The Voice of European Railways

RECOMMANDATIONS COMMUNES

POUR

UNE MEILLEURE REPRESENTATION ET INTEGRATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE

Sur base d'une étude réalisée en commun par les partenaires sociaux pour évaluer la représentation des femmes dans les entreprises ferroviaires et les différentes professions ferroviaires, pour en capter la situation et fournir des exemples de bonnes pratiques en vue d'améliorer l'intégration des femmes dans le secteur ferroviaire, les partenaires sociaux CER et ETF ont préparé des recommandations communes qui favorisent l'égalité des chances dans le secteur ferroviaire.

La question de l'égalité des chances est largement reflétée dans les textes de base de l'Union européenne, à commencer par le Traité de la CEE[1] et ensuite les Traités de Maastricht[2] et d'Amsterdam[3]. Plus récemment, la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi représente une étape importante sur la voie positive de la définition de dispositions qui tendent à accroître le taux d'emploi des femmes pour le porter à 60% à l'horizon de 2010[4]. Aujourd'hui, le taux d'emploi des femmes est de 57,1%.

Pour parvenir à la réalisation des objectifs politiques, les employeurs, les organisations syndicales et les politiques doivent agir et promouvoir l'égalité des chances pour les hommes et les femmes. C'est pourquoi une intervention intégrée au niveau européen[5] est décisive. Dans le secteur ferroviaire, qui est traditionnellement un « secteur à domination masculine »[6], les partenaires sociaux CER et ETF souhaitent contribuer à une meilleure représentation et intégration des femmes. Ils ont donc formulé les recommandations suivantes qui sont adressées à leurs membres affiliés pour être mises en œuvre au niveau national et régional, ainsi qu'au niveau de l'entreprise.

1. Charte pour l'égalité des chances dans les entreprises ferroviaires et les organisations syndicales européennes

Les sociétés modernes d'Europe et les entreprises ferroviaires européennes ne seront pas épargnées par la mondialisation et les changements démographiques. Les chemins de fer européens ne pourront s'assurer d'engranger des succès à long terme que s'ils font usage du potentiel tant des hommes que des femmes. Une bonne coopération et un bon partenariat social entre entreprises et organisations syndicales ferroviaires sont des conditions préalables importantes dans ce contexte.

Encouragées par une approche intégrée et compte tenu de cette Charte, nous, les entreprises et les organisations syndicales des chemins de fer, allons :

1. créer une culture d'entreprise et lieu de travail qui se caractérise par le respect et l'estime mutuelle de toutes les parties concernées, qui permettent aux hommes et aux femmes de travailler ensemble, dans des relations de partenariat entre égaux;
2. intégrer le principe de l'égalité des chances et de « l'approche intégrée » des genres dans l'organisation du travail et la politique de l'emploi de l'entreprise ;

3. examiner les processus des RH et assurer que les femmes ne se voient pas refuser ou entraver l'accès à des professions ou à des niveaux de direction compte tenu de leur genre ;
4. créer le cadre général qui facilitera aux salariés la réconciliation entre leurs emplois et leurs familles ;
5. assurer que les écarts de rémunération qui existent encore entre les hommes et les femmes disparaissent, que les hommes et les femmes reçoivent un salaire égal pour un travail égal ;
6. créer le cadre général de protection des femmes contre la discrimination sur le lieu de travail ;
7. intégrer les questions d'égalité des genres dans les négociations collectives et les relations contractuelles de travail ;
8. agir en défenseurs de l'égalité des genres dans nos médias internes et externes, et en diffuser des illustrations positives.

