à innover sur des problématiques sociétales telle la question de l'égalité entre femmes et hommes.

Les progrès historiques, dans la lutte pour cette égalité et pour les droits des femmes, ont vécu une période de stagnation, avant d'être remis en question, voire renié.

Aujourd'hui, alors que la société évolue, la lutte contre les discriminations est plus que présente. L'égalité entre femmes et hommes continue de résister et les stéréotypes vivent encore des beaux jours. De la ménagère à la mère de famille, ces clichés dépassent la sphère sociétale et privée et prend forme dans la sphère professionnelle, dans les entreprises.

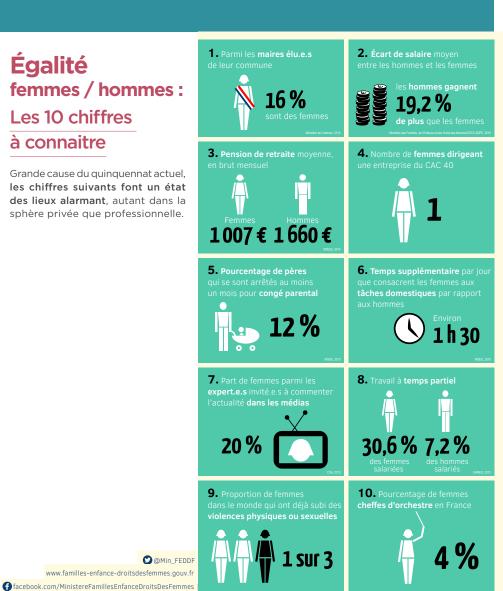
L'égalité entre les sexes est un sujet au cœur des interventions de FACE Pays Catalan, Notre travail continue au travers de ce guide. Ce dernier a pour ambition de déconstruire les préjugées et préconcus sexistes tout en donnant des clefs d'action et de réflexion aux entreprises afin que les discriminations liées au genre cessent dans le monde du travail.



# Quelques chiffres clés

# Égalité femmes / hommes: Les 10 chiffres à connaitre

Grande cause du quinquennat actuel, les chiffres suivants font un état des lieux alarmant, autant dans la sphère privée que professionnelle.



# 02 ÉTAT DES LIEUX dans le monde du travail

## DES MÉTIERS PAR SEXE



Alors qu'elles sont quasiment absentes du secteur de l'industrie et du secteur de la construction - des métiers considérés comme masculins et où règnent une atmosphère sexiste -, les femmes représentent plus de la moitié des emplois dans le secteur tertiaire. 97,7% des personnes qui travaillent dans les métiers d'aides à domicile ou à la personne. sont des femmes, alors qu'elles représentent 2,1% des ouvrières qualifiées du gros œuvre bâtiment.

## La cause '

Les stéréotypes de genre qui voudraient que les femmes ne fassent que des métiers exigeant des qualités dites féminines - la douceur, être ouverte aux autres, patiente, toujours à l'écoute; tandis que les hommes assument les métiers exigeant de la force physique et du sang-froid.

Ces idées reçues sont à l'origine d'une ségrégation professionnelle qui, en 2013, s'élevait à 51,6%. En d'autres mots, pour parvenir à une égalité totale, 51,6% de femmes et des hommes devraient changer de métier.

L'inégalité entre les sexes reste bien présente dans le monde de l'entreprise, malgré les progrès techniques qui améliorent les conditions de travail et rendent les métiers plus accessibles à tout le monde, peu importe son sexe.

En d'autres mots, pour parvenir à une égalité totale, 51,6% de femmes et des hommes devraient changer de métier.

# 02 ÉTAT DES LIEUX dans le monde du travail

## L'INÉGALITÉ DANS LES CARRIÈRES

Relatif à la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle, les femmes et les hommes sont à égalité à la sortie des études supérieures. Pourtant, plusieurs critères entrent en jeu et bouleversent cette égalité fictive :

- · Les femmes touchent en movenne 20% moins que les hommes, à emploi égal.
- Plus on progresse sur l'échelle des salaires, plus l'écart devient important sur le seul critère du sexe.
- · Les enfants sont aussi sources d'inégalités pour les femmes.
- Avec un enfant, le taux d'activité des femmes est de 79,9% contre 95,9% pour les hommes. Avec deux enfants. 65.7% des femmes continuent à travailler, tandis que les hommes sont 96,9% à continuer une activité professionnelle. Avec trois enfants, le taux d'emploi des femmes chute à 41,3%, alors que 94,1% sont à l'emploi.
- · L'évolution des carrières est aussi freinée sur les postes accordés, c'est ce que nous appelons le phénomène du « plafond de verre ».

Ce plafond invisible empêche les femmes de progresser aussi rapidement que les hommes par le biais de clichés sexistes - la présomption d'incompétence à prendre des décisions - qui persistent dans un univers majoritairement masculin.

Ou, selon les mots de Françoise Giroud. ancienne femme politique, « la femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente ».



La femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente."

- Francoise Giroud





# LE SEXISME dans le milieu du travail

# 80% des femmes CONFRONTÉES AU SEXISME AU TRAVAIL

- Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes



Le code du travail défini le sexisme au travail en ces termes : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». (article L1142-2-1).

## DEUX TYPES DE SEXISME PEUVENT ÊTRE RECENSÉS DANS LE MILIEU DE L'EMPLOI:

Des blagues grivoises aux remarques sur la tenue vestimentaire des collaboratrices. le sexisme ordinaire se fait de manière inconsciente dans un espace partagé. Les remarques qui peuvent être faites sous le couvert de l'humour ou considérées comme anodines sont, parfois, vécues de manière violente. Le sexisme ordinaire est même souvent pratiqué par des femmes qui ignorent le caractère sexiste de leurs propos.

Le Ministère de l'Emploi défini le sexisme ordinaire comme « l'ensemble des attitudes, propos et comportement fondés sur des stéréotypes de sexe, et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer et d'inférioriser les femmes, de façon insidieuse voire bienveillante. Il se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des stéréotypes négatifs, des marques d'irrespect, des pratiques d'exclusion. »

Le sexisme ordinaire se fait de manière inconsciente dans un espace partagé.

## Il est important de noter que ces comportements sont interdits par la loi.

La discrimination basée sur le sexe ou la grossesse est une discrimination punissable de 3 ans de prison et de 45.000 euros d'amende.

Si l'auteur est un agent public, les peines peuvent aller de 5 ans de prison et jusqu'à 75.000 euros d'amende.

Le harcèlement sexuel entre collègues reste présent dans le milieu de l'entreprise. Il a aussi lieu entre des personnes de différentes hiérarchies où des comportements répétés à connotation sexuelle sont observés.

Ces comportements portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant et/ou humiliant. Mais ils peuvent aussi se transformer en des situations intimidantes, voire hostiles. Le sexisme direct est aussi observé au travers des grossesses, soit par le biais d'intimidation afin d'empêcher une salariée de tomber enceinte ou par l'exclusion de la personne de l'entreprise.

# Les bonnes pratiques

## AGIR DANS UN CADRE JURIDIQUE

"Une obligation de prévention et de sanction du harcèlement incombe à tout.e employeur.se."

# Les obligations applicables à toutes

Un principe d'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, sur la grossesse et/ou sur la situation de famille s'impose à tout.e employeur.se.

Tout.e employeur.se est également soumis.e au respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, à travail de valeur égale.

Une obligation de prévention et de sanction du harcèlement incombe à tout.e employeur.se. De la même manière, les entreprises sont soumises à l'obligation de prévenir et de sanctionner les agissements sexistes.

Il incombe aux employeur.se.s dont l'effectif atteint 50 salarié.e.s de réaliser un diagnostic reflétant les écarts qui existent entre la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

L'employeur.se est ensuite tenu.e de conduire une négociation dans le cadre de la négociation annuelle obligataire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aboutissant à la rédaction d'un accord ou à défaut d'un plan d'actions.

Une obligation de négocier sur la mixité des métiers est également mise à la charge des employeur.se.s, dans le cadre de la négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Les sociétés cotées ou celles dont l'effectif atteint au moins 500 salarié.e.s et dont le montant net du chiffre d'affaires ou le total du bilan s'élève au moins à 50 millions d'euros sur trois ans. ont l'obligation d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de leur conseil d'administration ou de surveillance.

# sensibiliser

# former

## AGIR PAR LE BIAIS DE LA FORMATION

"Les sensibilisations et formations concernent tous les niveaux hiérarchiques et permettent de mieux se former."

Dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, si les obligations légales se renforcent, il est difficile pour les entreprises de s'approprier le sujet : les inégalités ne sont pas forcément visibles et les actions à mettre en place ne sont pas évidentes.

Le club FACE

**Pavs Catalan** 

travaille sur cette thématique et est en mesure de proposer des sensibilisations et formations concernant l'égalité professionnelle.

Les premiers leviers d'actions sont la formation et la sensibilisation. Ce sont les movens les plus efficaces afin de partager et de comprendre les enjeux et pratiques de l'égalité en entreprise.

Les sensibilisations et formations concernent tous les niveaux hiérarchiques et permettent de mieux se former. Mais ils peuvent aussi devenir un temps d'échange et d'apprentissage pour toutes les personnes qui se sentent concerné.e.s par la question de l'égalité entre femmes et hommes.



## **DE MEILLEURES PRATIQUES** POUR L'ÉGALITÉ

"Rien ne remplace le dialogue et la bienveillance."

Jouez sur les compétences de genre à votre profit si vous manquez d'hommes ou de femmes, afin de les attirer.

Par exemple : une offre pour un responsable d'agence H/F va spontanément attirer 90% d'hommes. Si vous souhaitez davantage de candidatures féminines, dézoomez l'environnement hiérarchique et proposez un poste d'adjoint responsable d'agence (H/F). Et toutes choses égales par ailleurs... Vous obtiendrez davantage de candidatures féminines.

## 3. Éliminez les stéréotypes de genre, de vos procédures de recrutement

Un principe : celui de proportionnalité.

Les exigences que vous poserez devront nécessairement être proportionnelles au but recherché et à la nature de la tâche à accomplir: oui, on peut être une développeuse voilée ou un commercial tatoué pour autant que cela ne compromette pas le bon déroulement de la tâche (Cf. article 1121-1 code du Travail).

Diffuser largement en pensant aux associations de femmes, aux associations de quartiers. écoles et intermédiaires de l'emploi pour un sourcing plus large et plus inclusif.

N'hésitez pas à aller prospecter dans les écoles pour repérer les filles (parfois rares dans certaines formations) et leur glisser votre carte! Le reste du processus de recrutement fera son œuvre, à compétences égales bien sûr!

Managers, c'est à vous que revient cette étape cruciale. En effet, une bonne intégration peut déterminer la qualité des relations futures entre collaborateurs, et, influence aussi de manière significative la performance de l'équipe.

Alors, privilégiez des temps de rencontres et d'échanges réguliers les premières semaines suivant l'arrivée des nouveaux (homme ou femme bien entendu!) et préparez l'équipe, car manager la diversité, c'est manager tout court!

Il est important pour l'entreprise de prévoir un accès équitable à la mobilité interne ainsi qu'à la mobilité géographique des salariés afin que chacun puisse disposer des mêmes opportunités. Il s'agit notamment d'opérer un travail de fond sur la mixité des emplois afin de permettre à chacun de se représenter sur les activités.

Il est aussi essentiel de limiter les effets du « plafond de verre » auquel sont sujettes les femmes. L'identification et la formalisation d'outils et de processus objectivés associés à des indicateurs pertinents permettront aux managers de garantir un accès éguitable en termes d'évolution professionnelle et de promotion.

La rémunération doit respecter les textes réglementaires et les accords en vigueur. Mais elle est aussi un socle important du sentiment de iustice sociale.

L'entreprise a donc pour mission de construire un système de rémunération objectivé et accessible par tous les collaborateurs. En cas de présomption de discrimination, les critères vous aideront à argumenter en toute transparence.

## 8. Rattraper, ce n'est pas tricher

Le rattrapage des écarts de salaire est à l'égalité professionnelle ce que les reportages sur les vacances au ski sont aux journaux télévisés! Un marronnier. Alors on identifie les écarts à l'aide de l'excellent outil de l'ARCAT Ile de France (Rapport de Situation Comparée) et on rattrape!

Il ne s'agit pas de favoriser une catégorie de personnes, mais de rééquilibrer des inégalités, qui d'ailleurs peuvent concerner tout le monde.

Eh oui, rien ne remplace le dialogue et la bienveillance. Ils sont le socle essentiel de toute politique de management. Ils permettent souvent d'éviter des situations de tension qui naissent régulièrement de guiproguo ou de messages mal communiqués ou interprétés.

Encouragez donc vos managers à agir en ce sens, notamment grâce à des actions de formation récurrentes, d'encouragement des remontées et des questions relatives au vivre ensemble, la diversité, l'égalité, etc.

## 7. On favorise la conciliation des temps

Afin de participer au bon équilibre des collaborateurs et donc de leur performance au travail, n'hésitez pas à vous aider de leviers RH pour leur permettre une meilleure conciliation des sphères privées et professionnelles.

Le télétravail, la flexibilité des horaires. les crèches d'entreprises, les services de conciergerie... sont autant de services dont vous pouvez vous saisir pour œuvrer dans ce

Certaines entreprises créent en interne des programmes de mentoring à destination des femmes afin de leur permettre de se projeter sur des postes à hautes responsabilités, notamment grâce à des role model auxquelles elles peuvent facilement s'identifier.

Elles sont également accompagnées dans leur projet professionnel tout en levant les barrières des représentations.



Dialogue

# Charte contre les violences faites aux femmes

En Europe, 1 femme sur 3 a subi des violences physiques ou sexuelles au cours de sa vie, la plupart du temps par un conjoint ou ex-conjoint. Cela signifie que chaque employeur a été, est ou sera en contact avec une collaboratrice victime de violences conjugales. Les personnes actives passant un tiers de leur temps au travail, les employeurs sont dans une position singulière pour créer un environnement de travail bienveillant qui brise le silence autour de ce fléau. L'entreprise peut décider d'agir, aux côtés de l'ensemble des associations spécialisées et de la puissance publique.

Dans le cadre du projet Européen « CEASE », soutenu par le programme Droits, Egalité et Citoyenneté de la Commission Européenne, et mené avec plusieurs associations européennes, trente entreprises européennes ont signé une Charte d'engagement pour lutter contre les violences conjugales.

Chaque employeur a été, est ou sera en contact avec une collaboratrice victime de violences conjugales.

## Au travers de cette Charte, les entreprises s'engagent à :

- · Créer une culture égalitaire au sein de leurs organisations;
- Produire et/ou faire usage de politiques, outils, formations pour leurs services RH. équipes de management et l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, qui permettent d'apporter une réponse lorsque des salarié.e.s évoquent des situations de
- Permettre aux salarié.e.s de parler ouvertement et promouvoir un environnement bienveillant pour les victimes de violences.

Chacune de ces actions implique l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs.

Aujourd'hui, nous appelons les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs à agir pour un objectif de « O femme sur 3 ». C'est en faisant en sorte que chaque employeur s'approprie ces engagements que nous parviendrons à changer les mentalités et contribuer à réduire ces violences inacceptables.

Contribuez à cette Grande Cause. rejoignez le mouvement des entreprises engagées contre les violences conjugales!

#OneInThreeWomen





## RESEAU EUROPEEN D'ENTREPRISES ENGAGEES CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES

## CHARTE D'ENGAGEMENT

Les violences basées sur le genre sont une violation des droits humains, qui reste sous-estimée et trop peu traitée. Si l'on se concentre sur les violences faites aux femmes, un chiffre est frappant : en Europe, 1 femme sur 3 a subi des violences physiques ou sexuelles au cours de sa vie, la plupart du temps par un conjoint ou ex-conjoint1.

Cela signifie que chaque employeur.se a été, est ou sera en contact avec une collaboratrice victime de violences domestiques. Les personnes actives passant un tiers de leur temps au travail, les employeur.se.s sont dans une position unique pour créer un environnement de travail bienveillant qui brise le silence autour de ce fléau.

Les violences basées sur le genre ne sont pas seulement physiques ou sexuelles, elles peuvent aussi être psychologiques, émotionnelles, économiques... Au-delà des impacts personnels et sociaux qu'elles peuvent avoir, ces formes de violences ont des conséquences économiques. En Europe, leur coût économique est estimé à 258 milliards d'euros par an<sup>2</sup>.

Le mouvement #MeToo a illustré la nécessité de s'attaquer à ce problème. Conscient.e.s de la situation et en conformité avec le 5ème Objectif du Développement Durable des Nations Unies sur l'Egalité des genres, nous, en tant qu'employeur.se.s, croyons sincèrement que les entreprises ont une responsabilité et un rôle majeur à jouer dans la lutte contre les violences faites aux femmes ayant lieu dans la sphère privée. Ainsi, nous lançons, le premier réseau européen d'entreprises engagées contre les violences conjugales avec le soutien de la Commission européenne.

En tant que membres du réseau CEASE, nous nous engageons à :

- 1. Comprendre ce que sont les violences basées sur le genre et leur portée, en chiffres et données qualitatives.
- 2. Sensibiliser sur ces violences au sein de nos propres organisations, auprès de nos pairs et parties prenantes ainsi qu'auprès du grand public,
- 3. Créer une culture égalitaire au sein de nos organisations,
- 4. Produire et/ou faire usage de politiques, outils, formations et process pour nos services RH, équipes de management et tou.te.s nos collaborateur.rice.s qui permettent d'apporter une réponse lorsque des salariées évoquent des violences dont elles sont victimes,
- 5. Permettre aux salariées de parler ouvertement et promouvoir un environnement bienveillant pour nos collaboratrices victimes de violences.
- 6. Faciliter l'accès aux associations spécialisées qui peuvent soutenir les collaboratrices victimes de violences conjugales,
- 7. Développer un réseau de parties prenantes diverses (entreprises privées et publiques, associations, institutions publiques, syndicats) afin de travailler ensemble sur ce sujet,
- 8. Mesurer l'impact des actions prises pour soutenir les victimes de violences au sein de nos organisations et partager les résultats avec nos parties prenantes.

Quand les employeur.se.s reconnaissent l'impact des violences conjugales et informent leurs équipes des soutiens disponibles, cela contribue fortement à lever le tabou sur ces violences.



Nom, Prénom: Fonction: Sianature:

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> European Institute for Gender Equality, Estimating the costs of gender-based violence in the European Union, 2014, p.115





<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> European Union Agency for Fundamental Rights, Violence against women, an EU wide survey, 2014, p.21





12 boulevard des Pyrénées 66000 perpignan

- +33 6 60 53 54 46
- ✓ face66@fondationface.org
- face-po.org







