CHARTE POUR LA **MIXITÉ** ET L'**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLES** ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les Structures de l'Insertion par l'Activité Économique de la Manche s'engagent !

Principes généraux de la Charte des SIAE signataires

Valoriser nos engagements et **partager nos bonnes pratiques** en termes d'inclusion et de mixité professionnelle entre les femmes et les hommes

Informer et sensibiliser nos partenaires sur cette égalité, dans le but d'amener une prise de conscience sur la **complémentarité** entre les femmes et les hommes dans le champ professionnel

Être **identifiées** et **reconnues** localement pour notre volontarisme en matière de mixité professionnelle

Développer un environnement de travail favorable aux projets professionnels « mixtes » ou « non genrés » respectueux des principes d'égalité entre les femmes et les hommes

Favoriser l'équité entre les femmes et les hommes, pour engager une réflexion, une remise en cause et une implication permanente de toutes et tous, actrices et acteurs des SIAE

Contexte de la charte

Nous, les **Structures d'Insertion par l'Activité Économique de la Manche** accompagnons les personnes éloignées dans l'emploi. Nous les soutenons dans l'élaboration et la consolidation de leurs projets socioprofessionnels. Dans le cadre d'un contrat de travail, nous favorisons le développement des compétences des salarié.e.s en parcours à travers l'exercice d'une activité professionnelle.

L'initiative de cette Charte est née d'un constat globalement partagé : celui d'une insuffisance de mixité femmes-hommes dans nos organisations et d'une répartition relativement genrée de nos salarié.e.s sur les activités et métiers existants. Nous observons en effet une sur-représentation des hommes dans les outils de production ACI/EI et sur les activités liées à l'environnement ou au bâtiment, et inversement, une plus forte proportion de femmes dans les structures d'intermédiation AI/ETTI et sur les métiers liés au soin, au textile ou à la propreté.

Parce que nous sommes engagées depuis plusieurs années et que notre mission première est d'accompagner les personnes dans la construction de leur avenir professionnel, il nous apparaît essentiel d'agir sur cet enjeu de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour « ouvrir le champ des possibles » !

Nos engagements

1 L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SALARIÉ.E.S DANS LE CADRE ET L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DES SIAE

- Lors des recrutements, prendre en considération la notion de compétence professionnelle et tendre vers un **équilibre quantitatif** entre les femmes et les hommes
- Établir une veille constante et rester vigilant sur les **différents leviers** de l'égalité professionnelle : mixité, organisation personnelle et familiale, aménagement du temps de travail…
- Garantir l'**accessibilité** et l'**ergonomie** des postes et missions proposés dans nos organisations de travail, ainsi que des **équipements** et matériels adaptés
- Offrir un environnement de travail **facilitant l'intégration** de toute nouvelle personne sur son poste ou sa mission : sensibilisation des permanents, accompagnement du.de la salarié.e chez le.la client.e
- **Respecter** les différences, éviter les préjugés et les représentations sexistes
- Veiller au maintien des **droits** et des **devoirs** de chacun.e
- **Refuser** toute forme de harcèlement (moral, physique ou sexuel), dont les salarié.e.s pourraient être victimes
- **Lutter** contre les **propos** ou les **comportements** sexistes et/ou discriminants
- **Dénoncer** toute attitude et acte portant atteinte à l'**intégrité** de chacun.e
- Établir pour chaque structure un **diagnostic sexué** annuel en vue d'un processus d'amélioration continue

2 L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉ.E.S EN PARCOURS

- **Accompagner** les projets socioprofessionnels dans la **diversité** et l'**ouverture**, dans le respect des volontés individuelles
- **Favoriser** la levée des éventuels freins pouvant empêcher un.e salarié.e en parcours d'accéder à un emploi et/ou une formation professionnelle et les **préparer aux changements** (cf. garde d'enfants, mobilité, reprise d'une activité, mixité de l'emploi, aménagement du temps de travail, etc.)
- Multiplier les opportunités de **rencontres** avec des professionnels de secteurs divers dans l'objectif d'**élargissement des choix** professionnels entre les femmes et les hommes et de **lutte** contre les stéréotypes de sexe dans l'orientation professionnelle (ex : mise en place de parrainage, de visites d'entreprise, de témoignages, de stages…)

3 L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AVEC LES PARTENAIRES - PRESCRIPTEURS - CLIENTS

- Informer les acteur.trice.s du territoire sur notre **engagement** pour l'égalité afin de promouvoir et faire respecter celle-ci :
  - dans les outils de communication **internes** (livret accueil, affichage…)
  - dans les outils de communication **externes** (vidéos, plaquettes…)
- **Sensibiliser** et **impliquer** les partenaires, prescripteurs, clients et employeurs potentiels sur ce point
- Valoriser les **savoir-être** et **savoir-faire** professionnels des salarié.e.s auprès des partenaires, prescripteurs, clients et employeurs potentiels, quels que soient leur âge, leur sexe, leur origine ethnique…
- Être vigilant sur le **vocabulaire utilisé** : à l'écrit, utiliser les termes appropriés au masculin comme au féminin à l'oral, adapter un vocabulaire **mixte** et éviter les plaisanteries sexistes tout en maintenant un climat de convivialité et d'humour

Dans un souci de veille et d'amélioration continue, cette charte sera révisée tous les deux ans et pourra être modifiée en accord avec le groupe de travail Égalité constitué.

AFERE · ipe Environnement – Initiatives Pour l'Emploi Environnement · ose Services · ose Environnement · Passerelles Vers l'Emploi · Pôle Insertion PEP'S ccas · Tri-Marrant Ose Recyclerie · Tri-Tout Solidaire Ressourcerie

CharteA2-mixité_revue.indd 1 27/11/2023 10:56:41