

RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS LA COLLECTIVITÉ POUR L'ANNÉE 2022



SOMMAIRE

Le contexte et les dates clés	3
Bilan de la politique des ressources humaines	6
Organisation et condition de travail	6
Hiérarchie	8
Rémunération	9
Evolution de carrière	10
Situation des actions conduites par la Communauté de Communes	
Erreur ! Signet non défini.	
Lexique	12

2

LE CONTEXTE ET LES DATES CLES

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

En application de la Charte Européenne pour l'égalité de femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

En application de [l'article L. 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales](#), le Président de l'intercommunalité présente donc [ce rapport](#) au conseil communautaire, préalablement à la présentation du budget. Ce rapport concerne à la fois la politique de ressources humaines de la collectivité et sa politique territoriale.

Il doit rappeler comment l'intercommunalité assure l'égalité professionnelle de ses agents femmes et hommes. Cela concerne les données relatives au recrutement, au temps de travail, à la rémunération, aux conditions de travail, à la promotion professionnelle, à la formation et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Un bilan des actions menées et des ressources mobilisées ainsi que les politiques publiques que mène la collectivité en matière d'égalité professionnelle doit figurer dans le rapport. Le rapport doit également présenter les orientations pluriannuelles et les programmes définis par la collectivité visant à favoriser cette égalité.

3

Le rapport doit aussi recenser les ressources mobilisées pour assurer cette politique égalitaire.

1791 : Olympe de Gouges rédige la « Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne »

1792 : La loi permet le divorce par consentement mutuel

1907 : Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire.

1909 : Institution d'un congé de maternité de 8 semaines sans rupture de contrat mais sans traitement

1924 : Les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons

1928 : Congé de maternité de deux mois à plein traitement pour toutes les salariées de la fonction publique

1938 : Suppression de l'incapacité juridique de la femme mariée

1944 : Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité.

1946 : Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes.

1965 : Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

1967 : La loi Neuwirth autorise la contraception

1970 : Le congé maternité est indemnisé à 90% par l'Assurance maternité. Création d'un congé parental d'éducation et suppression de la notion de « chef de famille ».

1972 : Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu.

- 1975** : La loi Veil légalise l'interruption volontaire de grossesse (IVG)
- 1983** : La loi Roudy pose le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 1985** : Le congé d'éducation parental est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés. Loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.
- 1987** : Loi instituant l'autorité parentale conjointe pour les enfants naturels ou de parents divorcés
- 1992** : Loi mentionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.
- 1995** : Création de l'observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.
- 1999** : Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.
- 2000** : Loi de mise en œuvre de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.
- 2001** : Loi dite Génisson précise et complète la première loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 juillet 1983 en structurant le dialogue social sur le sujet.
- 2002** : Création du congé de paternité
- 2004** : La loi du 26 mai relative au divorce introduit la procédure d'éviction du conjoint violent
- 2005** : La loi du 12 décembre relative au traitement de la récidive des infractions pénales donne la possibilité au juge pénal d'ordonner à l'auteur de violences de résider hors du domicile ou de la résidence du couple.
- 2006** : Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Loi sur la prévention et la répression des violences au sein du couple.
- 2008** : Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, dont le congé maternité.
- 2010** : Loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, crée l'ordonnance de protection des victimes et la sanction de sa violation, le retrait total de l'autorité parentale pour les personnes condamnées comme auteur, co-auteur ou complice d'un crime sur la personne de l'autre parent et définit le délit de violence psychologique.
- 2012** : Vote de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
- 2013** : Circulaire du 8 juillet pour la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- 2014** : Vote de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- 2016** : La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels introduit l'interdiction de tout agissement sexiste dans le règlement intérieur de l'entreprise. Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.
- 2018** : Promulgation de la loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

AGIR POUR UNE ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité est le principe selon lequel tous les êtres humains disposent des mêmes droits et ont les mêmes devoirs.

Depuis plusieurs siècles des femmes et des hommes se sont mobilisés pour dénoncer les inégalités dans les lois et dans les faits. Malgré des progrès accomplis et des lois, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique.

Rémunérations, accès à l'emploi, violences, précarité, accès aux responsabilités professionnelles, associatives ou politiques : entre les femmes et les hommes, la liste des inégalités est encore longue.

Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société... Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels.

Les autorités locales et régionales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire.

Elles peuvent, dans leur domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

5

Les collectivités territoriales, échelon de gouvernance le plus proche du citoyen, sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

En s'inscrivant dans cette démarche, la Communauté de Communes du Pont du Gard confirme sa politique volontariste en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations au travers de ses politiques publiques.

