



Au programme du vendredi 10 Novembre 2023



# L'égalité professionnelle et diversité

par Lysiane Poussin référente académique  
[lysiane.poussin@ac-limoges.fr](mailto:lysiane.poussin@ac-limoges.fr)

# Quelques chiffres

## 1h30

Les femmes consacrent environ 1h30 de plus que les hommes, par jour, aux tâches domestiques (INSEE 2010).

## 28,5 %

Tous temps de travail confondus, les femmes touchent 28,5% de moins en salaire que les hommes. À temps de travail égal, les femmes touchent 16,8% de moins que les hommes. (INSEE 2017)

## 80 %

En France, 80 % des femmes sont confrontées au sexisme au travail (CSEP 2015).

ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ







LES VIOLENCES CONJUGALES  
SONT UN FACTEUR D INÉGALITÉ  
AU TRAVAIL

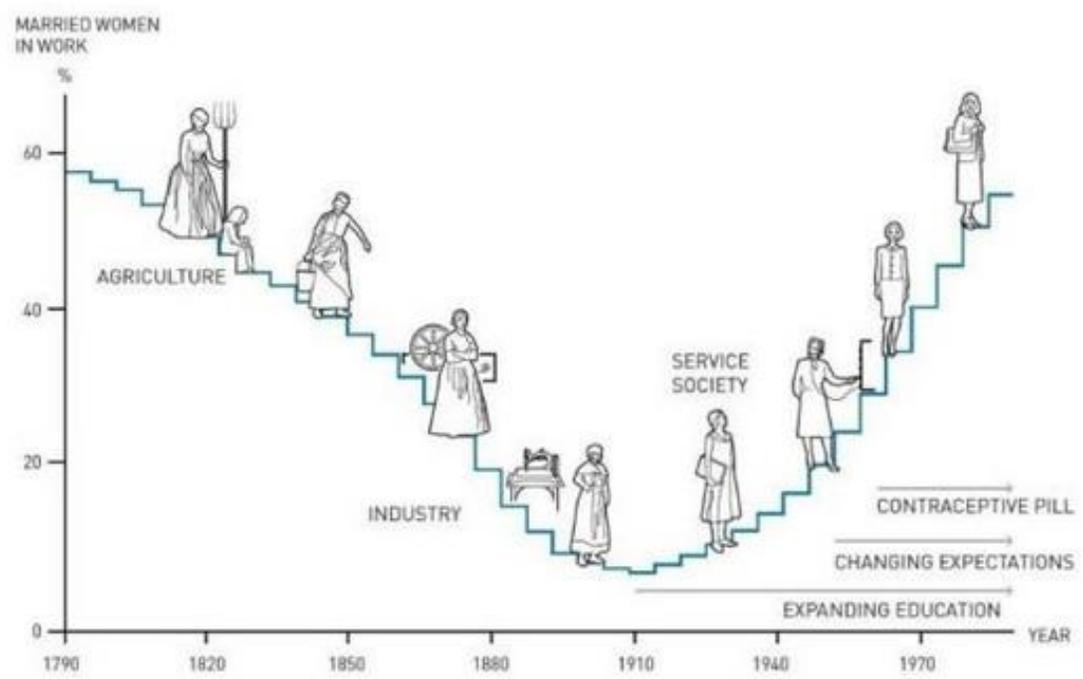
# Une actualité



Claudia Goldin reçoit le « Nobel d'économie » en 2023 pour son travail sur les inégalités femmes-hommes sur le marché du travail

