



# ACTIONS POSITIVES

Pour l'égalité entre les femmes  
et les hommes au travail

Rejoignez le programme Actions Positives du Ministère de l'Égalité



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de l'Égalité entre  
les femmes et les hommes

Programme  
Actions Positives

Réalisez votre plan d'action pour  
l'égalité entre les femmes et les  
hommes au travail

## Les Actions Positives

Développez, formalisez et faites reconnaître vos bonnes pratiques dans les trois piliers thématiques



### ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES FEMMES ET DES HOMMES

- } Lors du recrutement
- } Dans le calcul des rémunérations
- } Dans la valorisation des qualifications



### ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA PRISE DE DÉCISION

- } À travers la promotion professionnelle
- } Dans l'accès aux formations continues
- } Dans la participation égale à la prise de décision

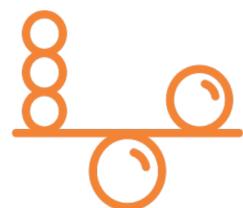


### ÉGALITÉ DANS LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PRIVÉE

- } Après un congé parental
- } Dans l'organisation du travail
- } Pour un équilibre de vie et une satisfaction accrue au travail

Actions Positives

Exemples de 12 bonnes pratiques



## Égalité de traitement

### 1. Égalité lors du recrutement

} promouvoir l'engagement de femmes et d'hommes notamment dans les professions où elles/ils sont fortement sous-représenté-e-s

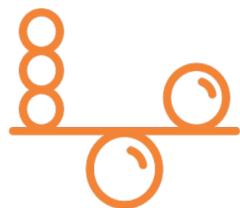
formuler les intitulés, les descriptifs de fonction et les offres d'emploi de manière à renforcer leur attrait pour le sexe sous-représenté

organiser des journées «portes ouvertes» dans l'entreprise pour surmonter les stéréotypes sur les emplois dits typiquement «masculins» ou «féminins»

expliquer comment l'entreprise s'engage pour l'égalité et informer sur les évolutions de carrière pour les femmes et les hommes

sensibiliser les recruteurs internes et externes à l'équilibre femme/homme

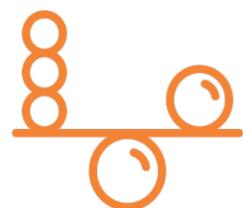
se fixer des objectifs chiffrés pour les apprentissages et stages en entreprise pour soutenir une main d'œuvre mixte



## Égalité de traitement

### 2.Égalité salariale

- } procéder à une description, une évaluation et une classification des fonctions afin d'établir une grille salariale équitable
- publier en interne les grilles de salaires selon les métiers et fonctions et surveiller les évolutions salariales
- vérifier l'égalité salariale par le logiciel LOGIB du ministère et communiquer les résultats aux salarié-e-s



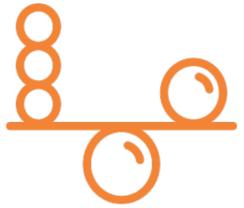
## Égalité de traitement

### 3. Valorisation égale des qualifications

} fixer des objectifs pour que les femmes et les hommes de différentes carrières aient un accès égal à la formation professionnelle

développer des plans de carrière, des plans de formation en collaboration avec le personnel féminin et masculin

former les cadres aux avantages de plans d'égalité au travail et les rendre responsables de la mise en œuvre de la diversité dans tous les domaines et à tous les niveaux de l'entreprise, la mixité et la complémentarité des compétences représentant un atout pour l'entreprise



## Égalité de traitement

4. Culture d'entreprise  
qui respecte l'égalité



lutter contre toute forme de discrimination et de harcèlement  
former les responsables à l'égalité afin de leur apprendre à prévenir  
et à traiter d'éventuels cas de discrimination, de harcèlement  
promouvoir le rôle du/de la délégué-e à l'égalité



## Égalité dans la prise de décision

### 1. Accès égal aux formations

} soutenir une participation égale des femmes et des hommes aux formations qualifiantes et faire un bilan annuel des participations femme/homme

mettre en place des réseaux, des mentors, des formations spécifiques pour dirigeant-e-s, du coaching, pour encourager les salarié-e-s à prendre plus de responsabilités