2. Recommandations d'actions positives

1. Encourager les femmes à opter pour des métiers techniques; les filles peuvent se familiariser avec les métiers techniques si se développe une coopération avec les écoles et si sont organisées des journées portes ouvertes ;
2. Mettre en place des modalités de sélection qui permettent de choisir sans a priori les candidats ; la priorité première devrait être la compétence professionnelle ;
3. Prévoir dans les entreprises ferroviaires des mesures d'équilibrage de la vie familiale et professionnelle ; parmi ces mesures, devront figurer des horaires de travail plus flexibles, qui répondent mieux aux besoins exprimés par les salariés et les salariées, ainsi que leurs représentants syndicaux, lors de leurs consultations ; l'organisation de soins à la petite enfance et aux membres de la famille qui en ont besoin ;
4. Multiplier les mesures en vue de renforcer la sécurité des travailleurs qui effectuent un travail posté, notamment le soir ; l'amélioration de la sécurité ne facilitera pas seulement la vie des femmes mais valorisera leur propension à opter pour un travail posté ; les clients et clientes seront également les bénéficiaires de cette meilleure sécurité ;
5. Examiner les règles d'adaptabilité et les ajuster au niveau européen ; les femmes peuvent être tenues à l'écart de certaines fonctions lorsqu'elles sont enceintes mais dans d'autres circonstances, elles peuvent travailler dans tous les domaines si leurs aptitudes physiques et mentales répondent aux conditions requises ;
6. Offrir aux femmes salariées l'égalité d'accès à toutes les mesures de développement et de qualification ;
7. Promouvoir auprès de tous les travailleurs des entreprises et organisations syndicales des chemins de fer une culture de l'égalité des genres dans la formation et le recyclage;
8. Arrêter des mesures concrètes en vue de la mise en œuvre de l'acquis communautaire en matière d'égalité des genres sur le lieu de travail ;
9. Soumettre des rapports par entreprise sur la part des femmes dans les différents domaines d'activités et aux différents niveaux de la hiérarchie ainsi que sur les conditions d'emploi et de rémunération des femmes et mettre en place des plans d'action comme le prévoit la Directive de l'UE 2002/73/CE.

3. Recommandations méthodologiques

Nous recommandons comme éventuelles approches méthodologiques :

a) De promouvoir un système d'évaluation (par exemple, par une politique e-qualité totale circulaire et qui intègre de multiples acteurs) en vue de garantir la qualité des structures organisationnelles, des procédures ainsi que la gestion des ressources dans le cadre d'une approche intégrée et d'évaluer les effets des changements au fil de ce processus et à son terme ;

b) De se fixer des cibles mesurables de présence féminine dans des métiers précis et à des niveaux hiérarchiques déterminés de l'entreprise ou des entreprises qui sont décidés avec les représentants des organisations syndicales et les partenaires sociaux, ainsi que des objectifs de présence et de représentation des femmes dans les organisations syndicales.

4. Evaluation et suivi

Trois ans après avoir signé ces recommandations, les partenaires sociaux européens réaliseront une étude sur les mesures que les entreprises et organisations syndicales des chemins de fer auront introduites en vue de mettre en œuvre ces propositions.

Une deuxième étude sera menée à bien en vue d'analyser les évolutions qui auront eu lieu depuis la première étude commune (la période étudiée était l'année 2004).

Sur base de l'évaluation de la mise en œuvre des recommandations, les partenaires sociaux européens envisageront d'autres actions telles que des objectifs communs pour l'avenir et/ou l'adoption de mesures ad hoc.

_____

Pour CER:

_____

Franz NIGL
Chairman of the CER Human Resources Directors Group

_____

Jean-Paul PREUMONT
Senior Social Advisor, CER

Pour ETF:

_____

Lena MOBERG-LINDWAL
Member of the ETF Railway Section Bureau

_____

Sabine TRIER
Deputy General Secretary, ETF

[1] Cfr. Art. 119 du Traité de 1957 qui prévoit l'égalité des salaires.
[2] Cfr. Traité de Maastricht de 1993 qui prévoit l'égalité des chances entre hommes et femmes sur le marché du travail et dans le cadre des conditions de travail sur le lieu de travail.
[3] Cfr. Traité d'Amsterdam de 1999, qui a considérablement renforcé la base légale de l'égalité entre les hommes et les femmes.
[4] Directives concernées : Directive du Conseil 2000/78/CE du 27 novembre 2000 qui établit un cadre général pour l'égalité de traitement dans l'emploi et la profession ; la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 qui amende la Directive du Conseil 76/207/CEE sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et femmes pour l'accès l'emploi, la formation et la promotion professionnelle, et des conditions de travail ; la Directive du Conseil 2004/113/CE du 13 décembre 2004 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à et la fourniture de biens et services.
[5] Dans ce contexte, voir l'étude EIRO, *Approche intégrée des genres dans les relations du travail,* 2005. Et également 'Divers but Equal. Good practices in public services', CEEP 2007.