Cela lui permet notamment de :

- S'engager dans un plan d'actions transversal dédié à l'égalité femmes-hommes
- Formaliser et rendre public son engagement
- Pérenniser la démarche
- Valoriser ce qui est déjà entrepris

BILAN DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

I. ORGANISATION ET CONDITION DE TRAVAIL

➤ LES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2022, la Communauté de Communes du Pont Du Gard compte 164 agents.

Toutes catégories et services confondus, la composition de cet effectif se divise entre 128 femmes et 36 hommes. Soit un taux de féminisation de 78,04% (77,62% en 2021), largement au-dessus à la moyenne nationale de la fonction publique territoriale avec un taux de 61 %. Ce taux de féminisation élevé s'explique notamment par les compétences de la Communauté de communes.

	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Hommes	25	11	36
Femmes	82	46	128
Total	107	57	164

6

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents	Total
Agents	107	46	11	164
ETP*	98,52	38,72	11	148,24

➤ LES FILIERES

Filières	Fonctionnaires et contractuels		Total
	Hommes	Femmes	
Administrative	11	15	26
Technique	19	76	95
Médico-sociale	0	22	22
Sociale	0	9	9

Police	6	1	7
Apprentis	0	5	5
Total	36	128	164

Du fait de l'exercice de la compétence petite enfance, nous avons un fort taux de féminisation (77,62%).

Les femmes sont seules représentées dans les filières médico-sociale et sociale (100%)

Pour la filière police, faible taux féminisation avec seulement 14,29%.

Si dans la globalité les femmes sont largement représentées dans la structure, on peut noter un très faible taux de féminisation dans la filière police et dans la filière technique (Hors crèche).

➤ LE STATUT

	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Hommes	25	11	36
Femmes	82	46	128
Total	107	57	164

7

65,24% des agents de la structure sont des fonctionnaires titulaires et stagiaires (76,22% en 2021).

Le taux de féminisation au sein de la CCPG pour la catégorie des fonctionnaires est de 64,06% et de 35,94% au niveau des contractuels communautaires.

➤ L'ÂGE

Genre	Fonctionnaires		Contractuels		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Moins de 25 ans	0	0	1	11	12
De 26 à 40 ans	12	29	7	16	64
De 41 à 50 ans	6	31	1	7	45
Plus de 50 ans	7	22	2	12	43
Total	25	82	11	46	164

Contractuels	Moins de 25 ans		De 26 à 40 ans		De 41 à 50 ans		Plus de 50 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A		1	2	2		1		1
B			2					
C	1	10	3	14	1	6	2	11
Total	1	11	7	16	1	7	2	12

Fonctionnaires	Moins de 25 ans		De 26 à 40 ans		De 41 à 50 ans		Plus de 50 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A				5	2	4	1	3
B			2	4	2	7		5
C			10	20	2	20	6	14
Total	0	0	12	29	6	31	7	22

Fonctionnaires et Contractuels	Moins de 25 ans		De 26 à 40 ans		De 41 à 50 ans		Plus de 50 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	0	1	2	7	2	5	1	4
B	0	0	4	4	2	7	0	5
C	1	10	13	34	3	26	8	25
Total	1	11	19	45	7	38	9	34

II. HIERARCHIE

➤ CATEGORIE

Catégorie	Fonctionnaires		Total Agents
	Hommes	Femmes	
Catégorie A	3	12	15
Catégorie B	4	16	20
Catégorie C	18	54	72
Total	25	82	107

Catégorie	Contractuels permanents		Total Agents
	Hommes	Femmes	
Catégorie A	2	5	7
Catégorie B	2	0	2
Catégorie C	7	41	48
Total	11	46	57

Comparaison de la répartition des effectifs selon la catégorie

	Moyenne Communauté de Communes 2022	Moyenne nationale FPT 2018
Catégorie A	13,41%	10%
Catégorie B	13,41%	15%
Catégorie C	73,17%	76%

Nous constatons un taux de catégorie A plus élevé que la moyenne qui s'explique notamment en raison de l'exercice de la compétence petite enfance (7 structures) avec une directrice et/ou une adjointe généralement catégorie A notamment depuis le basculement des Educateur de Jeunes Enfants (EJE) de la catégorie B en catégorie A et donc un faible taux de catégorie B.

III. REMUNERATION

La politique salariale de la Communauté de Communes du Pont du Gard s'applique sans discrimination entre les femmes et les hommes.

L'intercommunalité garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les femmes et les hommes. Le salaire à l'embauche est lié au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées à l'agent.

Pour un même niveau de qualification, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle, d'aptitudes, de performance et de maîtrise de poste, la rémunération doit être identique pour les agents concernés.

La rémunération s'entend par le salaire de base et tous les avantages et accessoires, payés directement ou indirectement par l'intercommunalité à l'agent en raison de l'emploi de ce dernier.