## Égalité dans la prise de décision

### 2. Égalité dans le développement professionnel

- } proposer un plan de carrière et de formation individualisé lors des entretiens de développement professionnel pour accompagner la progression des femmes et des hommes
- présenter à chacun-e les parcours de métiers disponibles
- identifier les contraintes en matière d'évolution professionnelle
- former les managers à évaluer les compétences, à identifier les talents, à élaborer un programme d'accompagnement individuel des dirigeant-e-s de demain dans le cadre de l'égalité



## Égalité dans la prise de décision

3. Accès égal à la  
promotion  
professionnelle

} mettre en place des critères de sélection et de promotion  
transparentes et neutres en genre

détailler les règles de promotion et les diffuser à l'ensemble du  
personnel

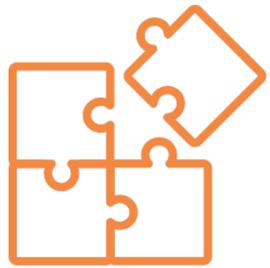


## Égalité dans la prise de décision

### 4. Participation égale à la prise de décision

} définir des plans de succession systématiques et mixtes afin d'anticiper les nominations à des postes à responsabilité vacants à moyen terme

considérer la répartition femme/homme pour toute nomination et éditer des statistiques annuelles de promotion par grade et type de fonction en faisant état de la répartition homme/femme dans les équipes dirigeantes



## Égalité dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

### 1. Organisation de travail

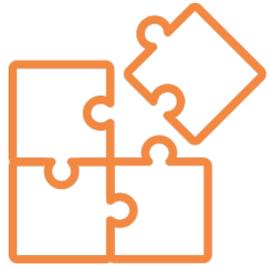
} identifier les contraintes en matière d'évolution professionnelle lors des entretiens de développement professionnel et mettre en place des solutions individualisées d'organisation de travail flexible et offrir du conseil aux personnes en difficulté

communiquer sur la flexibilité dans la modulation du temps de travail

communiquer sur l'égale acceptation du temps partiel et du temps plein par une description de l'organisation de travail tant pour le temps plein que pour le temps partiel afin de ne pas marginaliser le travail à temps partiel

communiquer sur l'égale accessibilité au temps partiel également pour les cadres et la direction

privilégier les formations courtes et modulaires pour les personnes à temps partiel



Égalité dans la  
conciliation  
de la vie  
professionnelle  
et de la vie  
privée

2. Télétravail

- } promouvoir le télétravail ouvert à tous les collaborateurs
- offrir la possibilité de télétravail régulier ou de télétravail occasionnel



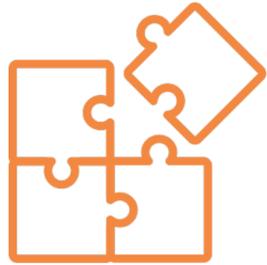
## Égalité dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

### 3. Réintégration professionnelle après une absence prolongée

} organiser des entretiens systématiques avant et après chaque congé de maternité/ parental pour garantir la continuité de carrière et faciliter la réintégration après une absence prolongée

maintenir le contact avec les personnes qui sont en absence prolongée, encourager les ressources humaines à communiquer régulièrement avec les personnes absentes

penser au personnel absent dans le plan de formation, les révisions salariales et les évènements d'entreprise



## Égalité dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

### 4. Équilibre de vie et satisfaction au travail

- } discuter régulièrement avec les salarié-e-s de leurs attentes en termes de carrière, des besoins pour un équilibre entre travail et vie privée et des solutions pour conjuguer ces besoins à ceux de l'entreprise
- établir une charte pour favoriser l'équilibre de vie
- adapter le lieu de travail pour permettre une mixité accrue au travail
- réaliser des sondages réguliers parmi le personnel pour vérifier la satisfaction des salariés

Rejoignez le  
programme  
Actions Positives

Contactez le ministère de l'Égalité  
pour faire certifier vos bonnes pratiques

[actionspositives@mega.public.lu](mailto:actionspositives@mega.public.lu)



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG



**MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

6A, bd F. D. Roosevelt, Hôtel Terres Rouges  
L- 2921 Luxembourg  
Tél: (+352) 247-85824

E-mail: [actionspositives@mega.public.lu](mailto:actionspositives@mega.public.lu)  
[actionspositives.lu](http://actionspositives.lu)



@luxembourgmega