[6] En ce qui concerne les statistiques sur l'emploi des femmes dans le secteur ferroviaire et la situation particulière des femmes dans le secteur, cfr. Annexe et l'étude commune CER/ETF de 2005.

Annexe aux recommandations communes

1. Pourquoi des recommandations communes ?

Valoriser la représentation et l'intégration des femmes revient à anticiper sur l'avenir. Les entreprises ferroviaires et leurs salariés y ont tout intérêt.

1.1 Les entreprises et les organisations syndicales s'enrichissent des expériences et compétences des femmes

Les femmes ont des besoins différents, compte tenu de la différence de leurs expériences dans la vie sociale et professionnelle. Ces différences de visions peuvent contribuer au développement de produits dans l'entreprise et promouvoir l'innovation. Les femmes sont indispensables à une entreprise moderne de services. Et dans les métiers techniques, il est avéré que la diversité des genres contribue largement à l'amélioration de la productivité et du climat sur le lieu de travail. La présence des femmes sur le lieu de travail rehausse la convivialité de l'environnement de travail dans l'entreprise.

Le passage d'une société industrielle à une société de service ne peut faire fi des femmes. Les femmes d'aujourd'hui sont très qualifiées et engrangent de nombreux succès dans tous les métiers. Toute économie nationale qui s'en passerait se ferait du tort. En Allemagne, par exemple, 46% de tous les diplômés d'universités sont des femmes. En Italie, la situation est la même, notamment pour les jeunes femmes : 9,6% des femmes de 25 à 34 ans ont un diplôme universitaire contre 8,5% des jeunes hommes de cette tranche d'âge ; 44,1% des femmes ont un diplôme d'études secondaires contre 40,7% des hommes.
Au fil de l'histoire, de nombreux exemples ont révélé que les femmes se sont déployées dans de nombreux domaines des chemins de fer. Entre les deux grandes guerres, les femmes ont occupé des emplois de bureaux, d'ateliers, de gares (de conduite des trains) et d'opérations.
« Il n'y a pas de métier réservé aux femmes, simplement parce qu'elles sont femmes tout comme il n'y en a pas réservé aux hommes, simplement parce qu'ils sont hommes : les talents sont répartis également entre les genres… » Platon ca 428 – 348 av. J.-C.) dans *Politeia.*

1.2 Evolution démographique

L'évolution démographique en Europe laisse présager une mise en concurrence des entreprises ferroviaires avec d'autres secteurs et entreprises pour attirer les travailleurs qualifiés. Il en va de l'intérêt des entreprises de recourir au potentiel que représente une main-d'œuvre féminine de plus en plus qualifiée. Les entreprises, qui auront une politique d'égalité des genres et une stratégie d'entreprise qui seront persuasives, pourront attirer les jeunes femmes qualifiées qui seront disponibles sur le marché du travail.
Le vieillissement de la société est un problème qui se pose à de nombreux Etats européens. Ce n'est qu'en pouvant compter sur des jeunes travailleurs qualifiés que l'Europe maintiendra sa force d'innovation et donc son pouvoir économique. (« L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité » - Communication de la Commission européenne, Bruxelles, le 12 octobre 2006).

- Le nombre moyen d'enfants par femme est de 1,5, bien en deçà du niveau de reproduction de 2,1, nécessaire au maintien du niveau de la population ;

- La part des personnes âgées ne cesse de s'accroître suite à l'allongement de l'espérance de vie ; ainsi donc, une proportion plus importante de personnes ont besoin d'un soutien financier alors que la population en âge de travailler est en voie de diminution ;
- Près de 95% de la croissance démographique mondiale sera assurée par les pays en développement ; par conséquent, l'importance de la population de l'UE dans la population mondiale reculera ;
- Certaines estimations prévoient un déclin de 30 millions de salariés dans l'UE entre 2010 et 2050.