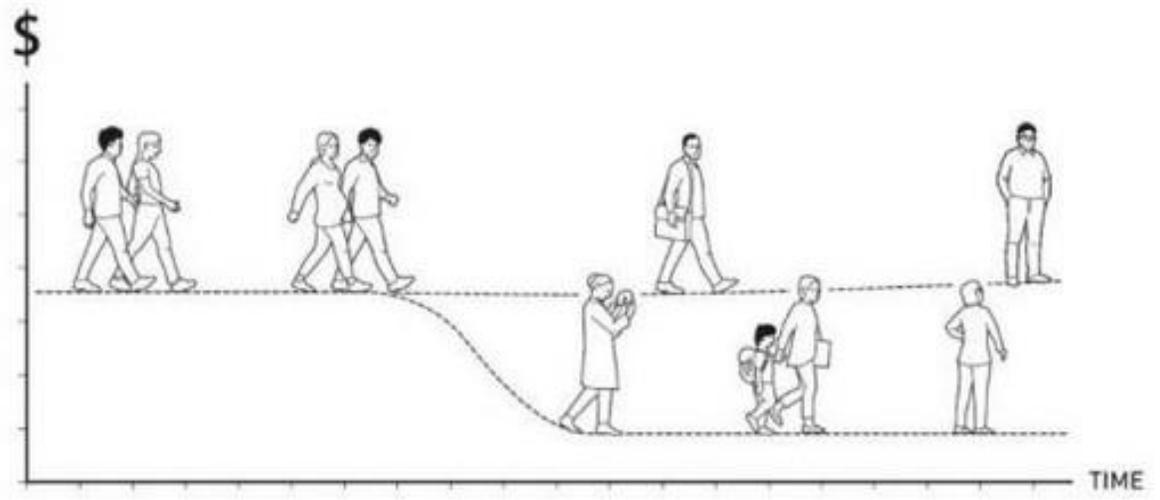


La lauréate a démontré que la participation des femmes au marché du travail n'a pas connu de tendance à la hausse ces deux cents dernières années aux Etats-Unis, mais plutôt suivi une courbe en U.



## Effet de la parentalité

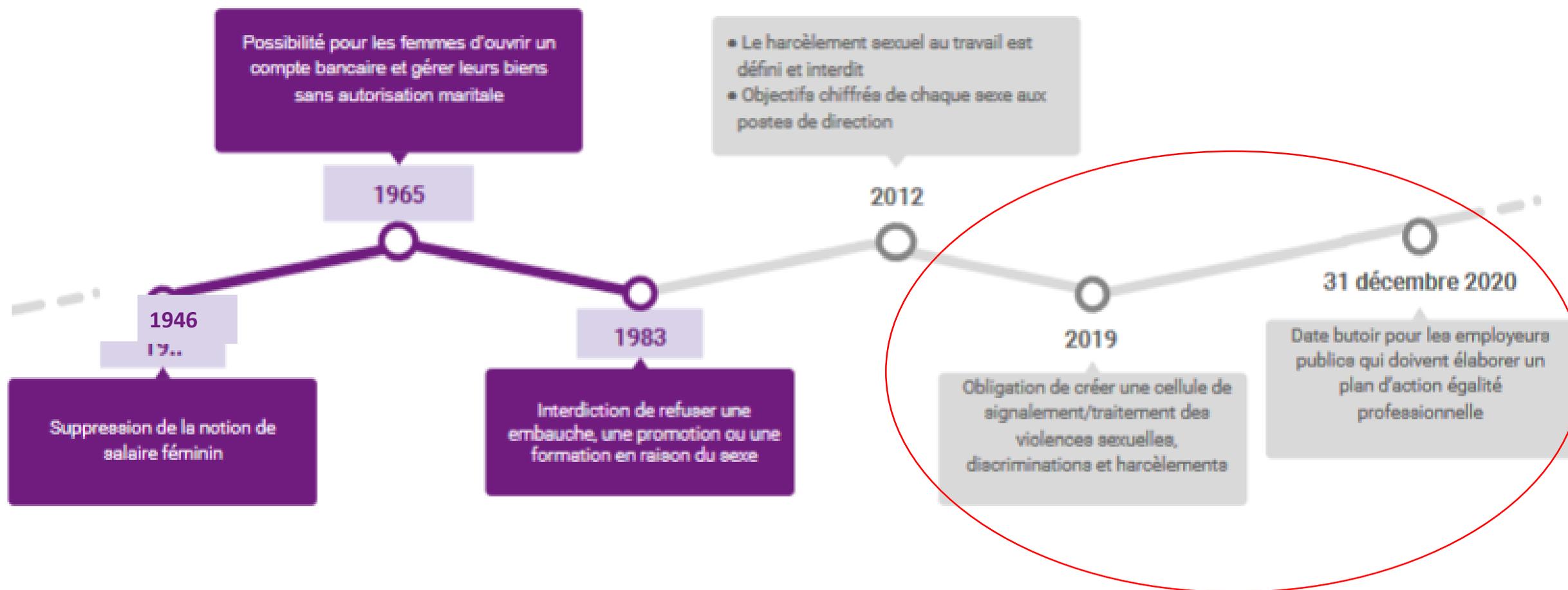
## Naissance du premier enfant



The parenthood effect. © Johan Jarnestad/The Royal Swedish Academy of Sciences



# L'égalité professionnelle en 6 dates





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

- Obligation d'un dialogue social avec les représentants du personnel,
- Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- Interdictions des discriminations en matière de recrutement,
- Création d'un dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (VDHA)
- Mise en place de mesures de prévention des violences, des discriminations, des harcèlements et des agissement sexistes (VDHA)
- Information des personnels



