

Égalimètre

Diagnostiquer l'égalité dans les parcours professionnels et l'accès à la promotion entre femmes et hommes en entreprise

ÉGALITÉ ATTEINTE ET ENGAGÉE : SOUTENEZ ET INSPIREZ !	Mon entreprise mène des actions de sensibilisation dans les écoles pour créer des modèles féminins
	Mon entreprise a mis en place des réseaux de parrainage ou de mentorat pour les femmes
	Les femmes qui réussissent sont mises en valeur lors d'événements ou dans la communication
	Des ateliers de formation et de sensibilisation aux stéréotypes de genre sont organisés
ÉGALITÉ EN CONSTRUCTION : CONSOLIDEZ LES AVANCÉES !	Les femmes sont représentées à part égales à tous les niveaux, notamment dans les postes de direction et de managers
	Les femmes dans l'entreprise occupent un poste correspondant à leur niveau de compétences et en retirent une satisfaction ainsi qu'un salaire égal à celui des hommes
	La communication est transparente concernant les offres de promotion
	Les évaluations sont réalisées par un groupe qui mène le processus et prend la décision ensemble
PROGRÈS INSUFFISANTS : FAITES ÉVOLUER LES PRATIQUES !	Le processus d'évaluation est partagé et connu de tous
	Les critères d'évaluation sont précis, explicites et clairs, et portent sur des résultats plutôt que sur des compétences subjectives
	Les évaluations annuelles sont réalisées individuellement
	La communication dans l'entreprise n'est pas toujours neutre
OBSTACLES INFORMELS : ALERTEZ !	Les personnes participant aux afterworks en dehors des heures de travail sont valorisées
	Le présentéisme ou "faire des heures", notamment le soir, est fortement valorisé
	Les promotions sont liées à l'exigence de rester tard le soir ou le week-end pour gérer des urgences régulières
	L'entreprise demande de la disponibilité pour les voyages professionnels récurrents ou urgents
INÉGALITÉS SYSTÉMIQUES : SIGNALEZ !	Il y a une forte présence de réseaux informels réservés aux hommes dans l'entreprise
	Les offres d'emploi ou de promotion se font majoritairement par cooptation
	La clause de mobilité géographique est obligatoire pour prétendre à une évolution de poste
	Les femmes sont écartées des promotions sous prétexte de manque de leadership, tandis que les hommes sont promus malgré un manque d'expérience
	En entretien, des questions sont posées sur la vie privée ou familiale
	On coupe souvent la parole aux femmes en réunion ou dans les instances décisionnelles
	Des blagues ou des reproches liés à l'absence pour raison familiale sont faits aux femmes
	Les promotions sont refusées en raison de congés liés à la condition féminine (menstruel, maternité)