

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																																																																																																																
Congés parentaux encouragés, et utilisés par tous les genres, sans pénalisation de carrière							Prise en charge ou facilitation de la garde d'enfants lors des réunions, événements ou formations							Télétravail ou participation à distance réellement accessible et valorisé							Politiques explicites de soutien à l'égalité professionnelle et à la parentalité							Aménagement des horaires de réunion compatibles avec les contraintes familiales							Anticipation des contraintes de parentalité dans l'organisation du travail (<i>calendrier, déplacements</i>)							Respect des horaires annoncés pour les réunions (<i>heure de fin respectée !</i>)																																																																																																	
Reconnaissance explicite des idées et du travail de chacune et chacun							Expertise reconnue indépendamment du genre							Répartition équilibrée femmes-hommes dans l'équipe et les instances de décision							Temps de parole équitables, sans interruptions genrées							Utilisation de stéréotypes « bienveillants »							Répartition genrée des tâches invisibles augmentant la charge mentale (<i>prise de notes, organisation</i>)							Interruptions occasionnelles des femmes (<i>manterrupting</i>)							Rares blagues sexistes recadrées							Reformulation ou validation d'une idée seulement après qu'un homme l'a répétée (<i>bropropriating</i>)							Doutes plus fréquents sur la légitimité ou la compétence des femmes							Explications condescendantes adressées aux femmes, y compris expertes (<i>mansplaining</i>)							Interruptions systématiques des femmes (<i>manterrupting répété</i>)							Accès inégal aux opportunités, promotions ou prises de parole							Minimisation des alertes ou ressentis (<i>gaslighting</i>)							Invisibilisation des réussites							Remarques sexistes, humiliantes ou sexualisées							Climat d'insécurité ou de peur de s'exprimer							Discriminations assumées ou tolérées							Exclusion des femmes des décisions importantes							Sanction ou marginalisation de celles qui dénoncent les inégalités						
MESURES PROACTIVES EN FAVEUR DE LA PARITÉ <i>À préserver, renforcer et diffuser comme bonnes pratiques</i>							ENVIRONNEMENT ÉGALITAIRE <i>À renforcer</i>							MICRO-DÉSÉQUILIBRES <i>Observer, nommer, corriger</i>							INÉGALITÉS INSTALLÉES <i>Actions collectives et structurelles nécessaires</i>							NON-PARITÉ ET VIOLENCE SYMBOLIQUE <i>Intervention urgente, cadre clair et protecteur indispensable</i>																																																																																																															

MESURER LA PARITÉ, C'EST DÉJÀ AGIR.

LE PARITOMÈTRE

Le paritomètre est un outil d'**auto-diagnostic** et de **transformation collective**. Il vise à **évaluer** et faire **évoluer la parité** au sein des *collectifs*, des *organisations* ou des *instances de décisions*. Il s'inspire du *violentomètre*, qui lui évalue la part de *violences sexistes et sexuelles*.

© Association Les chouettes effraient — 2026

Cet outil est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution – *Non Commercial* – Pas de modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).

Toute utilisation est autorisée à des fins non commerciales, *sous réserve de citer la source et de ne pas modifier le contenu*.

L'ensemble des droits d'exploitation commerciale est expressément



réservé à l'association *Les chouettes effraient*.

Pour toute demande d'usage commercial, merci de contacter : contact@leschouetteseffraient.fr

