

THINK TANK **marie claire**

AGIR POUR L'ÉGALITÉ

POWERED BY CONNECTING LEADERS CLUB

L'APPEL POUR L'ÉGALITÉ

18 juin 2019 à l'UNESCO



Sélection des propositions



ENTREPRISE - TRAVAIL

“Comment atteindre l'égalité dans le travail ?”

- 1. Rendre obligatoire et allonger le congé de paternité** (*dès la naissance de l'enfant*).
- Introduire une **partie fixe et variable dans le congé parental** (pour les femmes et les hommes). La partie fixe sera prise par les deux parents à la naissance de l'enfant et la partie négociable au courant de la première année.
- Déployer dans chaque entreprise une **formation gratuite sur les stéréotypes** accessible à chaque salarié.
- Appliquer la **loi Zimmermann-Copé obligeant la parité dans les conseils d'administration dans les COMEX et les CODIR**.
- Sensibiliser les **services de ressources humaines** pour qu'ils encouragent les femmes à postuler à des postes à responsabilité.
Les chefs d'entreprise doivent également exiger que les DRH leur présentent un shortlist pour chaque poste de direction comportant au minimum un profil féminin.
- Un **quota mixte** devra également être mis en place pour les **stagiaires et alternants**.
- Instaurer une politique de qualité de vie au travail**, favoriser une culture d'entreprise plus inclusive avec un fonctionnement respectant les rythmes et les obligations de chacun :
 - **Encourager une plus grande flexibilité dans les horaires du travail** grâce entre autres au télétravail.
 - **Organiser les réunions de network** soit au **petit-déjeuner** soit au **déjeuner** et non entre 19h et 21h. Interdire toute réunion à partir de 18h.



8. Atteindre l'égalité salariale :

- Mettre en place une **grille de salaire fixe pour le premier salaire d'embauche**, en fonction du niveau d'études et des expériences professionnelles car c'est souvent sur le premier salaire que débute l'inégalité.
- **Publier sur le site de l'entreprise** les 10 meilleurs salaires et les 10 salaires moins élevés afin d'inciter à une comparaison entre la rémunération des femmes et celles des hommes.
- **Renforcer les dispositions légales** en introduisant des sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale.

9. Repenser la carrière de manière multigénérationnelle en fonction des priorités liées aux responsabilités familiales. La gestion des talents doit prendre en compte la différence de parcours professionnel entre les hommes et les femmes de manière générale et notamment après 45 ans.

10. Mettre en place des mesures d'incitation fiscales déductibles pour les entreprises qui alloueront la 1ère année une partie des bénéfices pour rattraper le retard de salaires pour les femmes.