

<p>Objectif spécifique C: Promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes au marché du travail, l'égalité des conditions de travail et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris grâce à l'accès à des services de garde d'enfants abordables et à des services de prise en charge des personnes dépendantes.</p>	<p>Montant dédié: 26948773 €</p>
---	---

INTERVENTIONS DES FOND

Types de mesures correspondants

I. Actions visant à renforcer l'égalité professionnelle et salariale et la mixité des métiers:

→ mesures RH collectives favorisant l'égalité salariale et professionnelle: recrutement, formation, adaptation des conditions de travail, mobilité, politique de promotion et de rémunération ;

→ promotion de la parité femmes-hommes dans les nouveaux métiers et filières des sciences, technologie, ingénierie et mathématiques, dont le numérique ;

→ appui aux entreprises dans la négociation, la définition et la mise en œuvre des accords relatifs à l'égalité professionnelle femmes-hommes et à la négociation collective sur les sujets d'égalité professionnelle en entreprises, ou dans les branches.

II. Actions visant à faciliter l'articulation des temps de vie, par exemple promotion et mise en œuvre du télétravail, d'offres de services.

III. Actions visant à faciliter l'accès à des modes de garde d'enfants via des groupements d'entreprise, le déploiement d'une offre de service de collectivité, etc.).

IV. Actions visant à améliorer l'accès et le maintien en emploi des « aidants », notamment via des services de prises en charge des personnes dépendantes.

V. Actions visant à renforcer la capacité des partenaires sociaux et des parties prenantes à mener un dialogue social constructif et efficace sur les thématiques de l'OS via des formations, des accompagnements

Les types d'actions ont été évalués comme compatibles avec le principe consistant à ne pas causer de préjudice important, dit DNSH, car ils ne devraient pas avoir d'impact négatif significatif sur l'environnement en raison de leur nature.

Principaux groupes cibles

→ Entreprises, branches professionnelles, collectivités, employeurs, partenaires sociaux, associations, etc ;

→ salariés des secteurs RH des entreprises.

Mesures visant à garantir l'égalité, l'inclusion et la non-discrimination

Le principe de la lutte contre les discriminations est inscrit dans la Constitution française. Le Défenseur des droits, autorité constitutionnellement indépendante, est en charge de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi.

La prévention et la lutte contre les discriminations constituent un des principes directeurs de la sélection des opérations. Il s'agit d'inciter les porteurs de projets à préciser les dispositions spécifiques prévues et les résultats attendus pour contribuer à cette priorité transversale à travers une question posée dans le formulaire de demande de subvention (« décrivez quelles sont les actions mises en œuvre ou envisagées au sein de votre organisation ou dans le cadre de ce projet pour veiller au respect de l'égalité femmes-hommes, à l'absence de discrimination et à l'accessibilité des personnes handicapées»). La sélection des dossiers prendra en compte le respect des principes d'égalité, d'inclusion et de non-discrimination, afin de privilégier les porteurs de projets les mettant en œuvre, à travers le rapport d'instruction, sur lequel se base le comité de programmation qui devra analyser la pertinence des propositions des porteurs de projets.