

L'égalité entre les femmes et les hommes, consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, est au coeur des valeurs de la fonction publique qui se doit d'être exemplaire en la matière, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

A travers son premier plan dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2020-2022), la DGDDI affirme son ambition de conduire des actions tenant pleinement compte de ses spécificités. Cet engagement institutionnel au plus haut niveau de notre administration répond à la volonté d'oeuvrer pour réduire les inégalités au sein des parcours professionnels, favoriser la mixité, lutter contre les violences sexistes et sexuelles, agir ainsi positivement sur la qualité de vie au travail.

Dans ce contexte, la douane se mobilise depuis plusieurs mois pour promouvoir une politique d'égalité professionnelle en tant que démarche intégrée, impliquant les différents acteurs internes quels que soient leurs niveaux hiérarchiques, imprégnant à la fois les processus RH (recrutement, formation, mobilité, carrière) et les processus métiers, dans une optique assumée de renforcement de la qualité de vie au travail des agents.

Conformément aux priorités retenues au niveau ministériel, qu'ils ont vocation à décliner et à nourrir, les engagements de la DGDDI s'articulent autour de cinq axes, eux-mêmes déclinés en 15 mesures puis 40 actions, qui visent à la fois à développer et diffuser une culture de l'égalité professionnelle et à répondre aux enjeux associés à la politique de non-discrimination et de valorisation des personnels féminins au sein de la DGDDI.

Femmes-hommes :
la douane fait tomber les barrières !



Direction générale des douanes et droits indirects
11, rue des Deux Communes - 93558 Montreuil Cedex
www.douane.gouv.fr



INFOS DOUANE SERVICE
0 811 20 44 44 Service 0,06 € / min
* prix appel



**FEMMES-HOMMES :
LA DOUANE
FAIT TOMBER
LES BARRIÈRES !**



Axe 1

Favoriser la mixité des métiers

En identifiant les causes des déséquilibres existants, en faisant mieux connaître les perspectives internes d'accès à l'ensemble des métiers, en rendant les métiers attractifs, en faisant de la mixité une exigence dans les recrutements (réalisation d'une enquête interne, stages de découverte des métiers à faible mixité, mixité des jurys de recrutement...).



Axe 2

Garantir l'égalité dans les parcours professionnels et l'égalité salariale

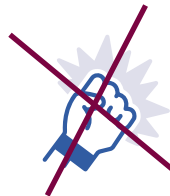
En sécurisant la progression de carrière des femmes, en réduisant les contraintes liées à la mobilité géographique, en analysant les écarts de rémunération pour chercher à les réduire (accompagnement pour les préparations aux concours et la remise à niveau des compétences, renforcement des dispositifs d'accompagnement de la mobilité géographique, élaboration d'un diagnostic sur les écarts de rémunération...).



Axe 3

Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

En favorisant la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, en promouvant de nouvelles façons de travailler, en accompagnant la parentalité et les aidants familiaux (adoption d'une charte nationale des bonnes pratiques d'articulation des temps et d'une charte des outils du nomadisme, diffusion d'un guide sur les dispositifs existant en faveur de la parentalité et des aidants familiaux, mise en place d'un contrôle interne pour veiller au respect du principe de non discrimination des femmes enceintes dans les processus RH...).



Axe 4

Prévenir et lutter contre les agissements et les violences sexistes et sexuelles

En traitant systématiquement et de manière exemplaire les signalements pour agissements et violences sexistes et sexuelles, en favorisant une meilleure compréhension des enjeux liés aux agissements et aux violences sexistes et sexuelles (application d'une politique de «tolérance zéro» en matière disciplinaire, orientation des victimes vers une structure adéquate, formation de tous les agents pour mieux identifier et agir).



Axe 5

Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité professionnelle

En impliquant l'ensemble des managers, en promouvant une approche intégrée de l'égalité professionnelle, en assurant un suivi d'exécution de notre plan égalité professionnelle (déclinaison du plan égalité professionnelle national au niveau local, suivi du plan en conseil d'administration plénier, instauration d'échanges annuels avec les partenaires sociaux...).



Une question, une initiative à partager ? Vous pouvez contacter vos référents diversité :

Pour contacter votre référent diversité national : dg-rh4@douane.finances.gouv.fr

Votre **responsable RH local** (FRHL) est votre référent diversité local (liste sur l'espace égalité professionnelle Aladin-RH-diversité).

Nous sommes toutes et tous acteurs des changements !

C'est par nos actes quotidiens que nous affirmons notre engagement en faveur d'une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes de la douane.

Chaque agent est un acteur essentiel de ces changements.