2016

Une année pour gagner avec l'égalité professionnelle

20 ANS 1996 - 2016 LEg

LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

ETIENNE & ETIENNE

Département présidentiel
Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV)
Rue du 31-Décembre 8 • 1207 Genève
Tél. +41 (22) 388 74 50 • Fax +41 (22) 388 74 60 • egalite@etat.ge.ch • www.ge.ch/egalite

20 ans déjà!

2016 célèbre un double anniversaire :

- **35 ans** de l'inscription du principe de l'égalité dans la Constitution fédérale
- **20 ans** de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)

Un calendrier pour se lancer !

Découvrez dans ce document l'essentiel de la **loi fédérale sur l'égalité :**

- **le contenu de la LEg** grâce à des fiches détachables
- **les événements organisés** par le BPEV pour cet anniversaire
- **les bonnes pratiques** pouvant être mises en œuvre

Pour plus d'informations : **www.ge.ch/egalite**

Fiche mémo

Cadre juridique

En 1981, l'article 4 alinéa 2 de la constitution fédérale entre en vigueur. Celui-ci dispose que :

«L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité, en particulier dans les domaines de la famille, de l'instruction et du travail. Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.»

Le 1er juillet 1996, la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) entre en vigueur.

La **LEg** est une loi d'application de l'article constitutionnel, ayant pour but de lutter contre les **discriminations** dans le domaine du travail et de concrétiser l'égalité dans les faits.

Elle interdit les pratiques qui désavantagent un sexe par rapport à un autre dans **le monde du travail**. Elle s'applique à l'ensemble de la relation de travail, depuis le dépôt du dossier de candidature jusqu'à la résiliation du contrat de travail.

A qui s'applique la LEg?

- À toutes les personnes engagées sur la base d'un contrat de droit privé (écrit, oral, tacite, contrat type, convention collective).
- À toutes et tous les employé-e-s d'une collectivité publique ou para-publique, engagé-e-s sur la base d'un contrat, d'une loi ou d'un statut (personnel de l'Etat de Genève, de la Confédération, des communes, des établissements publics, etc.).

Infos, conseils, formations :
www.ge.ch/egalite • egalite@etat.ge.ch • 022 388 74 50

JANVIER

LES 10 COMMANDEMENTS DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE !

LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Retrouvez chaque mois une facette de la LEg pour construire, pas à pas, l'engagement de votre entreprise en faveur de l'égalité.

Les avantages pour votre société :

- Une image positive sur le marché du travail
- Une attractivité pour les personnes qualifiées
- Une fidélisation des collaborateurs et collaboratrices
- Plus de productivité et de performance économique
- Une compétitivité accrue
- Une relève assurée

2016

La bonne année pour vous lancer dans la promotion de l'égalité... Pari tenu ?

20 ANS 1996-2016 LEg

LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

Fiche mémo

La discrimination sexuelle

La discrimination est une différence de traitement entre les travailleurs et les travailleuses qui se fonde uniquement sur le sexe. La loi l'interdit (art. 3 al. 1 LEg). Cette interdiction vise aussi les inégalités qui reposent sur l'état civil, la situation familiale ou la grossesse.

Les discriminations subies par les personnes transgenres dans la vie professionnelle sont également interdites par l'article 3 de la LEg.

La discrimination est directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le sexe ou sur un critère applicable à l'un des sexes.

La discrimination est indirecte lorsque la différence de traitement ne paraît pas, a priori, fondée sur le sexe, mais qu'elle a pour conséquence de défavoriser particulièrement un sexe par rapport à l'autre.

Il n'est pas nécessaire que l'employeur ait l'intention de discriminer pour que la mesure discriminatoire soit illégale.

Les différents types de discriminations sexuelles au sein de la LEg :

- la discrimination à l'embauche
- la discrimination dans l'aménagement des conditions de travail
- la discrimination dans l'attribution des tâches
- la discrimination dans la promotion
- la discrimination dans la formation
- la discrimination salariale
- le harcèlement sexuel

Infos, conseils, formations :
www.ge.ch/egalite • egalite@etat.ge.ch • 022 388 74 50

FÉVRIER

#1 SE LANCER DANS L'ÉGALITÉ

LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29						

OUTIL DE CONSEILS

Par où commencer?
Un outil gratuit est à votre disposition sur **www.ge.ch/egalite** pour :

- obtenir des conseils et davantage d'informations
- mettre en œuvre une ou plusieurs mesures de promotion de l'égalité
- faire appel à des prestations proposées par des experts et expertes

LEg

Fiche mémo

Licenciement discriminatoire et congé « représailles » ?

