

Charte pour l'égalité entre les genres et pour la lutte contre les discriminations

I. Préambule

« L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour toutes et tous, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politiques, économiques, sociaux et culturels. » (Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale)

II. Engagements

En conformité avec ses missions ainsi que ses valeurs en matière de promotion sociale, d'accessibilité et d'accompagnement individualisé, Evidence RH s'engage à :

- Promouvoir la diversité et intégrer une culture de l'égalité dans tous les projets des établissements ;
- Prévenir toute forme de violence et de harcèlement ;
- Favoriser la représentation proportionnelle des genres dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories et tendre vers la parité dans la composition du comité de direction, des jurys et des commissions de certification, pour contrer les solidarités et mécanismes conscients ou inconscients qui tendent à reproduire des schémas inégalitaires ;
- Veiller à l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans les procédures de recrutement et d'admission ;
- Mettre à disposition des personnels des sources documentaires sur les questions d'égalité entre les genres ;
- Reconnaître le rôle déterminant de la direction d'établissement comme garant de l'égalité des genres, du respect mutuel de chacun et de la lutte contre les stéréotypes et contre toutes les discriminations ;
- Lutter contre les stéréotypes, toutes les discriminations et toutes les formes de harcèlements quels qu'ils soient ;
- Lutter contre les attitudes sexistes et de genre, contre toutes les discriminations et contre les violences sexuelles, sexistes et homophobes.
- Favoriser la mixité au sein de la structure en sensibilisant les managers, client, la direction, et les salariés à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention

du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;

- Favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de la structure en sensibilisant les managers, client, la direction et les salariés à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;

III. Cadre réglementaire

La loi s'exerce partout, elle punit les discriminations suivant plus de vingt-cinq critères : l'âge, le sexe, l'apparence physique, l'appartenance ou non, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation, à une race, à une religion déterminée, l'origine et le lieu de résidence, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, l'état de santé, le handicap, la perte d'autonomie, le patronyme, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, les mœurs, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, la domiciliation bancaire, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, les opinions politiques, les activités syndicales, les opinions philosophiques.

Toutes les discriminations doivent être combattues avec force et la lutte contre les attitudes discriminantes doit être placée en préambule de toute réflexion et de toute action. Les entreprises spécialisées dans le recrutement sont des lieux de rencontre, d'échange. Elles sont donc traversées par ces enjeux aussi bien dans le travail des salariés que dans la vie quotidienne des entreprises. De ce fait, ils doivent rester des lieux où chacun(e) se sente respecté(e) dans ce qu'elle ou il est, sans discrimination. Même si les conditions peuvent être propices au harcèlement et à toutes sortes de domination, elles créent aussi des contextes favorables pour les questionner et les combattre.

La mise en œuvre d'une politique structurelle d'égalité entre les genres et de lutte contre toutes les discriminations, qui concerne aussi bien les salarié(e)s que la directrice de l'agence et l'ensemble des personnels et intérimaires, participe au travail nécessaire de reconstruction du champ des représentations. Cette application autant théorique que pratique doit nous permettre d'être exemplaires dans nos méthodologies, dans nos projets et dans la vie de notre entreprise.

Considérant la Charte pour l'égalité entre Femmes et Hommes dans les entreprises de recrutement et de coaching :

- Considérant l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;
- Considérant la directive 2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ;
- Considérant l'article 14 de la convention européenne des droits de l'homme ;

- Considérant les dispositions de la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle pour les établissements auxquels elle s'applique ;
- Considérant les engagements gouvernementaux rappelés par les circulaires du Premier Ministre du 23 août 2012 ;
- Considérant l'Article 121-7 du code pénal pour les abus de pouvoir.
Loi 92-683 1992-07-22
- Considérant la Loi pour l'égalité des chances
Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006
- Considérant la Loi relative à l'égalité salariale
Loi n° 2006-340 du 23 mars 2003
- Considérant la Loi relative au harcèlement sexuel
Loi n° 2012-954 du 6 Août 2012
- Considérant la Loi relative à l'égalité vraie
Loi N° 2014-873 du 4 août 2014
- Considérant l'article Article L6231-2 - Code du travail » point 7 et 9
- Considérant la Loi relative à la création de HALDE
Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004
Site : www.halde.fr

Pour une meilleure information, ce document sera affiché sur le lieu de travail des salariés ou sur la page internet du livret d'accueil.