Rémunération brute moyenne mensuelle Fonctionnaire	Moins de 2 000 €		2 000 € - 2 500 €		Plus de 2 500 €	
Genre	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Catégorie A				1	3	11
Catégorie B		1	1	7	3	8
Catégorie C		37	10	13	8	4
TOTAL	0	38	11	21	14	23
Pourcentage	0,00%	100,00%	34,38%	65,63%	37,84%	62,16%

Rémunération brute moyenne mensuelle Contractuels	Moins de 2 000 €		2 000 € - 2 500 €		Plus de 2 500 €	
Genre	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Catégorie A		2	1	1	1	2
Catégorie B	1		1			
Catégorie C	6	38	1	3		
TOTAL	7	40	3	4	1	2
Pourcentage	15%	85%	43%	57%	33%	67%

IV. EVOLUTION DE CARRIERE

➤ RECRUTEMENT

Dans le processus de recrutement, et comme actuellement, la Communauté de Communes du Pont du Gard s'engage à garantir une stricte égalité de traitement entre les candidatures. Ainsi, à chaque étape du processus de recrutement, les mêmes critères de sélection sont appliqués aux femmes et aux hommes afin que le choix s'établisse sur les critères objectifs que sont les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du ou des diplôme(s) détenu(s) et les perspectives d'évolution professionnelle du candidat.

Ainsi quel que soit le type de poste proposé, les libellés et le contenu des annonces d'emploi soient rédigés de manière neutre, sans référence au sexe ou à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.

➤ ACCES A LA FORMATION

Tout comme le recrutement, l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelles des femmes et des hommes.

Dans ce cadre et afin de garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle, la Communauté de Communes veille à ce que les obligations familiales et l'éloignement géographique notamment ne soient pas un obstacle à cet accès.

➤ **EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

La Communauté de Communes garantit d'égaies possibilités d'évolution professionnelle entre les femmes et hommes.

A cet égard, les hommes et les femmes peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. L'accès aux femmes aux postes à responsabilités se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

Les critères d'évaluation, d'évolution et d'orientation de carrière sont de même nature pour les hommes comme pour les femmes. Ils sont fondés exclusivement sur la reconnaissance des aptitudes, de l'expérience, de l'efficacité dans l'emploi, la réalisation des objectifs et des qualités professionnelles.

La promotion salariale des agents femmes et hommes sont similaires à fonctions, aptitudes, qualifications, expériences, ancienneté équivalentes et à performance et maîtrise de postes comparables.

SITUATION DES ACTIONS CONDUITES PAR LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PONT DU GARD

Le bilan des actions porte sur la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques de ressources humaines et publiques.

Les orientations pluriannuelles portent sur les domaines de compétence de la collectivité. Elles peuvent prendre la forme d'un plan d'action local.

Les politiques internes et publiques de la Communauté de Communes du Pont du Gard peuvent concourir à la réduction des écarts entre la situation des femmes et celles des hommes dans la vie quotidienne.

C'est au travers du CISPD (Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance) qu'un programme d'actions a été défini.

Le premier plan d'actions 2023 s'articule autour de 5 axes stratégiques :

- 1) Lutter contre les stéréotypes
- 2) Promouvoir la mixité
- 3) Lutter contre les violences sexuelles et sexistes
- 4) Encourager les initiatives, en faveur du droit des femmes et pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- 5) S'engager pour un équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle

FAVORISER L'EGALITE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

Lutter contre les stéréotypes	Mise en place d'une formation pour les agents de la petite enfance dans la pratique professionnelle sur l'égalité filles-garçons, les stéréotypes, les violences...
	Veiller à ne pas avoir de communication stéréotypée Avoir une communication interne non stéréotypée Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les documents de communication
Promouvoir la mixité	Désignation d'un agent référent sur l'égalité femmes-hommes : Loubna MOLL
	Désignation d'un élu/d'une élue en charge de l'égalité femmes-hommes : Pierre PRAT
	Mise en place d'outils statistiques sur les recrutements, les avancements et promotions
Lutter contre les violences sexuelles et sexistes	8 mars/journée internationale des droits des femmes 25 novembre / journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes semaine de l'égalité professionnelle du 3 au 9 octobre Proposer aux agents de porter un ruban blanc autour des dates
	Communiquer via les outils internes sur les violences sexuelles et sexistes
	Maintenir le télétravail Améliorer la qualité de vie au travail
S'engager pour un équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle	Offrir un service écoute psy du CDG30 à tous les agents (Service permettant d'appeler un professionnel de santé 24h/24, 7j/7 en tout anonymat et confidentialité) pour mieux concilier vie professionnelle et privée, rassurer les agents et agentes sur leur santé et celles de leurs proches