Le licenciement discriminatoire
L'employeur a l'interdiction de licencier son personnel pour des motifs qui touchent davantage un sexe par rapport à l'autre.

EXEMPLE : une collaboratrice est licenciée peu de temps après son retour de congé maternité, prétendument pour des motifs liés à la situation économique de l'entreprise, alors qu'elle a toujours donné satisfaction à l'employeur. Le vrai motif de la résiliation est, en réalité, sa situation familiale de mère de famille.

La victime d'un licenciement discriminatoire ne pourra pas obtenir sa réintégration dans l'entreprise. Seules des indemnités pourront lui être versées.

Le congé «représailles»
La personne victime d'une discrimination et qui s'en plaint à son employeur est protégée par la loi (art. 10 LEg). Son contrat de travail ne pourra pas être résilié pendant la durée des démarches menées pour défendre ses droits au sein de l'entreprise, ni durant la procédure judiciaire et le semestre qui suit.

EXEMPLE : une collaboratrice se plaint d'une différence salariale incompréhensible entre son collègue et elle-même. Peu de temps après, elle reçoit son licenciement pour des motifs non pertinents. La collaboratrice pourra contester ce congé «représailles», car en réalité, elle a été licenciée suite à sa plainte pour discrimination.

La victime d'un congé « représailles » aura le choix entre une réintégration dans l'entreprise ou le versement d'indemnités.

Infos, conseils, formations :
www.ge.ch/egalite • egalite@etat.ge.ch • 022 388 74 50

MARS

#2 RESPECTER L'ÉGALITÉ DES SALAIRES

LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
	1	2	3	4	5	6
7	8 ÉVÉNEMENT	9	10	11	12	13
14	15	16	17 FORMATION LOGIB	18 FORMATION LOGIB	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Donnez une image exemplaire et attractive de votre entreprise en vous engageant dans une démarche d'égalité salariale :

- outil gratuit : **www.logib.ch**
- certification : **www.equalsalary.org**

Fiche mémo

Discrimination salariale

Il y a discrimination salariale lorsque femmes et hommes, dans une même entreprise, touchent une rémunération différente pour un travail égal ou de valeur égale.

A TRAVAIL ÉGAL OU DE VALEUR ÉGALE → SALAIRE ÉGAL

Pour déterminer si deux fonctions sont de valeur égale, il faut examiner si les activités, les exigences et le niveau de responsabilité sont comparables. La notion de valeur égale recouvre non seulement des fonctions tout à fait similaires, mais aussi des activités de nature différente.

Pour fixer le salaire, l'employeur doit tenir compte des caractéristiques du poste (responsabilités, cahier des charges, risques professionnels, etc.) et de la personne qui l'occupe (formation, expérience professionnelle, ancienneté, etc.). **Mais il est illégal de tenir compte du sexe pour déterminer le salaire.**

La victime d'une discrimination salariale pourra demander non seulement que son salaire soit augmenté afin de ne plus être discriminatoire, mais elle pourra aussi récupérer le différentiel salarial sur une période rétroactive de cinq ans au maximum.

20 ANS 1996-2016 LEg ! LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

Infos, conseils, formations :
www.ge.ch/egalite • egalite@etat.ge.ch • 022 388 74 50

AVRIL

#3 ADOPTER UNE CULTURE D'ENTREPRISE INCLUSIVE

LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12 PRIX ÉGALITÉ BILAN	13	14	15	16	17
18	19 FORMATION LOGIB	20	21	22	23	24
25	26 MIDI-CONFÉRENCE	27	28	29	30	

Inscrire l'égalité de genre dans les statuts et textes fondamentaux de votre entreprise et communiquer sur les bonnes pratiques à ce sujet renforcent l'attractivité de votre entreprise à l'interne comme à l'externe.

