

3-1-1 ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

| | |
|--|---|
| TYPES D'ACTIONS (SUJETS À TRAITER, QUESTIONS À SE POSER ...) | 2 |
| EXEMPLES D'INDICATEURS OU CRITÈRES D'ÉVALUATION | 2 |
| PARTIES PRENANTES OU FONCTIONS CONCERNÉES | 2 |
| AUTRE RESPONSABILITÉ ENGAGÉE | 3 |
| LIENS VERS AUTRES GUIDES OU SITES | 3 |
| DISPOSITIONS LÉGALES DE DROIT PRIVÉ | 3 |
| WEBOGRAPHIE | 4 |

A compétences égales, l'organisme public ne fait aucune discrimination (absence de différenciation) liée au sexe, lors de l'embauche

Objectif : Respecter la légalité (Iso 26000 article 6.4.1.2) ; garantir l'égalité des chances et de traitement à tous les personnels sans faire de discrimination directe ou indirecte (Iso 26000 article 6.4.3.2) ; respecter le droit de chacun de gagner sa vie (Iso 26000 article 6.4.2.1) ; mettre en place un processus visant à élargir le choix des personnes en développant leurs capacités (Iso 26000 article 6.4.7.1) ; renforcer la lutte contre les discriminations et promouvoir la diversité (Défi n°8 SNDD)

TYPES D'ACTIONS (SUJETS À TRAITER, QUESTIONS À SE POSER ...)

- Mettre les méthodes et outils de recrutement (CV anonyme , MRS , etc.) au service de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement
- Définir, afficher et s'assurer de la *transparence* des critères de recrutement non discriminants
- Rendre compte de l'égalité hommes femmes aux instances représentatives des personnels
- Mettre en place les actions, outils, processus destinés à accueillir un collaborateur sur son nouveau poste
- Et notamment accompagner les nouveaux arrivants en leur proposant les services d'un tuteur
- Évaluer l'intégration auprès des nouveaux arrivants, de leur manager, de leur tuteur et de leur entourage professionnel

Cf. eGap - Méthode de recrutement par simulation

EXEMPLES D'INDICATEURS OU CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Nombre de recrutements pour lesquels des méthodes et outils adaptés sont utilisés
- Taux de féminisation dans le recrutement par emploi (catégorie, niveau, branche d'activité professionnelle, etc.)
- Analyse de l'équilibre hommes femmes par métier
- *Diversité* des profils des recrues
- Existence d'un guide ou d'une charte de recrutement
- Clarté et transparence des règles de recrutement, des procédures de concours
- Existence et organisation de formations des recruteurs (nombre de sessions de formation)
- Nombre de réclamations ou de plaintes pour *discrimination* (notamment recours gracieux et contentieux, saisines auprès du *Défenseur des droits*)
- Existence d'un processus d'intégration
- Liste des outils disponibles
- Nombre de tuteurs volontaires / nombre de tuteurs nommés
- Nombre d'actions de sensibilisation des équipes mises en place
- % de retours de questionnaires de satisfaction suite à l'intégration
- Nombre d'évaluations effectuées sur nombre d'intégrations

PARTIES PRENANTES OU FONCTIONS CONCERNÉES

- Les candidat(e)s
- Les jurys de recrutement, de concours
- Les opérateurs externes (Pôle emploi, etc.)
- Le service des Ressources Humaines
- Les managers

- Les tuteurs
- Les services d'affectation
- La direction
- Les instances représentatives des personnels
- Le service de la communication
- Le Défenseur des droits
- Le service juridique / avocat

AUTRE RESPONSABILITÉ ENGAGÉE

Implication dans le développement local

LIENS VERS AUTRES GUIDES OU SITES



[L'étude Vigéo sur l'égalité professionnelle](#)

Le site du Défenseur des droits [p.4]

Le site de Pôle emploi [p.4]

[La charte de l'égalité](#)

Le site de l'Orse sur l'égalité professionnelle [p.4]

Le site du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur l'égalité professionnelle [p.4]

[Le guide de rapport de situation comparée](#)

Le site de l'Observatoire des inégalités [p.4]

Le site de l'agence Équilibres [p.4]

Les dossiers de l'ARACT : Travail et changement [p.4]

Le site dialogue social [p.4]

Le site d'IMS Entreprendre [p.4]

Le site de Novethic sur les discriminations [p.4]

Le site A compétences égales [p.4]

[Le guide de la Cnav sur les discriminations](#)

[Le rapport Deloitte sur la diversité en France et en Europe](#)

Le label égalité de l'Afnor [p.4]

ONU : Les objectifs du millénaire [p.4]

[AFMD : Rapport diversités annuel](#)

[Biblio ANACT recrutement_mobilite pro.PDF](#)

DISPOSITIONS LÉGALES DE DROIT PRIVÉ



Code du travail

L1132-1: principe général de non discrimination

L1142-1 : principe d'égalité de traitement interdisant toute différenciation

L1221-6 : méthodes de recrutement

L1221-7 : principe d'anonymat dans le recrutement

L6112-1 : égal accès à la formation professionnelle

L6112-2 : mesures de correction favorables aux femmes

Code pénal

articles 132-3 et 225-1 et 225-2

WEBOGRAPHIE

Le site du Défenseur des droits : <http://www.halde.fr>

Le site de Pôle emploi : <http://www.pole-emploi.fr/accueil/>

Le site de l'Orse sur l'égalité professionnelle : <http://www.egaliteprofessionnelle.org/>

Le site du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur l'égalité professionnelle :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces,770/travail,771/dossiers,156/gestion-des-ressources-humaines,474/egalite-professionnelle,506/>

Le site de l'Observatoire des inégalités : <http://www.inegalites.fr/>

Le site de l'agence Équilibres : <http://www.equilibres.eu>

Les dossiers de l'ARACT : Travail et changement :

<http://www.npdc.aract.fr/+-Travail-et-changement->

Le site dialogue social : <http://www.dialogue-social.fr>

Le site d'IMS Entreprendre : <http://www.imsentreprendre.com>

Le site de Novethic sur les discriminations : <http://www.novethic.fr/>

Le site A compétences égales : <http://www.acompetenceegale.com>

Le label égalité de l'Afnor :

<http://www.boutique-certification.afnor.org/certification/label-egalite-professionnelle>

ONU : Les objectifs du millénaire : <http://www.un.org/fr/millenniumgoals/>