1.3 Le nouveau rôle paternel

Les modes de vie des jeunes changent. De plus en plus de jeunes hommes souhaitent assumer une plus grande part de responsabilités familiales. Dans les métiers mobiles, notamment, nous pouvons déjà constater des problèmes de recrutement compte tenu de la difficulté de compatibiliser le travail posté et la vie de famille. Prêter une plus grande attention aux questions d'équilibre entre le travail et la vie est indispensable si les entreprises ferroviaires veulent garantir leurs futurs besoins d'emploi. Des études révèlent qu'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie a, à long terme, un effet positif sur la santé. Cela s'inscrit dans le droit fil d'une politique intégrée d'égalité des chances au sein de l'entreprise.

2. Les résultats les plus significatifs de l'étude commune

Le rapport final du projet européen commun (avril 2005) met en lumière la persistance d'écarts importants entre les pays en ce qui concerne la part de l'emploi occupée par les femmes et les domaines dans lesquels elles sont présentes. Plus précisément :

- Dans les pays occidentaux, la part moyenne que représentent les femmes dans les effectifs globaux dans le secteur ferroviaire est inférieure à 10% (exception : DB AG où elles représentent 20,8%) alors que dans les pays d'Europe de l'Est, cette part moyenne est de 30% ;
- Dans l'ensemble, dans les entreprises ferroviaires et les organisations syndicales, les femmes sont essentiellement présentes dans le segment des services et sont sous-représentées dans les métiers techniques et d'encadrement ;
- La rémunération moyenne des femmes dans le secteur ferroviaire est de 10 à 30% inférieure à la rémunération de leurs collègues masculins ; dans les fonctions d'encadrement ou de direction, l'écart est cependant moindre ;
- Si le contrat d'emploi « carrière » continue à dominer dans le secteur ferroviaire, les contrats d'emploi flexibles sont surtout détenus par les femmes salariées (9,8% de tous les contrats de travail des femmes salariées sont des contrats d'emploi de « carrière » à temps plein).

En outre, les résultats de l'enquête réalisée dans le cadre du projet de partenariat CER-ETF mettent en lumière les points critiques suivants qui touchent plus précisément les femmes salariées du secteur ferroviaire :

- Une sous-représentation tangible des femmes à tous les niveaux de la hiérarchie, notamment dans les fonctions les plus élevées et toutes les professions, plus particulièrement les métiers techniques ;
- Parallèlement, les femmes se sont « concentrées » dans certaines fonctions précises considérées comme « plus adaptées aux caractéristiques du genre féminin », et plus en marge des activités du cœur de métier de l'entreprise ;

- Des difficultés claires pour les femmes qui souhaitent accéder à certaines professions plus intensives en technologie et qui impliquent plus de prises de décisions ;
- Des promotions de carrière plus difficiles et plus lentes pour le personnel féminin par rapport à leurs collègues masculins, dans plusieurs secteurs ;
- La difficulté très palpable de maintenir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, notamment pour les femmes et, plus précisément, compte tenu des horaires de travail ;
- La répartition inégale des organisations et réseaux d' « égalité des chances » mis en place par les partenaires sociaux dans les différents pays ;
- La rareté ou l'inefficacité des informations sur les problèmes d'égalité des chances tant au niveau du personnel que la direction de l'entreprise ;
- Une différence d'utilisation par les hommes et les femmes des instruments légaux de protection de la famille ;
- Un type de formation qui est fondamentalement « neutre », qui ne prend pas en considération les spécificités des genres.

3. Meilleures pratiques

3.1 Casser les stéréotypes

Les actions en vue de casser les stéréotypes sont très importantes dans le secteur ferroviaire, un « secteur de travail traditionnellement masculin » qui présentent des « profils d'emploi professionnels masculins ».
En ce sens, la recherche Isfort de 2005 révèle la persistance de stéréotypes culturels et de systèmes de règles (par exemple, des exigences physiques et des qualifications éducatives) qui découragent, voire empêchent l'accès des femmes à certains métiers hautement techniques et d'ingénierie.
Le point de départ de cette proposition est la sensibilisation la plus large du faible niveau d'amour propre chez les jeunes femmes et, pour certains métiers, l'absence d'un « modèle de référence féminin » et, par conséquent, la nécessité d'intervenir, en général, dans l'éducation familiale.
La finalité de ce genre d'action est donc d'encourager les femmes à choisir et à se familiariser avec les métiers techniques en coopérant avec des établissements scolaires et en organisant des journées portes ouvertes[1].