- Pour plus d'informations : **www.ge.ch/egalite**

Fiche mémo

Le BPEV à votre service

Qui sommes-nous?

A Genève, le bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV) informe, oriente et conseille le grand public et collabore avec ses partenaires sur les principes d'égalité.

Pour réaliser ses objectifs, le BPEV organise des événements médiatiques et des formations; produit et diffuse des informations spécialisées; mène des campagnes de sensibilisation et se positionne par des recommandations. Il fournit également un travail de contrôle de l'application des lois et des règlements, de conseil et d'orientation juridiques.

Ainsi, parmi ses différents axes d'intervention, le BPEV est chargé d'informer et de sensibiliser les professionnel-le-s concerné-e-s au sujet de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) et des outils qui existent pour l'appliquer.

Un outil de conseils aux entreprises

Le BPEV a conçu en 2013 un outil de conseils gratuit en ligne à votre intention. Vous y trouverez des exemples de bonnes pratiques, des propositions de mesures à instaurer en interne ou encore des prestations de partenaires spécialisés sur ces thèmes, ainsi que le rappel des obligations légales auxquelles les entreprises sont soumises.

N'hésitez pas à le consulter:
www.ge.ch/egalite/entreprises

Un conseil personnalisé

Sur tous ces sujets, l'équipe du BPEV est disponible pour faire avec vous, en toute confidentialité, le point sur la situation de votre entreprise et vous aider à identifier les actions qui pourraient être mises en place dans le futur pour répondre à vos besoins prioritaires en la matière.

N'hésitez pas à nous contacter:
egalite@etat.ge.ch / 022 388 74 50

20 ANS 1996-2016 LEg ! LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

Infos, conseils, formations:
www.ge.ch/egalite • egalite@etat.ge.ch • 022 388 74 50

MAI #4 FAVORISER LA MIXITÉ AUX POSTES À RESPONSABILITÉ

LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
						1
2	3 PRIX FEMMES & MÉDIAS	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23 / 30	24 MIDI CONFÉRENCE / 31	25	26	27	28	29

Dans les sphères décisionnelles, la mixité devient source de créativité et d'innovation, et donc de rentabilité pour votre entreprise.

- Pour plus d'informations : **www.ge.ch/egalite**

Fiche mémo

Discrimination dans la promotion

Les femmes et les hommes doivent avoir le même accès aux promotions. Certaines femmes ne travaillant pas à 100%, les femmes jeunes ou celles ayant des enfants en bas âge, par exemple, sont parfois exclues des promotions sous prétexte qu'elles risquent de ne pas s'investir suffisamment dans leur emploi ou qu'elles sont souvent absentes lorsque leurs enfants sont malades. Cette pratique repose sur des stéréotypes et constitue une discrimination.

EXEMPLE : une collaboratrice donnant entière satisfaction à son employeur demande une promotion. L'employeur temporise. Quelque temps plus tard, la collaboratrice annonce qu'elle est enceinte, mais qu'elle reprendra son poste dès la fin de son congé maternité. L'employeur lui indique alors qu'aucune décision concernant la promotion ne sera prise avant la fin de son congé. A son retour, l'employeur refuse la promotion en mettant en avant des motifs inexacts, comme une mauvaise exécution du travail.

La victime d'une discrimination à la promotion ne pourra pas être promue à la place de la personne choisie, mais pourra exiger la différence de salaire qui aurait découlé de la promotion. Une promotion identique devra lui être assurée à la prochaine occasion.

Infos, conseils, formations :
www.ge.ch/egalite • egalite@etat.ge.ch • 022 388 74 50

JUIN

#5 RECRUTER SANS PRÉJUGÉS

LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
		1	2	3	4	5
6	7	8	9 ATELIER FORMATION	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Veiller à la mixité des équipes responsables du recrutement augmente le niveau de performance de vos embauches.

- Pour plus d'informations : **www.ge.ch/egalite**

Fiche mémo

Discrimination à l'embauche

D'après la LEg, personne ne doit être exclu de l'accès à un emploi en raison de son sexe.
Les conditions d'accès comme les critères de choix ne doivent pas engendrer d'inégalités.

Le sexe en tant que tel peut être un critère de choix uniquement lorsqu'il constitue une caractéristique essentielle du travail à fournir.

EXEMPLE : engager uniquement des femmes comme modèles pour une campagne contre le cancer du sein.

Les critères de choix qui reposent sur un stéréotype ne sont pas admis.

EXEMPLE : refuser d'engager un homme dans une entreprise de vente par téléphone, car sa voix ne serait pas suffisamment «accrocheuse».

A noter que dans le cadre d'un entretien d'embauche, les questions relatives à l'identité ou à l'orientation sexuelle ainsi que les questions sur la situation familiale (cf. art. 3 al. 1 LEg) sont interdites. Elles constituent une atteinte à la personnalité au sens des articles 328 et 328b CO. Ainsi, la personne candidate a le droit de ne pas répondre à ces questions ou de mentir, ce qui ne pourra pas lui être reproché ensuite.

La personne victime d'une discrimination à l'embauche ne pourra pas obtenir d'être engagée, mais pourra demander le versement d'une indemnité.

Infos, conseils, formations :
www.ge.ch/egalite • egalite@etat.ge.ch • 022 388 74 50

JUILLET

#6 COMPRENDRE LES ENJEUX DE LA LEg

LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Le respect de l'égalité entre femmes et hommes s'applique à l'ensemble des rapports de travail, du processus de recrutement à la résiliation du contrat de travail.

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) engage la responsabilité de l'employeur : en cas de procédure judiciaire, c'est à lui de prouver l'absence de discrimination, sauf pour le recrutement et le harcèlement sexuel.

- Pour plus d'informations : **www.ge.ch/egalite**

Fiche mémo

Discrimination dans les tâches

La LEg interdit à l'employeur d'attribuer le travail et les tâches d'une manière qui défavorise un sexe par rapport à l'autre.

Aujourd'hui encore, la répartition des tâches découle parfois de préjugés, comme «les femmes ont moins d'habileté technique, un sens de l'écoute plus développé, les hommes sont moins minutieux, sont plus résistants, etc.».

EXEMPLE: une avocate, collaboratrice dans une étude généraliste, remarque que ses supérieur-e-s ne lui attribuent que les dossiers concernant le droit de la famille, tandis que son collègue masculin se voit confier les dossiers de droit des affaires.

La personne à qui les tâches sont attribuées d'une façon discriminatoire pourra demander que cette inégalité soit supprimée.

L'employeur devra alors distribuer le travail à son personnel d'une façon qui ne discrimine pas un sexe par rapport à l'autre.

20 ANS 1996-2016 LEg ! LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

Infos, conseils, formations:
www.ge.ch/egalite • egalite@etat.ge.ch • 022 388 74 50

AOÛT

#7 RÉALISER DES PROJETS ÉGALITÉ (DES AIDES FINANCIÈRES EXISTENT)

LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Si vous souhaitez faire avancer l'égalité dans votre entreprise, soumettez une requête au Bureau fédéral de l'égalité (BFEG) **www.hommes-et-femmes.ch**

- Pour plus d'informations : **www.ge.ch/egalite**

Fiche mémo

Les aides financières

La Confédération met à disposition des ressources financières pour faire avancer l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle, comme le veut la loi fédérale sur l'égalité. Ces aides peuvent également être attribuées à des projets visant la défense des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres (LGBT), pour autant que ces projets remplissent les conditions générales d'une telle attribution.

Depuis 2009, les entreprises peuvent également bénéficier de ces aides, comme les projets généraux de promotion et les centres de consultation.

Aides financières pour des projets d'entreprises

Vous voulez faire avancer l'égalité des chances dans votre entreprise ou votre unité d'une administration publique ? Vous cherchez pour cela des idées, des compétences, un soutien financier ?

Présentez une requête auprès du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) !
Le programme des aides financières pour les entreprises étant limité dans le temps, les requêtes peuvent être déposées **en tout temps jusqu'au 31 décembre 2016**. Le BFEG n'entrera pas en matière sur les projets déposés après ce délai.

Conseils utiles

Le BFEG vous soutient dans la démarche pour présenter votre requête ou réaliser votre projet.

