

Egalité des opportunités de travail au pôle AVENIA

Par cette présente, le pôle AVENIA s'engage à respecter et faire respecter les articles suivants.

Article 1 : Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

« L'égalité de visibilité, d'autonomie, de responsabilité des deux sexes à / dans toutes les sphères de la vie publique et privée » *Définition du Conseil de l'Europe.*

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental prévu par le traité de Lisbonne et une politique prioritaire de l'Union européenne.

Au pôle AVENIA, elle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes :

- D'accès à l'emploi - Interdiction de discriminations en matière d'embauche
- À la formation
- À la mobilité
- À la promotion
- À l'égalité salariale.

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe.

Formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire, ou licenciement ... : aucune décision de l'employeur ou clause de convention ou d'accord collectif ne peut prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé – basé sur l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Article 2 : Lutter contre toutes autres formes de discrimination

Le pôle AVENIA s'engage à respecter et faire respecter :

- L'égalité de traitement entre les personnes sur le lieu de travail quels que soit leur religion ou leurs convictions, leur handicap éventuel, leur âge ou leur orientation sexuelle.
- L'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique (Directive 2000/43/CE), qui interdit toute discrimination directe ou indirecte, le harcèlement, tout comportement obligeant une personne à pratiquer une discrimination à l'encontre d'une autre, et la victimisation.

Article 3 : La Sécurité Sociale

Les femmes et les hommes sont traités de façon égale dans le cadre des régimes professionnels de sécurité sociale. Ce principe s'applique à l'ensemble de la population active, y compris aux travailleurs dont l'activité est interrompue pour une maladie, une maternité, un accident ou un chômage involontaire. Congé maternel, parental ou d'adoption : à l'issue d'un congé maternité, paternité et/ou d'adoption, les travailleurs ont le droit de :

- Retrouver leur emploi ou un emploi équivalent, à des conditions qui ne leur sont pas moins favorables ;
- Bénéficier des améliorations des conditions de travail auxquelles ils auraient eu droit durant leur absence.

Article 4 : Interroger la place de chacun.e dans son organisation

De manière volontaire, le pôle AVENIA s'engage à interroger la place respective des femmes et des hommes dans notre organisation qui articule un ensemble de normes, de statuts, de rituels, de règles et de comportements souvent marqués du sceau des stéréotypes sexués. Nous nous engageons à sensibiliser et/ou à former les membres de notre équipe, de notre organisation, à identifier et à transformer les représentations mentales, les attitudes et les comportements stéréotypés voire sexistes.

Article 5 : Favoriser la critique des stéréotypes

Le pôle AVENIA s'engage à lutter contre les stéréotypes et à prévenir autant que possible les préjugés, les pratiques, l'utilisation d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins ou masculins stéréotypés. Nous nous engageons à favoriser la prise de conscience concernant le rôle contre-productif des stéréotypes de genre pour ce qui concerne la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes.

15 mars 2022

Thibaut HEIMERMANN
Directeur Général