3.2 Améliorer la présence féminine

Nous sommes convaincus qu'une plus large composante femmes dans les entreprises ferroviaires pourrait enclencher non seulement l'amélioration des conditions de travail mais aussi de l'efficacité de l'entreprise et de la qualité des produits et des services.

[1] Dans ce contexte, cfr. la « Journée de la fille » soutenue par la DB : une « maison ferroviaire » ouverte où des jeunes filles en âge scolaire sont invitées à vivre et observer de près la vie des cheminots dans leurs différents métiers techniques. Le but de cette initiative annuelle est de promouvoir la diffusion d'une culture de l'égalité dans l'opinion publique et l'ouverture des métiers techniques aux femmes. Nous observons des résultats très prometteurs, surtout le tissage de relations entre le monde de la production et le monde de l'éducation ; il s'agit de relations très positives et particulièrement importantes compte tenu des changements culturels nécessaires à la réalisation de l'égalité des chances.

Par conséquent, un objectif de certaines meilleures pratiques est d'accroître le pourcentage de femmes dans l'entreprise, notamment dans certains secteurs, en mettant au point des critères de non-discrimination pour l'accès aux professions ferroviaires, principalement occupées par des hommes, ainsi que pour la formation interne afin de permettre ou favoriser les transferts internes aux entreprises.
La recherche d'un meilleur équilibre dans les métiers de la construction peut contribuer à dynamiser le secteur compte tenu des avantages que cet équilibre présentera pour les conditions de travail, l'évolution des échanges commerciaux et l'image globale du secteur suite à la présence accrue des femmes.
En ce sens, le rapport Isfort de 2005 fait une évaluation positive de certaines politiques d'embauche qui se fondent sur des quotas et des objectifs concrets, en évoquant précisément non seulement la nécessité d'établir des critères d'embauche au départ mais aussi de prendre en considération le public en général afin de maintenir un contact permanent avec les demandeurs d'emplois eux-mêmes[2].
Une présence féminine équitable est nécessaire non seulement pour assurer la présence numérique mais aussi pour garantir la qualité et, donc, une représentation équilibrée des besoins à tous les niveaux décisionnels locaux, nationaux et européens.
Pour commencer, ledit phénomène du « plafond de verre » devrait être combattu en éliminant l'écart de salaires entre les genres, qui est la conséquence de la présence limitée des femmes à des niveaux plus élevés de direction et les difficultés d'assurer l'équilibre travail-famille.

3.3 Réaliser l'équilibre travail-famille

Il s'agit d'une question importante au niveau européen. De nombreuses actions peuvent être entreprises pour promouvoir l'équilibre travail-famille au niveau national, le principal étant : la promotion de contrats à temps partiel, le télétravail[3] et le changement de l'organisation du travail posté.
En outre, il pourrait être important d'étendre, voire d'améliorer l'utilisation d'autres instruments contractuels tels que le congé parental avec la mise à la disposition des informations pertinentes tant pour les hommes que pour les femmes. Une action positive est l'accompagnement de la réinsertion après le congé de maternité/paternité avec un encadrement didactique.
Un autre instrument est la création de services sociaux dans l'entreprise en faisant la promotion d'outils d'assistance sociale, tels que des crèches d'entreprises, des primes pour des services de babysitting, des aides et accompagnements de parents plus âgées, etc.[4]

3.4 Améliorer les conditions de travail

Le premier obstacle à dépasser dans les modèles actuels d'organisation du travail est un obstacle culturel.
Dans ce contexte, la formation et le recyclage des travailleurs est très important à l'assurance d'une égalité de conditions et de possibilités de carrières ainsi qu'à l'amélioration de la culture de l'égalité des chances, notamment pour les femmes et les jeunes.

---

[2] Un exemple d'action en ce sens est le plan de la SNCF qui tend à accroître la présence des femmes dans les différentes métiers de l'Entreprise ferroviaire SNCF et, si possible, de tendre vers un meilleur équilibre entre travailleurs masculins et féminins.
[3] Une expérience de télétravail mentionnée par le rapport Isfort de 2005 dans le cadre de la DB.
[4] Parmi les instruments d'assistance sociale mentionnés par Isfort, figure par exemple la crèche d'entreprise mise en place par FS ou l'assistance aux personnes âgées prévue par MAV et DB.

