



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : décembre 2023

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

SDG 5 - Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

Parmi les 6 cibles et 3 moyens de l'objectif 5, nous avons retenu les 3 applicables aux entreprises wallonnes

Cible 5.1

Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles

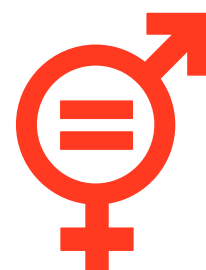
Cible 5.5

Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique

Cible 5.a

Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne

Découvrez les autres cibles de l'objectif 5 !



Le SDG 5 relatif à l'égalité entre les sexes invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Approvisionnement	Intégrer des critères relatifs à l'égalité entre femmes et hommes dans ses politiques et pratiques d'achats, de distribution et de passation de contrats.	
Direction & administration générale	Instaurer une politique de soutien aux femmes pendant la période d'allaitement, notamment en installant un local équipé et intime dédié à cet effet.	
Direction & administration générale & RH	Garantir le salaire à 100% lors du congé parental et le cas échéant, verser un complément pour y parvenir.	
Direction & administration générale	Offrir un mentoring pour les femmes en leadership féminin, proposer des formations et un coaching spécifique pour les femmes, à tous les niveaux de responsabilité.	Nombre d'heures de formation réalisées
Direction & administration générale	Proposer la parité femme/homme au niveau de la direction et des fonctions dirigeantes par la mise en place d'un quota, et éviter le phénomène inconscient et réel de la cooptation du genre par les pairs.	
Direction & administration générale	Mettre en place des systèmes d'équilibrage pour pallier les inégalités salariales à responsabilités égales et un système de rattrapage pour les éventuels retards d'avancement dûs à une absence parentale.	Ecart salarial homme-femme à poste équivalent
Direction & administration générale	Dans le respect du cadre légal, comptabiliser les périodes de congé parental dans les années de carrière / d'expérience pour l'avancement de carrière.	% de femmes dans le comité de direction / dans le conseil d'administration

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale	Prendre des mesures pour prévenir tout harcèlement sur le lieu de travail (exemple : lieux d'échanges, système d'expression anonyme, mobilisation de la médecine du travail, etc.) et sensibiliser à la lutte contre le harcèlement.	<p>Existence d'une procédure en cas de harcèlement</p> <p>Nombre de cas de harcèlement</p> <p>Nombre de mesures anticipatives prises</p> <p>Nombre de mesures correctives prises</p> <p>Nombre de contacts avec le conseiller en prévention et/ou le RH qui traitent du harcèlement</p> <p>Nombre d'actions mises en place</p>
Marketing	Créer et utiliser des textes, des enregistrements audio ou des images qui ne véhiculent, ni ne perpétuent les stéréotypes en ce qui concerne, par exemple, le sexe, la religion, l'origine ethnique, l'invalidité ou les relations personnelles. Réaliser une analyse annuelle des outils de communication et identifier les éventuelles publications non-conformes.	<p>Nombre de plaintes reçues par an</p> <p>Nombre de publications / communications respectant ces valeurs</p>
Partenariat	Soutenir les programmes de lutte contre les violences et discriminations faites aux femmes et plus largement les actions de lutte contre les préjugés et les amalgames.	<p>Nombre de programmes soutenus</p> <p>Montant investi dans ces programmes / % du CA</p>
RH	Sensibiliser ses collaborateurs aux questions d'égalité des sexes via des animations, des mises en situation, et sur les actions à mettre en place au sein de l'entreprise.	Nombre d'actions mises en place
RH	Soutenir les femmes qui veulent s'engager dans des études techniques et informatiques par des bourses, du mentorat, des stages, etc.	Nombre de bourses, programmes de mentorat, stages soutenus par l'entreprise

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
RH	Encourager le congé de paternité (proche ou égal à celui de maternité) via des actions de sensibilisations, via un exemple du leadership.	<p>Nombre de jours de congé de paternité octroyé (en comparaison avec le nombre de jours de congé de maternité)</p> <p>% des collaborateurs prenant leur congé de paternité dans les [x] mois / années après la naissance</p>
RH	Évaluer régulièrement l'impact de ses politiques et activités sur la promotion de l'égalité des chances et de la non-discrimination ; partager ces bonnes pratiques.	<p>Nombre d'évaluations/an</p> <p>Ratio hommes-femmes</p> <p>Ratio hommes - femmes au sein des organes de décision / postes à responsabilités</p>
RH	Assurer des conditions de travail décentes et équitables pour les femmes comme pour les hommes en ce qui concerne la durée de travail, les jours et heures de réunion, le repos hebdomadaire, les congés (notamment les congés parentaux), la santé et la sécurité, la protection de la maternité et la possibilité de concilier travail et responsabilités familiales.	Taux de satisfaction du personnel sur la politique d'égalité hommes-femmes au sein de l'entreprise
RH	S'assurer que les pratiques et politiques d'embauche, les rémunérations, les conditions d'emploi, l'accès à la formation et l'avancement reposent uniquement sur les exigences relatives au travail, compétences et résultats et sont exemptes de discrimination fondée entre autres sur le genre.	<p>% de femmes dans l'entreprise</p> <p>% d'écart salarial à fonction égale</p> <p>% d'écart salarial au sein de l'entreprise</p> <p>% de femmes effectuant des formations</p> <p>% de satisfaction des femmes par rapport à la politique d'égalité hommes/femmes</p>

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
RH	<p>Promouvoir les postes vacants de la même manière auprès des femmes et des hommes, notamment via les annonces mixtes et sans stéréotypes visuels. Par exemple, inclure un paragraphe pour inciter hommes, femmes et personnes non-genrées à postuler ou encore recourir à l'écriture inclusive.</p>	<p>% d'offres d'emploi contenant ce paragraphe</p> <p>% d'offres d'emploi utilisant l'écriture inclusive</p> <p>Evolution du ratio hommes/femmes dans l'entreprise</p>



Les SDGs

pour les entreprises wallonnes

www.sdgs-entreprise.be



Avec le soutien de

