ÉGALITÉ CONTINUONS D'AVANCER

Pour toutes vos questions concernant l'égalité entre les hommes et les femmes, adressez-vous aux délégations aux droits des femmes et à l'égalité, dans les préfectures de région ou de département.

www.femmes-egalite.gouv.fr

DAG0467 - mars 2005. ★ BETC EURO RSCG RCS Paris B 428 668 485

CONCILIEZ VIE DE FAMILLE ET VIE ACTIVE

« J'ai de jeunes enfants et je veux reprendre une activité professionnelle. »

L'Aide à la reprise d'activité des femmes (ARAF) facilite le retour à l'emploi en vous apportant une aide matérielle à la garde d'enfant.

> Pour avoir droit à l'ARAF, les femmes doivent être inscrites à l'ANPE et non indemnisées, bénéficier d'une allocation sociale (ASS, API…) et avoir un ou plusieurs enfants de moins de 6 ans dont elles ont elles-mêmes assuré la garde avant la reprise d'activité. L'aide est attribuée si l'intéressée :
> > **reprend** un emploi,
> > ou **participe** à une formation de plus de 40 heures,
> > ou **crée** son entreprise.

Le montant de l'ARAF varie entre 305 € et 460 €.

Pour en savoir plus : **www.anpe.fr**

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Aujourd'hui, toute personne engagée dans la vie active peut acquérir un titre, un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle par la validation des acquis de son expérience professionnelle.

> Le jury en charge de la validation doit alors vérifier si les acquis correspondent aux compétences et connaissances exigées par le diplôme. La durée d'activité requise est d'au moins 3 ans. Pour l'occasion, les salariés peuvent même bénéficier d'un congé équivalent à 24 heures de travail effectif.

Ces deux dispositifs bénéficient d'un cofinancement de l'Union européenne.

UN CRÉATEUR D'ENTREPRISE SUR TROIS EST UNE FEMME

Afin d'encourager les femmes à créer, reprendre ou développer une entreprise, l'État leur facilite l'accès au crédit bancaire avec **le Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF).**

Le FGIF garantit, à concurrence de 70 % maximum, des prêts compris entre 5 000 € et 38 112 €, d'une durée de deux à sept ans.

Cette garantie bancaire présente plusieurs avantages :

> les banques n'ont pas à exiger de cautions personnelles,
> les prêts peuvent servir aussi bien aux fonds de roulement qu'aux investissements.

CONJOINTES D'ARTISANS OU DE TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Face aux aléas de la vie, pensez à consolider votre situation professionnelle. Vous avez tout intérêt à adopter un statut professionnel qui vous assure une sécurité juridique, une couverture sociale et des droits à la retraite.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES :

CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle

Fonds social européen

PLAN DE COHESION SOCIALE
Emploi, logement, Égalité des chances

LES MENTALITÉS DOIVENT CHANGER

> En France, comme dans les autres États membres de l'Union européenne, les femmes sont de plus en plus nombreuses à exercer une activité professionnelle.
La Constitution affirme l'égalité de leurs droits avec ceux des hommes.
Mais ce droit formel se heurte encore à de nombreuses inégalités et à des discriminations dans l'accès à l'emploi et à la formation.

L'INÉGALITÉ EN QUELQUES CHIFFRES*

> Le salaire moyen des femmes cadres du secteur privé est de **23 % inférieur** à celui des hommes (salariés à temps complet).
> **80 %** des travailleurs **à très bas salaires** sont des femmes (salaire égal ou inférieur à 650 €).
> **11 %** de la population active féminine est au **chômage** contre 9 % de la population active masculine.

*Source Insee

> Bâtir une société plus égalitaire est une priorité pour l'Europe, et particulièrement pour la France.
Douze directives européennes sont venues conforter le principe d'égalité professionnelle entre hommes et femmes. La législation française se fait de plus en plus précise sur la responsabilité des entreprises à le faire vivre dans les faits.
Pour que tous ensemble, femmes et hommes, nous nous donnions les moyens d'agir pour plus d'égalité professionnelle et de progrès social.

L'ENTREPRISE, MOTEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

> LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L'égalité professionnelle est devenue un élément incontournable de la négociation collective depuis la loi du 9 mai 2001. Les accords passés entre l'entreprise et les syndicats définissent les actions précises à entreprendre afin d'améliorer les conditions d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise.

> LES CONTRATS ÉGALITÉ ET MIXITÉ

Créés par l'État, ils permettent de soutenir financièrement les actions menées par les entreprises pour faire progresser l'égalité professionnelle. Le contrat égalité soutient l'embauche, la formation, la promotion et l'amélioration des conditions de travail des femmes. Le contrat mixité apporte une aide aux entreprises qui favorisent la diversification des emplois occupés par les femmes.

> LE LABEL ÉGALITÉ

Il distingue les entreprises et les associations exemplaires qui s'engagent à faire de l'égalité une valeur de l'entreprise.

Pour en savoir plus :
www.afaq.org

DISCRIMINATION SEXISTE : SACHEZ VOUS DÉFENDRE

Toute discrimination sexiste est interdite par la loi.

"Au cours d'un entretien d'embauche, l'employeur m'a questionnée sur ma situation familiale : 'Avez-vous des enfants ? Avez-vous l'intention d'en avoir ?' Suite à ma réponse affirmative, il a déclaré que le poste ne me convenait pas."

"En discutant avec des collègues qui occupent un poste d'attaché commercial comme moi, j'ai constaté que je percevais un salaire plus faible qu'eux, alors que nous avons les mêmes qualifications. Je n'ai pas obtenu d'explications claires sur cette différence de traitement."

Il existe un dispositif législatif qui permet de protéger tous les salariés :

> pour obtenir gain de cause, la victime établit des éléments de fait présumant la discrimination devant le tribunal civil ou le conseil des prud'hommes ;
> l'employeur, lui, doit prouver que la mesure en cause a été prise pour des motifs objectifs.

S'appuyant sur tous ces éléments, le juge peut alors rendre sa décision. L'employeur est passible de sanctions pénales et civiles.

VICTIME OU TÉMOIN, À QUI S'ADRESSER ?

Il est conseillé de s'adresser aux délégués du personnel ou encore aux organisations syndicales, à l'inspecteur du travail, aux associations de lutte contre les discriminations.

OÙ S'INFORMER ?

Les délégations régionales et départementales aux droits des femmes et à l'égalité :
en préfecture de région ou de département. Toutes les coordonnées sur le site Internet du Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle :

www.femmes-egalite.gouv.fr

Les centres d'information sur les droits des femmes (CIDF) : 119 centres répartis sur l'ensemble du territoire. Leur rôle : délivrer au public une information gratuite et anonyme dans les domaines du droit, de l'emploi, de la formation et de la vie quotidienne.

www.infofemmes.com

L'inspection du travail, rattachée à votre direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

www.travail.gouv.fr

Info Emploi vous informe notamment sur les questions relatives aux discriminations dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

0 825 347 347
(0,15 €/mn) 9 h –18 h, du lundi au vendredi.

L'Association contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) vous offre une permanence d'écoute et de conseils juridiques en matière de harcèlement sexuel.

Tél. : 01 45 84 24 24
contact@avft.org **www.avft.org**