

Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

DESCRIPTIF

Mener des actions et les mesurer

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

- interdictions de discrimination en matière d'embauche ;
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière ;
- information du personnel et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Établir un état des lieux au sein de l'hébergement

- réaliser un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes (recrutement, formation, promotion, rémunération, etc.), l'analyser et mettre en place un plan d'action voire un accord relatif à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (obligatoire pour les entreprises à partir de 50 salarié.e.s) pour corriger les éventuels écarts ;
- pour les entreprises > 50 salarié.e.s, calculer et publier l'Index d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- pour les entreprises < 50 salarié.e.s, récupérer le diagnostic égalité professionnelle suite à la réalisation de la déclaration sociale nominative (DSN). Il fournit un état des lieux précis et objectif de l'égalité femmes/hommes au sein de l'établissement. Disponible sur net-entreprises.fr.

Agir sur la gestion des ressources humaines pour fidéliser et attirer du personnel

- favoriser la mixité dans tous les services et à tous les niveaux hiérarchiques via le recrutement et la promotion interne ;
- réfléchir avec le personnel aux horaires, méthodes, organisation du travail (ergonomie au poste de travail, horaires de travail en journée non fractionnés) et aux services facilitant l'articulation vie professionnelle/vie privée ;
- objectiver et mesurer la répartition des augmentations (salaire + prime + avantages en nature), des promotions et de l'accès à la formation entre les deux sexes, particulièrement pour les personnes en temps partiel et de retour de congés liés à la parentalité ;
- être force d'influence auprès de ses partenaires : informer ses fournisseurs de l'engagement de l'établissement voire les impliquer dans la démarche (prestataire de nettoyage des locaux, fournisseur, etc.).

Agir sur la culture d'entreprise

- sensibiliser le personnel, former les managers à l'égalité et à la lutte contre les propos et attitudes sexistes et auprès/depuis la clientèle et fournisseurs ;
- utiliser des supports de communication (photos, vidéos) mettant en scène les hommes et les femmes sans distinction et sans stéréotypes de poste.



POINTS DE VIGILANCE

- Communication et formation suffisante auprès du personnel.
- Prévoir des postes mixtes et donner les mêmes droits à tout le personnel.

BÉNÉFICES ATTENDUS

- Cohésion d'équipe, attractivité des talents, baisse du présentisme et de l'absentéisme, optimisation de la qualité du service, amélioration des conditions de travail.



INVESTISSEMENT

Coût salarial lié au temps passé.



RETOUR SUR INVESTISSEMENT

Variable selon le niveau d'implication dans la démarche.



GAINS

Économies sur l'effort de recrutement grâce à la fidélisation du personnel.



AIDES

Sans objet.

Hôtel du Cap Eden Roc – Antibes (06)

Premier établissement hôtelier en France à avoir obtenu en 2018, le label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » pour ses actions menées dans le cadre de sa politique égalité.

Castel Camping La Garangeoire – Saint Julien des Landes (85)

À l'occasion de la signature du contrat de travail, un livret d'accueil est donné aux saisonniers, au sein duquel le règlement intérieur présente un focus particulier sur le harcèlement sexuel et le sexisme et précise les 3 personnes à contacter en cas de problème.

RÉFÉRENCE RÉGLEMENTAIRE

- **Article L 1142-5 du code du travail** : il incombe à tous les employeurs de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle et de prendre les mesures permettant de les atteindre.
- **Loi du 5/09/2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** : égalité salariale, droits de formation pour les salarié.e.s à temps partiel, référent de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (entreprises > 250 salarié.e.s), etc.

CRITÈRES ÉCOLABEL EUROPÉEN

C 67 : mesures environnementales et sociales supplémentaires.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Laboratoire de l'Égalité et Ministère du travail (DGEFP), Guide à destination des TPE-PME « Égalité femmes-hommes : Mon entreprise s'engage » : <https://bit.ly/2ViTnvQ>.
- ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail) : outil pour réaliser le diagnostic égalité professionnelle et des fiches pratiques sur des actions et indicateurs : www.anact.fr/outils/diagnostic-egalite-professionnelle.
- Guide pratique et juridique du Ministère du Travail « Agissements sexistes et harcèlement sexuel au travail : Prévenir, agir, sanctionner » 2019.
- Guide pratique du Haut Conseil à l'Égalité « Pour une communication publique sans stéréotype de sexe » 2016.
- Cahier des charges du Label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : <https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>.