# L'égalité professionnelle : une thématique transversale

Projet académique  
2020-2024

Feuille de route RH

Santé et sécurité au  
travail (QVT – RPS)

**AXE 2 - ACCOMPAGNER  
LES PERSONNELS**

**FAVORISER**  
la qualité de vie des personnels  
au travail

- Assurer le développement professionnel individuel en proximité
- Favoriser la qualité de vie au travail

**COOPÉRER**  
pour répondre aux besoins en  
formation de tous les personnels

- Favoriser et partager les initiatives des collectifs sur le territoire
- Accompagner les personnels dans leurs parcours professionnel tout au long de leur carrière

**LES 12 ENGAGEMENTS  
POUR RENFORCER LE SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION**

	Attractivité	Appartenance	Efficience	Entraide
<b>Personnalisation</b>	1 Mieux reconnaître financièrement l'engagement des personnels page 11	2 Donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et ses souhaits page 13	3 Permettre à chacun d'être l'acteur de son parcours professionnel page 14	4 Personnaliser l'accompagnement des professeurs page 16
<b>Esprit d'équipe</b>	5 Bénéficier de nouveaux avantages sociaux page 19	6 Construire un lien direct entre les personnels et les services administratifs page 20	7 Donner le pouvoir d'agir aux équipes éducatives des écoles grâce à une direction d'école consolidée page 21	8 Donner plus d'autonomie aux équipes des collèges et lycées pour développer leurs projets page 22
<b>Amélioration du service public de l'éducation nationale</b>	9 Partager avec tous les personnels les évolutions du pouvoir d'achat et du bien-être au travail page 24	10 Gérer les ressources humaines au plus près des territoires page 25	11 Assurer une continuité pédagogique efficace page 26	12 Faciliter l'accès à une formation continue davantage diplômante page 27



RAPPORT SOCIAL

UNIQUE

ANNÉE 2021-2022



PLAN ACADEMIQUE  
**D'ACTION**  
POUR L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES  
**FEMMES**  
ET LES  
**HOMMES**  
2021-2023

ÉGALITÉ  
DIVERSITÉ  
ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ

**ACADÉMIE DE LIMOGES** **PLAN ACADÉMIQUE D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES** **ÉGALITÉ DIVERSITÉ ON EN FAIT UNE RÉALITÉ**

Un engagement du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENS) **Au bénéfice des personnels du MENS avec des mesures d'application nationale et des déclinaisons académiques** **Une étape majeure pour progresser dans :**

- L'égalité professionnelle
- La lutte contre les discriminations

**Un 1<sup>er</sup> plan 2021-2023 évalué chaque année et renouvelé tous les 3 ans**

**5 axes pour faire évoluer les comportements et la gestion des ressources humaines**

**AXE 1 Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle**

- Conforter le rôle des acteurs du dialogue social
- Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social
- Renforcer la connaissance statistique
- Déployer un réseau de référents et référentes
- Former l'encadrement
- Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Favoriser la recherche sur l'égalité professionnelle
- Mettre en place des actions de communication

**AXE 2 Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles**

- Atteindre les objectifs nationaux pour les emplois de direction et des postes à profil
- Lutter contre l'autocensure
- Sensibiliser/former les membres des jurys
- Diffuser le guide des bonnes pratiques pour le recrutement
- Mettre en place un plan de formation pour les publics désignés
- Intégrer à la formation initiale des personnels, en lien avec l'IFOPH, la formation à l'égalité
- Accompagner la mobilité sur le plan social ou familial

**AXE 3 Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière**

- Identifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Assurer la transparence des rémunérations
- Sensibiliser les évaluateurs pour l'évaluation annuelle et les notes-vous carrière
- Garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps et grades d'avancement
- Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière
- Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

**AXE 4 Mettre en accompagnement les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle**

- Reconnaître la coparentalité
- Faciliter les congés maladie pendant la grossesse de l'applicateur du délai de carence
- Favoriser le recours au compte épargne temps
- Sécuriser la situation des élèves stagiaires enceintes et la prise du congé de paternité pendant la scolarité
- Assouplir les règles d'utilisation du congé parental
- Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail
- Favoriser l'accès à la garde d'enfant

**AXE 5 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont sexuels et sexistes), le harcèlement moral ou sexuel**

- Mettre en place un dispositif d'égalité, de traitement et de suivi des actes de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel, agissement sexiste
- Former les publics prioritaires aux actes de discrimination, violence et harcèlement
- Accompagner les personnels victimes de violence
- Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

