



Un diagnostic ÉGALITÉ vise à établir un état des lieux en matière d'égalité.

Un état des lieux portant sur la réalité de l'égalité ou des inégalités dans une organisation est la première étape vers le changement.

Il favorise l'élaboration d'une stratégie égalité et la construction d'un plan d'action en adéquation avec les spécificités de l'organisation.

Deux types de mesure sont possibles :

1 - LA MESURE QUANTITATIVE DE L'ÉGALITÉ DANS LES EFFECTIFS

Il s'agit là d'identifier et d'analyser les écarts statistiques de la situation entre les femmes et les hommes afin d'y remédier.

2 - LA MESURE QUALITATIVE DES PRATIQUES DE L'ORGANISATION

Il s'agit là d'effectuer une photographie de l'organisation en termes d'égalité afin de mettre en lumière les freins et les leviers à sa prise en compte.

DES INFORMATIONS SONT ACCESSIBLES SUR LE SITE DU SECRÉTARIAT D'ÉTAT CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/obligations-des-entreprises/>

LA PHASE DIAGNOSTIC

MESURER LA RÉALITÉ POUR LA FAIRE ÉVOLUER

➤ MESURE QUANTITATIVE

Aujourd'hui, les organisations doivent élaborer un **rapport écrit** sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes afin d'identifier et de mettre en œuvre les mesures favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. [BDES (1) pour les entreprises à partir de 50 salariés et RSU (2) pour les employeurs publics].

Ce rapport comporte une **analyse** permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'organisation, la situation respective des femmes et des hommes dans les **9 domaines d'action** suivants : **embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.**

➤ MESURE QUALITATIVE

Cette mesure vise à réaliser un **état des lieux** des pratiques actuelles de l'organisation en termes de **stratégie, procédure RH & management.**

Cette approche vise également à mettre en lumière les endroits où se jouent les mécanismes de **discrimination sur le genre**, et ce dans les 9 domaines d'actions définis par la loi.

Les résultats de ce diagnostic fournissent aux dirigeants, aux responsables RH ainsi qu'aux managers des clés de compréhension permettant d'éclairer les discriminations systémiques sur le genre.

Associé au rapport sur la situation comparée, il permet de renforcer l'état des lieux et d'élaborer un plan d'action adapté à l'organisation.

DANS CE PASSEPORT EST PRIVILÉGIÉE L'APPROCHE QUALITATIVE.

Proposée dans le pré-diagnostic, elle vient en complément de l'analyse du rapport de situation comparée. Sa vocation et la valeur ajoutée de cet outil sont de proposer des ressources complémentaires favorisant la conduite du changement.

1) BDES (Base de données économique et sociale)

➤ <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32193>

2) RSU (rapport social unique) ➤ <https://blog.landot-avocats.net/2019/08/22/transformation-de-la-fonction-publique-a-compter-du-1er-janvier-2021-les-administrations-devront-presenter-chaque-annee-un-rapport-social-unique>

ÉGALITÉ OÙ EN ÊTES-VOUS ? Auto testez-vous

OBJECTIFS :

- Favoriser une première étape de prise de conscience.
- Balayer les champs principaux.

Un diagnostic approfondi peut-être proposé dans un second temps par le comité d'experts.

STRATÉGIE & VISION DE L'ORGANISATION

à destination du dirigeant ou de la dirigeante

Implication des parties prenantes de l'organisation

L'engagement de la direction est-il formalisé? OUI · NON

Une politique Égalité professionnelle a-t-elle été définie? OUI · NON

Un accord est-il signé? OUI · NON

Les questions d'égalité professionnelle impactent-elles le climat social? OUI · NON

Génèrent-elles des tensions? OUI · NON

Communication non sexiste et sans stéréotype de genre

La communication générale est-elle en accord avec les règles d'usage liées à l'égalité F/H? (voir fiches communication) OUI · NON

Existe-t-il des actions de sensibilisation sur la question de l'égalité professionnelle? OUI · NON

Existe-t-il des actions de formation sur les enjeux de l'égalité professionnelle? OUI · NON

Avez-vous initié des partenariats avec les acteurs/actrices territoriaux? OUI · NON

Communiquez-vous avec vos clients/clientes ou usagers/usagères sur votre engagement en faveur de l'égalité professionnelle? OUI · NON

AUTO-DIAGNOSTIC ÉGALITÉ

PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES PROCÉDURES ET DISPOSITIFS RH

PROCÉDURES GÉNÉRALES

Avez-vous déjà analysé pour chacune des procédures le risque de discrimination et les actions à prévoir? OUI · NON

RECRUTEMENT

Avez-vous mis en place des actions afin d'éviter la discrimination à l'embauche? OUI · NON

PROMOTION

Afin d'éviter toute discrimination sur le sexe, avez-vous mis en place des outils d'identification, d'évaluation et de reconnaissance des compétences? OUI · NON

FORMATION

Les formations sont-elles accessibles à tous les salarié.e.s sans distinction de sexe? OUI · NON

RÉMUNÉRATION

Vous êtes-vous assuré.e.s que l'égalité de traitement est respectée entre femmes et hommes? OUI · NON

MANAGEMENT DE L'ORGANISATION

Des actions de sensibilisation et/ou de formation à l'égalité professionnelle ont-elles été proposées aux managers de votre organisation? OUI · NON

Pour gérer :

✓ Les relations au travail entre les femmes et les hommes? OUI · NON

✓ Les violences sexuelles et sexistes, à savoir :

• Les agissements sexistes? OUI · NON

• Le harcèlement sexuel? OUI · NON

• L'agression sexuelle? OUI · NON

Pour favoriser :

✓ L'égal accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilités? OUI · NON

✓ La mixité des métiers? OUI · NON

Pour manager sans discriminer? OUI · NON