

"Label
Égalité"

Conformément à cet avis, AFNOR Certification prend la décision d'accorder ou de refuser la labellisation.

Le titulaire de la labellisation peut dès lors utiliser le Label égalité pendant une durée de trois ans, incluant une vérification à mi-parcours.

Une procédure adaptée pour les PME

La candidature au Label égalité est désormais facilitée pour les organismes de moins de 50 salariés. Un dossier de candidature, plus conforme aux caractéristiques de ces entreprises, leur est spécifiquement destiné. La procédure d'instruction, toujours réalisée par AFNOR Certification, reste identique, quelle que soit la taille de l'organisme.

"Label
Égalité"

La marque des entreprises
d'aujourd'hui et de demain !



Le Club du Label Égalité Plus de 800 000 salarié(e)s en entreprise sont aujourd'hui concerné(e)s

Depuis octobre 2006, les entreprises labellisées se retrouvent régulièrement dans le cadre d'un club, afin de partager leurs pratiques et de capitaliser leurs expériences en matière d'égalité professionnelle.

Animé par l'association Arborus, le Club se réunit tous les trois mois de façon alternative au siège de chaque entreprise membre.

- Il propose une mise en réseau et des groupes de travail thématiques orientés essentiellement sur des problématiques « ressources humaines ».
- En intégrant le Club du Label égalité, les entreprises s'engagent à :
 - ➔ promouvoir le Label égalité ;
 - ➔ accueillir et participer aux groupes de travail et aux réunions ;
 - ➔ apporter leurs témoignages sur leurs actions en faveur de l'égalité femmes-hommes ;
 - ➔ parrainer les nouvelles entreprises adhérentes.

Les entreprises PSA Peugeot Citroën et Dexia Sofaris ont été nommées ambassadrices du Label. Elles en assurent la promotion aux niveaux national et européen.

Ministère du Travail, des Relations sociales,
de la Famille et de la Solidarité
Secrétariat d'État à la Solidarité

www.femmes-egalite.gouv.fr

Un outil d'émulation pour les entreprises

"Label
Égalité"

La marque des entreprises
d'aujourd'hui et de demain !

Conception • Réalisation
DICOM • Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) - octobre 2008



"Label Egalité"

Un outil pour l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises

Le **Label égalité** professionnelle est un outil d'émulation pour les entreprises, les associations et les administrations.

Le **Label égalité**, c'est avant tout une volonté politique forte: celle de valoriser l'égalité professionnelle au cœur des entreprises comme des institutions. Il reconnaît celles qui se sont engagées résolument sur la voie de l'égalité professionnelle.

Le **Label égalité**, c'est aussi la manifestation d'un dialogue abouti entre l'État et les partenaires sociaux.

Le **Label égalité**, c'est également une procédure simple et rigoureuse. Instruit par un organisme dont le sérieux est internationalement reconnu, AFNOR Certification, le dossier de labellisation présente la politique d'égalité professionnelle menée par l'entreprise. Une commission composée des partenaires sociaux et de représentants de l'État rend un avis permettant à AFNOR Certification de prendre une décision conforme.

Le **Label égalité**, c'est enfin une évaluation régulière pour un processus d'amélioration continue. Délivré pour une durée de trois ans, ce label implique un contrôle intermédiaire à 18 mois afin de vérifier que son détenteur continue de satisfaire aux critères de labellisation souhaités.

"Label

Egalité"

La marque des entreprises d'aujourd'hui et de demain !

"Label Egalité"

Un cahier des charges en trois champs

Les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle

Elles sont évaluées en tenant compte:

- ➔ de la signature d'un accord d'entreprise dans le domaine de l'égalité professionnelle;
- ➔ de l'information et de la sensibilisation à la mixité et à l'égalité des dirigeants, des salariés ainsi que de leurs représentants;
- ➔ des opérations de communication interne et externe, pour promouvoir la mixité et l'égalité.

La gestion des ressources humaines et le management

Elle s'apprécie au regard:

- ➔ des actions menées pour atteindre l'égalité salariale;
- ➔ des actions menées pour renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue;
- ➔ de la politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision (comité de direction, comité exécutif, comité stratégique).

L'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel

Il se mesure sur la base des actions de l'entreprise facilitant l'articulation de la vie professionnelle et familiale telles:

- ➔ l'aménagement des horaires et des conditions de travail;
- ➔ les modalités de départ et de retour de congés de maternité et/ou parentaux, afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière;
- ➔ le soutien à la garde des enfants...

"Label Egalité"

Une procédure de labellisation simple

La candidature

Le dossier de candidature comprend un questionnaire reprenant les critères du cahier des charges. Après avis consultatif de la commission égalité professionnelle constituée au sein de l'entreprise, ou à défaut des représentants élus du personnel, il doit être adressé à AFNOR Certification, accompagné d'une lettre d'engagement.

AFNOR Certification dispose alors d'un délai de 6 mois pour procéder à l'instruction du dossier.

Le dossier de candidature est téléchargeable sur l'espace femmes du site du ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité (femmes-egalite.gouv.fr) ou auprès d'AFNOR Certification (afnor.org).

Une version papier est transmise sur simple demande.

L'instruction du dossier

Elle a pour but d'apprécier la mise en œuvre par le candidat des actions en faveur de l'égalité professionnelle. AFNOR Certification vérifie le contenu des pièces et des informations ainsi que leur conformité au cahier des charges, puis soumet un rapport à la commission de labellisation.

La décision de labellisation

La commission de labellisation qui comprend cinq représentants de l'État, cinq représentants des syndicats de salariés représentatifs et cinq représentants des organisations patronales rend un avis à la majorité.