

Sécurité et respect au travail

Les spécialistes sont confronté.e.s à des **conditions systémiques qui les exposent à de la violence fondée sur le genre (VFG)** et à d'autres gestes préjudiciables, parfois dans leur propre organisation. Les employeurs devraient tous avoir une politique globale en matière de violence et de harcèlement au travail - ainsi que des politiques vues sous l'angle du genre et de l'intersectionnalité - régulièrement mises à jour par les ressources humaines. Ces politiques devraient expressément inclure une protection contre la discrimination basée sur l'âge.

Les femmes aînées ayant une profession sont confrontées à des défis permanents en matière de **sécurité d'emploi**.

Elles sont plus susceptibles d'être **licenciés involontairement** que leurs homologues plus jeunes.

Une étude a montré que près de la moitié des chasseurs de têtes sondés considèrent qu'à 57 ans, on est **trop vieux** pour occuper un emploi.

Devenir une organisation **axée sur l'équité signifie** que les principes des soins tenant compte des traumatismes et de la violence (STCTV) s'appliquent aussi au personnel. Une organisation axée sur l'équité est à la fois tournée vers l'extérieur, en fournissant des services au public, et tournée vers l'intérieur, en réfléchissant aux façons dont les préjugés institutionnels liés à la VFG et à l'âgisme systémique sont reproduits et perpétués.

Revoir l'équité salariale et les avantages sociaux afin de s'assurer que les femmes aînées ne soient pas désavantagées.

Offrir des options de travail flexibles et des aménagements pour répondre aux besoins reliés à leur santé.

Veiller à ce que la planification de la relève et les parcours de développement du leadership incluent des femmes plus âgées.

Surveillez la charge de travail et les risques d'épuisement professionnel, car les femmes plus âgées assument souvent des responsabilités supplémentaires.

Solliciter activement les opinions des employés plus âgés sur leurs expériences au travail.