FAVORISER L'EGALITE DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

Lutter contre les stéréotypes	Acquisition d'ouvrages sur l'égalité f-h par le CISPD et mis à disposition du réseau de lecture publique
Promouvoir la mixité	Soutien d'un réseau de femmes créatrices d'entreprises Promouvoir la mixité des métiers et mettre en valeur des agents / agentes exerçant des métiers à connotation fortement masculine ou féminine Déconstruire les stéréotypes sur les métiers masculins / féminins et montrer aux jeunes que tout métier est accessible aux deux sexes - Action : Interviews croisés entre cheffes d'entreprises et étudiants du territoire
Lutter contre les violences sexuelles et sexistes	Faire des violences faites aux femmes un axe de travail du CISPD
	Célébration du 8 mars et semaine de l'égalité professionnelle auprès des établissements scolaires du territoire Engager la réflexion avec les services en lien avec la jeunesse pour des actions concrètes sur le thème de l'égalité filles / garçons et stéréotypes
	Soutenir les associations et actions en faveur de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (CIDFF)
	Mise en place de permanences d'accès aux droits conduites par CIDFF
	Relayer les informations, sources et numéro d'urgence pour les victimes de violences, via les réseaux sociaux de la ville et mettre à disposition toute l'année les affiches et numéros d'urgence aux différents points d'accueil du public
Encourager les initiatives, en faveur du droit des femmes et pour l'égalité entre les femmes et les hommes	Célébration du 25 novembre Sensibiliser le public à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes Relayer sur les panneaux lumineux du territoire les numéros d'appel d'urgence
	Valorisation de sport féminin particulièrement dans des disciplines où la pratique masculine est majoritaire
	Sensibiliser les filles aux activités et métiers scientifiques et prôner la mixité dans ce secteur par des partenariats médiathèques : conférence sur le cerveau , la pomme , l'intelligence artificielle
	Exposition sur la vie de Simone Veil (expo itinérante 250€ + transport)
	Sensibilisation des entreprises répondant aux appels d'offres en rappelant clairement leurs obligations en matière d'égalité f-h et les conséquences en cas de non-respect

	Favoriser une dynamique d'insertion professionnelle pour les jeunes mères ou futures mères de 16 à 25 ans
S'engager pour un équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle	Accompagner les ménages/Soutenir les familles selon d'éventuelles recommandations de la PMI.

LEXIQUE

Agissement sexiste : L'article L. 1142-2-1 du Code du travail est ainsi libellé : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Les trois éléments qui doivent être réunis sont :

- 1) L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s) ;
- 2) L'agissement, doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du/de la salariée ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant.
- 3) L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un ou une salariée subit ces agissement(s) de manière répétée parce qu'elle est une femme, ou parce qu'il est un homme.

Agressions sexuelles : Constitue une agression sexuelle pénalement répréhensible tout atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (Art. 222-22 du code pénal). Ces agressions sont punies de cinq ans de prison et de 75 000 € d'amende. Il peut s'agir, par exemple, d'attouchements, de caresses de nature sexuelle ou de viol (qui fait l'objet d'une incrimination spécifique, art 222-23 du code pénal). Le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle.

Egalité : Principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales.

« Il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. » (Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale)

Distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle.

L'égalité femmes - hommes s'oppose à l'inégalité et non à la différence.

Être égaux ne signifie pas être identiques.

Discrimination : Inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considéré comme un délit par le droit français. Elle peut être directe (délibérée) ou indirecte (mesure apparemment neutre mais écarte une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service).

Disparité : Écart dans tout domaine. Se dit en particulier en termes de rémunération.

Equité : Principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notion d'inégalités justes, de discrimination positive...)

Harcèlement sexuel : Depuis la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, le harcèlement sexuel est visé dans les mêmes termes dans le code pénal et dans le code du travail (article 222-33 du code pénal et article L. 1153-1 du Code du travail).

L'article L. 1153-1 du Code du travail dispose qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

- 1) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

- 2) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

En droit pénal, les faits de harcèlement sexuel, en tant que tels, sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende et peuvent donner lieu au versement de dommages et intérêts.

En droit du travail, les faits de harcèlement sexuel peuvent donner lieu au versement par l'employeur de dommages et intérêts à la personne salariée de l'entreprise ayant subi ce type de comportement afin de réparer son préjudice. La condamnation relative au préjudice moral lié au harcèlement sexuel oscille généralement entre 3 000 € et 20 000 €.

Mixité : Elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale.

Parité : Elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

Plafond de verre : Expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.

Préjugés : Jugement sur quelqu'un, quelque chose, qui est formé à l'avance selon certains critères personnels et qui oriente en bien ou en mal les dispositions d'esprit à l'égard de cette personne, de cette chose.

Quota : Détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes ou de sièges réservé à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur.

Stéréotypes : Croyances partagées, et très souvent négatives à propos des caractéristiques, compétences et comportements de groupes d'individus. Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, professions, pratiques alimentaires, vestimentaires, lieu d'habitation...) réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes.