

PLAN D'ÉGALITÉ DES GENRES

2023

Table des matières

Préambule	3
I. Qu'est-ce que l'égalité du genre ?	3
II. Pourquoi l'égalité des genres est-elle importante ?	3
III. Quelles sont les causes de l'inégalité des genres ?	3
IV. Qu'est-ce que l'égalité professionnelle ?	3
V. Pour quelles raisons mettre en place le GEP (Gender Equality Plan) ?	3
I. Introduction	4
II. Principaux objectifs	4
I. Sensibiliser à l'égalité des genres et aux biais inconscients	4
i. Présenter le GEP à l'ensemble des collaborateurs et le communiquer aux nouveaux entrants (salariés, stagiaires, apprentis) dès leur arrivée	5
ii. Organiser des sessions de sensibilisation obligatoires sur les biais inconscients pour l'ensemble des collaborateurs	5
iii. Créer une page web dédiée à l'équité, la diversité et l'inclusion	5
II. Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et faire évoluer les pratiques	6
III. Progresser vers l'égalité entre les genres dans le recrutement et la progression de carrière	6
IV. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	7
V. Mettre à jour le Plan d'Egalité des Genres	7
VI. Mise en application et date de révision	7
Conclusion	8

Préambule

Qu'est-ce que l'égalité du genre ?

L'égalité des genres fait référence à l'égalité des droits, des responsabilités et des opportunités entre les genres en prenant en considération les différents intérêts, besoins et priorités et en reconnaissant la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes.

Pourquoi l'égalité des genres est-elle importante ?

L'égalité des sexes, en plus d'être un droit humain fondamental, est essentielle à la mise en place de sociétés pacifiques dotées d'un plein potentiel humain et d'un développement durable.

Quelles sont les causes de l'inégalité des genres ?

Ces inégalités s'expliquent principalement par la place des femmes dans le marché de l'emploi: les femmes sont concentrées dans 12 familles professionnelles, dévalorisées financièrement et socialement, où les qualifications et la pénibilité ne sont pas reconnues.

Qu'est-ce que l'égalité professionnelle ?

Dans l'entreprise, l'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ou encore de salaire. L'équité de traitement des deux sexes signifie que les hommes et les femmes ont le même accès, les mêmes chances, les mêmes avantages et doivent répondre aux mêmes obligations et aux mêmes règles de supervision.

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuie sur deux principes : l'égalité en droits, qui interdit toute discrimination entre salariés, notamment à raison du sexe et l'égalité des chances, qui vise à remédier aux inégalités de fait rencontrées par les femmes.

Pour quelles raisons mettre en place le GEP (Gender Equality Plan) ?

Le Conseil de l'Europe entend par égalité « l'égle visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à/dans toutes les sphères de la vie publique et privée ». « L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe des droits humains et les droits humains des femmes font inaliénablement, intégralement et indissociablement partie des droits universels de la personne. »

L'élaboration de ce plan d'égalité constitue une étape nouvelle de l'engagement du CATIE dans sa politique en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion. Cette politique est essentielle afin de garantir à l'ensemble des collaborateurs des perspectives d'évolution de carrière attractives tout en répondant aux enjeux de santé publique.

I. Introduction

Si les chiffres montrent une progression, lente mais certaine, des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes depuis le milieu du XX^e siècle, les inégalités persistent et de nombreux freins d'ordre législatif, social, culturel, économique, perdurent dans le monde entier.

L'égalité femmes-hommes est de fait devenue un enjeu prioritaire pour les acteurs étatiques et nonétatiques, dont les acteurs économiques.

En établissant son Plan d'Égalité des Genres (GEP), le CATIE entend pleinement prendre part à cet enjeu et contribuer à la progression des droits des femmes et de l'égalité des genres. Le GEP constitue un document officiel signé par la Direction, publié sur le site internet du CATIE et diffusé au sein de l'association.

Une série d'objectifs a été identifiée et plusieurs actions seront mises en œuvre ces deux prochaines années (mai 2023 à mai 2025).

À cette fin, une équipe pluridisciplinaire, dédiée à la mise en œuvre de ce plan, sera constituée.

Il est souhaité que cette équipe illustre la dynamique souhaitée avec une composition équilibrée hommes/femmes :

- Un membre de la direction
- La responsable des Ressources Humaines
- Une personne membre du CSE, représentant cette instance au sein de cette équipe
- 1 à 2 collaborateurs volontaires permettant notamment d'équilibrer la représentation des genres

II. Principaux objectifs

- I. Sensibiliser à l'égalité des genres et aux biais inconscients
- II. Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et faire évoluer les pratiques
- III. Progresser vers l'égalité entre les genres dans le recrutement et la progression de carrière
- IV. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles
- V. Suivre le GEP

I-Sensibiliser à l'égalité des genres et aux biais inconscients

La formation constitue un des leviers majeurs pour lutter contre les inégalités. En effet, les inégalités sont en grande partie liées à l'absence de connaissance et/ou de prise de conscience des stéréotypes de genre qui constituent un obstacle certain à la réalisation de l'égalité.

i. Présenter le GEP à l'ensemble des collaborateurs et le communiquer aux nouveaux entrants (salariés, stagiaires, apprentis) dès leur arrivée

Motifs : il est essentiel que le personnel du CATIE ainsi que les nouveaux collaborateurs recrutés soient conscients que l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion constituent une priorité pour l'association.

Objectifs : sensibiliser aux principes d'égalité des genres et de la lutte contre la discrimination.

Moyens : en communiquant sur le GEP auprès de l'ensemble du personnel. En fournissant une copie du GEP aux collaborateurs nouvellement recrutés.

Indicateurs : nombre de collaborateurs ayant reçu une copie du GEP.

Résultats : sensibilisation dès l'intégration et mise en valeur de la volonté du CATIE de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

ii. Organiser des sessions de sensibilisation obligatoires sur les biais inconscients pour l'ensemble des collaborateurs

Motifs : combler l'écart existant sur les questions de biais inconscients au sein de l'association.

Objectifs : accroître la sensibilisation générale à l'égalité des genres et aux biais inconscients au sein de la structure. Favoriser une culture inclusive qui exclut la discrimination, les préjugés et permet aux collaborateurs de se sentir valorisés pour leur contribution.

Moyens : en organisant des sessions de sensibilisation sur les biais inconscients en s'inspirant de formations existantes proposées par d'autres organisations, en renforçant les compétences managériales pour gérer efficacement un groupe hétérogène de personnes, tout en respectant leurs singularités de manière empathique et sans préjugés.

Indicateurs : nombre de collaborateurs formés.

Résultats : meilleure prise compte de la diversité par tous les collaborateurs.

iii. Créer une page web dédiée à l'équité, la diversité et l'inclusion

Motifs : montrer l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans la culture du CATIE et promouvoir cette approche en interne et externe.

Objectifs : centraliser et donner de la visibilité à toutes les actions, outils, directives et contenus sur l'équité, la diversité et l'inclusion.

Moyens : en développant une page web dédiée sur le site du CATIE avec toutes les informations nécessaires concernant la diversité, l'équité et l'inclusion.

Indicateurs : nombre de visiteurs de la page web, documents téléchargés, vidéos visionnées. Nombre de contenus mis à jour et nouveautés publiées.

Résultats : valorisation continue de la démarche en interne et visibilité externe. Publication éventuelle d'indicateurs

II-Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et faire évoluer les pratiques

Les conflits résultant de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale apparaissent lorsque les obligations familiales sont en contradiction avec les obligations professionnelles et inversement.

Motifs : atteindre un équilibre entre le travail et la vie personnelle peut conduire à des améliorations significatives de la productivité, à un risque moindre d'épuisement et à un plus grand sentiment de bien-être.

Objectifs : communiquer la Charte télétravail pour permettre à tous les collaborateurs éligibles d'en bénéficier et les sensibiliser au droit à la déconnexion.

Moyens : en lançant des actions de communication sur le télétravail, en organisant des réunions récurrentes à des heures qui permettent de concilier vie professionnelle et vie privée (9h30-16h30).

Indicateurs : nombre de membres du personnel bénéficiant du télétravail. Exploitation des données sur la QVT issues des entretiens professionnels.

Résultats : amélioration de l'organisation du travail et développement de la sensibilisation de l'ensemble du personnel aux avantages d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

III-Progresser vers l'égalité entre les genres dans le recrutement et la progression de carrière

Le recrutement constitue l'élément clé dans la constitution paritaire des effectifs et pour garantir aux femmes et aux hommes l'égal accès à tous les emplois, y compris aux postes d'encadrement.

Motifs : la mixité constitue un facteur de performance économique et sociale de l'entreprise. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut en effet permettre d'accroître les performances sociales, commerciales et financières de l'entreprise. Différentes études ont démontré la corrélation entre la féminisation des effectifs, du management et la performance économique.

Objectifs : optimiser l'équilibre du marché de l'emploi par catégorie et secteur.

Moyens : afficher la politique RH en faveur de l'égalité femmes/hommes dans le texte des offres d'emploi ; veiller à diversifier les réseaux de diffusion des appels à candidatures pour s'assurer de la diversité des publics touchés.

Indicateurs : données sur les candidatures femmes/hommes reçues dans le cadre des différents appels à candidatures. Mesure des écarts de salaires femmes/hommes à des postes équivalents.

Résultats : favoriser la mixité et l'accès des femmes à des postes clés.

IV-Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Motifs : les agissements sexistes ainsi que les situations de harcèlement sexuel, sont des questions complexes pouvant survenir dans tous les environnements de travail. Il est important d'accompagner les victimes, libérer la parole et d'expliquer les dispositifs mis en place pour identifier et corriger ces situations.

Objectifs : expliquer et diffuser les principes définis par la loi française et appliqués au sein du CATIE (cf. Règlement intérieur).

Moyens : en proposant une sensibilisation obligatoire à l'ensemble du personnel sur le sexisme ordinaire pouvant parfois conduire jusqu'au harcèlement sexuel. En communiquant sur la loi, les sanctions et les mesures disciplinaires encourues en cas de comportement fautif. En mettant en place une procédure dédiée à la gestion des signalements de cas de harcèlement sexuel ou de sexisme.

Indicateurs : nombre de personnes ayant suivi une sensibilisation sur le sujet.

Résultats : mettre en place la possibilité de signalement et supprimer toutes violences sexistes et sexuelles au sein du CATIE.

V-Mettre à jour le Plan d'Égalité des Genres

Une première évaluation intermédiaire du GEP sera effectuée après une année afin de s'assurer que les objectifs ont été atteints et d'identifier des améliorations possibles.

Les actions décidées initialement pourraient alors être modifiées pour être plus performantes et assurer l'atteinte des objectifs fixés.

VI-Mise en application et date de révision

Le plan d'égalité des genres entre en application à sa date de publication (mai 2023) et sera révisé à date anniversaire, en mai 2024.

III. Conclusion

Alors que les femmes représentent la moitié de l'humanité, elles ne bénéficient pas du plein exercice de tous leurs droits humains – tant civils et politiques qu'économiques et sociaux – et continuent de subir des discriminations en raison de leur genre.

Pour les Nations Unies, l'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental de la personne, mais aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable.

L'instauration de l'égalité des sexes d'ici 2030 doit passer par la mise en œuvre de politiques et de cadres juridiques visant à éliminer les causes profondes des discriminations par les États et les institutions publiques, mais aussi par des initiatives et des mesures des acteurs privés, dont ceux issus du monde économique.

Les réflexions menées par le CATIE sur le sujet de l'égalité des genres permettront d'étoffer les connaissances collectives sur ce sujet et de dépasser les éventuelles résistances.