Quant au développement de carrière, un projet pilote pourrait être un « programme à fort potentiel » pour multiplier le nombre de femmes au niveau des directions[5].
En outre, la question de l'amélioration des conditions de travail couvre non seulement les relations au sein du personnel mais aussi les conditions de santé et d'hygiène qui sont importantes tant pour les hommes que pour les femmes. Cette question concerne certains métiers, notamment techniques, et l'adaptation de l'environnement de travail, dont les conditions de confort à la disposition sur le lieu de travail, développées par l'entreprise ferroviaire grâce à des programmes idoines (par exemple, la rénovation des lieux de vie du personnel de bord, les infrastructures sanitaires, la modernisation des uniformes de travail, etc.).
Une autre question est celle de la sécurité sur le lieu de travail, notamment pour le personnel de bord, les travailleurs postés et les travailleurs des équipes de soirée. A l'heure actuelle, de nombreuses orientations d'entreprises prévoient la réalisation par les femmes non seulement de tâches techniques et professionnelles, mais aussi de fonctions commerciales et de services à la clientèle telles que celles qui sont associées aux services de sécurité et d'assistance à bord pour accompagner le personnel de train. Il est en ce sens très important d'intervenir pour que des travailleuses et des travailleurs soient disposés à réaliser du travail posté et à fournir une meilleure sécurité aux clients.

3.5 Améliorer la qualité et la certification

L' « E-qualité » fait partie du système de gestion de la qualité et du processus global de l'entreprise. Par conséquent, la « e-qualité totale » concerne les structures organisationnelles, les procédures et la gestion des ressources dans les entreprises et les organisations syndicales ; en outre, les politiques de « e-qualité » sont circulaires et engagent de multiples acteurs[6].
Tous les collaborateurs/membres et toute la direction sont responsables de la gestion « e-qualité » parce que toute activité et procédure technique garantit la « e-qualité » totale.
Les politiques de « E-qualité » se caractérisent par les étapes suivantes :

- Analyse du contexte : promouvoir une analyse statistique et sociologique en vue de découvrir les problèmes, les besoins et l'inégalité dans la structure organisationnelle, les procédures et la gestion des ressources ;
- Définition d'objectifs : déterminer des lignes directrices, des méthodes et instruments d'action ;
- Mettre en œuvre plusieurs actions ciblées ;
- Evaluation : promouvoir des études statistiques et sociologiques afin de superviser le changement.

On peut attendre les avantages suivants de la promotion de la e-qualité : une plus grande satisfaction des collaborateurs/membres des chemins de fer (hommes et femmes) ; de meilleures relations dans l'entreprise/le syndicat (par exemple, entre hommes et femmes, personnel et direction, etc.) ; la mise en valeur de l'image de l'entreprise/organisation syndicale ; plus de prestige et de crédibilité ; de meilleures garanties de qualité pour les clients/syndiqués.

[5] Le rapport Isfort de 2005 fait état dans ce contexte du « programme de fort potentiel » qui prévoit environ 30% de femmes parmi les effectifs.
[6] Dans ce contexte, Cfr. le modèle de développement VISPO (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunita – Evaluation de l'impact stratégique de l'égalité des chances), une proposition italienne qui tend à intégrer l'égalité des chances dans le cadre de la politique générale et le peser sur l'utilisation de fonds nationaux et européens.

Une autre action positive concerne le processus de certification : des registres spécifiques peuvent être créés pour certifier les systèmes de « e-qualité » totale. En outre, des prix peuvent être prévus pour les entreprises et organisations syndicales les plus performantes. Grâce à ce genre d'instruments, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales peuvent exprimer leur engagement à l'égard d'une approche intégrée des genres et des politiques d'égalité des chances[7].

[7] Un exemple dans ce contexte nous vient d'Autriche, où ÖBB Planung & Engineering (division technique des Chemins de fer autrichiens) s'est vu décerner la certification « Equality inside » en décembre 2004. Il s'agit d'un prix spécial de E-Qualité totale/Approche intégrée des genres qui se fonde sur des données-clés des processus d'entreprises. « Equality inside » garantit le respect permanent de l'égalité et une approche intégrée des genres dans les systèmes de contrôle et de suivi.