Contactez : christine.masserey@ebg.admin.ch **(tél. 031 324 05 16)**

Visitez le site Internet : www.hommes-et-femmes.ch

SEPTEMBRE

#8 FORMER LE PERSONNEL SUR LES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ

LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27 MIDI-CONFÉRENCE	28	29	30		

Proposer des formations sur la mixité et l'égalité contribue à prévenir les inégalités en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre et à communiquer une image attractive et progressiste de votre entreprise à l'interne comme à l'externe.

- Pour plus d'informations : **www.ge.ch/egalite**

Fiche mémo

Discrimination dans la formation

La LEg interdit de prévoir un régime de formation ou de perfectionnement professionnel différent selon le sexe.

EXEMPLE: Mme X, conductrice de minibus, demande à son entreprise d'être formée à la conduite de camions. Cette formation lui est refusée car elle manquerait de force physique. Cet argument est discriminatoire dans la mesure où il repose sur des stéréotypes de sexe.

La victime d'une discrimination dans la formation pourra demander que l'inégalité de traitement cesse. L'employeur devra garantir l'accès à la formation et si celle-ci ne peut être suivie dans l'immédiat, une compensation pourra être exigée.

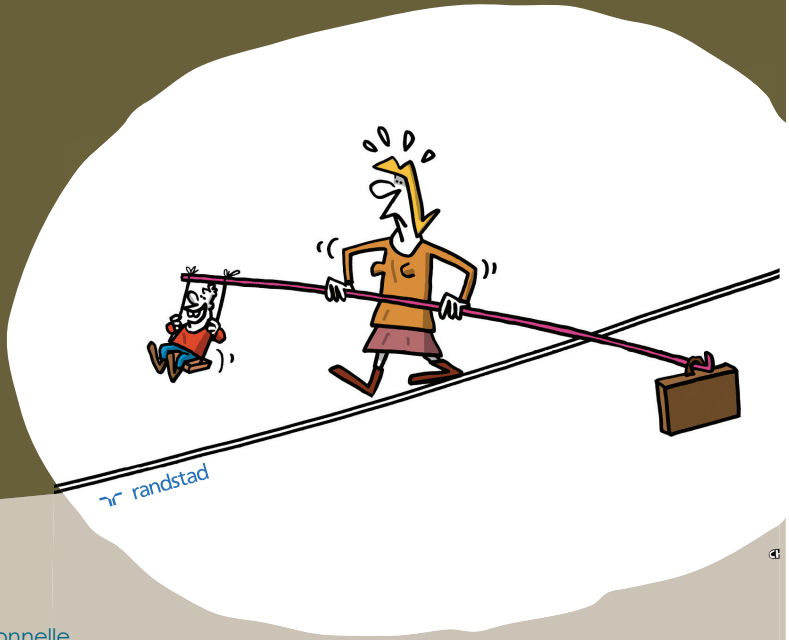
20 ANS 1996-2016 LEg ! LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

Infos, conseils, formations:
www.ge.ch/egalite • egalite@etat.ge.ch • 022 388 74 50

OCTOBRE

#9 FAVORISER LA CONCILIATION DES VIES

LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20 MIDI-CONFERENCE	21	22	23
24 / 31	25	26	27	28	29	30



Offrir les mêmes droits et possibilités de concilier vie professionnelle et vie privée à vos collaborateurs et collaboratrices quel que soit leur statut familial et conjugal contribue à diminuer l'absentéisme et le *turnover* dans votre entreprise.

- Pour plus d'informations : **www.ge.ch/egalite**

Fiche mémo

Conditions de travail

L'employeur doit prévoir des conditions de travail qui ne défavorisent pas un sexe par rapport à l'autre.

Les conditions de travail regroupent l'ensemble des règles qui définissent quand, où, comment et dans quelles conditions le travail doit s'effectuer, à quelles obligations le personnel est soumis et quels sont ses droits.

Cela concerne notamment :

- la nature de l'engagement (fixe ou temporaire)
- le taux d'activité
- la réglementation du temps de travail et les horaires
- les avantages en nature (repas, obtention de bons de participation, assurances financées par l'employeur, etc.)
- la possibilité de concilier travail et obligations familiales

EXEMPLE : une cadre constate que parmi ses collègues masculins ayant un cahier des charges identique au sien, elle est la seule à ne pas bénéficier de l'aide d'un secrétariat pour l'assister dans son travail et à ne pas disposer d'un bureau individuel.

La victime d'une discrimination dans l'aménagement des conditions de travail pourra demander que l'inégalité de traitement cesse. L'employeur devra alors lui garantir des conditions de travail non discriminatoires.

Infos, conseils, formations :
www.ge.ch/egalite • egalite@etat.ge.ch • 022 388 74 50

NOVEMBRE

#10 GARANTIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT SEXUEL

LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10 FUTUR EN TOUS GENRES	11	12	13
14	15	16	17 BIENNALE DU GENRE	18 BIENNALE DU GENRE	19 BIENNALE DU GENRE	20 BIENNALE DU GENRE
21 BIENNALE DU GENRE	22 BIENNALE DU GENRE	23 BIENNALE DU GENRE	24 BIENNALE DU GENRE	25 ÉVÈNEMENT	26 BIENNALE DU GENRE	27 BIENNALE DU GENRE
28	29	30				

Renforcer la motivation de votre personnel et l'attractivité de votre entreprise grâce à un positionnement clair de la direction quant à l'interdiction du harcèlement sexuel.

- Pour plus d'informations : **www.ge.ch/egalite**

Fiche mémo

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est un comportement à connotation sexuelle qui n'est pas désiré par la victime et qui porte atteinte à sa dignité.

C'est une forme grave de discrimination en raison du sexe et d'abus de pouvoir qui s'applique également lorsqu'elle survient entre personnes du même sexe (art. 4 LEg).

20 ANS 1996 - 2016 LEg ! LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

Le harcèlement sexuel peut notamment se manifester par :

- des propos sexistes, obscènes, grossiers
- des plaisanteries douteuses
- des sifflements, des regards soutenus
- des gestes non désirés, des attouchements
- de l'exhibitionnisme
- l'exposition de matériel pornographique, érotique ou « de charme » dans les locaux de travail, etc.

Pour savoir si un comportement est admissible, on examine avant tout la façon dont ce comportement est ressenti par la victime, et non l'intention de la personne qui harcèle.

Ainsi, l'humour ou une réelle attirance ne justifie en aucun cas un comportement déplacé si la victime en ressent le malaise.

Pour se défendre, la victime peut poursuivre non seulement la personne qui harcèle, punissable pénalement, mais aussi l'employeur, car la LEg l'oblige à prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel dans son entreprise et à y mettre fin. Si l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires, la victime pourra obtenir des indemnités.

Infos, conseils, formations :
www.ge.ch/egalite • egalite@etat.ge.ch • 022 388 74 50

DÉCEMBRE

ALORS, PARI GAGNÉ?

LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

LEg

Si vous le souhaitez, nous pouvons vous aider à faire le point sur la situation et développer ensemble les prochaines étapes pour promouvoir l'égalité dans votre entreprise. N'hésitez pas à nous contacter pour toute information complémentaire :

egalite@etat.ge.ch / 022 388 74 50 / 8, rue du 31-Décembre, 1207 Genève

Pour aller plus loin…

Les illustrations

Vignettes : dessins d'Antoine Chéreau, tirés de la campagne nationale 2013 du Groupe Randstad France en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Vignette novembre : dessin de Deligne, tiré du site Internet **www.la-croix.com** du 3 mai 2012.

Les fiches sur la LEg

Les textes proposés dans les fiches LEg sont tirés pour partie de la brochure *La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes : mode d'emploi pour comprendre la loi et faire valoir vos droits à Genève*.

Ce guide a pour objectif de faire mieux comprendre la LEg et son application. Il s'adresse aussi bien aux professionnel-le-s du droit qu'aux personnes victimes de discrimination en raison du sexe.

Vous pouvez commander un exemplaire gratuit par poste à **egalite@etat.ge.ch**

Ce guide a été conçu sous l'égide de la Conférence romande de l'égalité, egalite.ch, sur la base d'une première version du bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes du canton de Vaud.

Abonnez-vous à notre *newsletter* mensuelle en envoyant un mail à egalite@etat.ge.ch

Infos, conseils, formations :
www.ge.ch/egalite • egalite@etat.ge.ch • 022 388 74 50