Plus d'informations sur :  
<https://www.ac-limoges.fr/jaas-academique-egalite-professionnelle-femmes-hommes-128148>  
<https://www.ac-limoges.fr/diapo2021-academique-de-recueil-des-signalements-et-op-dlcr-128158>



Une étape majeure pour progresser dans :

- L'égalité professionnelle
- La lutte contre les discriminations

Un 1er plan 2021-2023 évalué chaque année et renouvelé tous les 3 ans

**ÉGALITÉ**  
**DIVERSITÉ**  
**ON EN FAIT UNE RÉALITÉ**

# 5 axes pour faire évoluer les comportements et la gestion des ressources humaines

2 labels AFNOR





### AXE 1

Renforcer la gouvernance des politiques  
d'égalité professionnelle

### AXE 2

Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et  
aux responsabilités professionnelles

### AXE 3

Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière



### AXE 4

Mieux accompagner les situations de grossesse,  
la parentalité et l'articulation des temps de vie  
professionnelle et personnelle



## AXE 5

**Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont sexuels et sexistes), le harcèlement moral ou sexuel**



Le Label Diversité permet d'attester que les processus de recrutement, d'intégration et de déroulement de carrière des personnels ne sont pas de nature à provoquer des discriminations.

# Cadre légal de la discrimination

Situation de discrimination = 3 indices à repérer



ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ

## Les 25 critères de discrimination interdits par la loi



« Il n'y a pas de destin tracé, il n'y a pas de chemin masculin ou féminin. Il n'y a que l'envie, le travail et le talent » a insisté Élisabeth Borne, en conclusion de son discours.

16 novembre 2022



Source : Service d'information du Gouvernement

Discrimination • Violences sexistes et sexuelles • Harcèlement

# STOP DISCRI

VICTIME OU TÉMOIN  
DANS LE CADRE PROFESSIONNEL ?

CELLULE D'ÉCOUTE ET D'ORIENTATION ACADÉMIQUE



05 87 50 46 29

(du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 16h)



stopdiscr@ac-limoges.fr

NEUTRALITÉ

STOP DISCRI

+ D'INFOS

CONFIDENTIALITÉ



Scannez ici



25 NOVEMBRE 2023  
JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE  
LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES



Une vie sans violence  
est un droit pour toutes  
les femmes.

À l'École, au travail,  
à la maison,  
dans la rue...



Osons agir !

Protections de l'adulte  
jeune (AAJE)



ÉGALITÉ  
DIVERSITÉ  
ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ

Lutter contre les violences faites aux jeunes femmes

# Le violentomètre

Le consentement, c'est quoi ? C'est le fait de donner son accord de manière consciente, libre et explicite à un moment donné pour une situation précise. Tu peux revenir sur ce choix quand tu le souhaites et selon les raisons qui te sont propres. Tu n'as pas à te justifier ou subir des pressions.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
Respecte les décisions et les goûts	Accepte tes amis·e·s et ta famille	A confiance en toi	Est content·e quand tu te sens épanouie	S'assure de ton accord pour ce que vous faites ensemble	T'ignore des jours quand il est en colère	Tu lui fais du blâme et tu refuses de faire quelque chose	Refais les opinions et les projets	Se moque de toi en public	Te menaçue	Est jaloux·e de ta présence	Contrôle tes sorties, habits, maquillage	Faillit les toilettes, amène, après	Insiste pour que tu sois avec des autres personnes	T'interdit de te rendre à la famille et de te rendre à...	Tu traite de fille quand tu lui fais des reproches	"Peux-tu jurer" lorsque quelque chose lui déplaît	Tu jure, tu mets, tu gifles, tu secoue, tu frappe	Ménage de la violence à cause de toi	Tu touche les parties intimes sans ton consentement	Ménage de la violence des parties intimes de toi	T'oblige à regarder des films porno	T'oblige à avoir des relations sexuelles			
PROFITE Ta relation est saine quand il...					VIGILANCE. DIS STOP ! Il y a de la violence quand il...								PROTÈGE-TOI DEMANDE DE L'AIDE Tu es en danger quand il...												



ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ

# *L'Égalité s'oppose aux inégalités, pas aux différences :*

La tendance actuelle est de promouvoir la diversité, notion qui n'a pas de définition juridique comme la discrimination mais qui est de plus en plus utilisée pour défendre le droit à la différence et valoriser l'hétérogénéité.



Merci de votre attention 😊

**ÉGALITÉ**

**DIVERSITÉ**

**ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ**