

RH-29

Formation Sensibilisation

Stéréotypes – Préjugés - Comportements sexistes au travail

CONTENU

OBJECTIFS

Se mettre en conformité avec les obligations légales, sous peine de sanctions financières. Favoriser le vivre ensemble et la cohésion sociale dans votre entreprise : Fomenter une culture égalitaire dans votre entreprise permet de créer du lien entre vos salarié(es) et de les rassembler autour d'un projet commun. Favoriser l'innovation, la performance et ne se priver d'aucun potentiel : En changeant de regard sur les relations entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, l'égalité professionnelle est un vecteur d'innovation sociale qui permet de tirer profit de toutes les compétences disponibles. Améliorer les conditions de travail de tous(tes) : La réflexion sur l'aménagement du temps de travail, les conditions de travail et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est bénéfique pour les hommes comme pour les femmes.

PUBLIC CONCERNÉS ET PRÉ-REQUIS

Tous les collaborateurs.
Aucun pré-requis.

MOYENS PEDAGOGIQUES, TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT

Formation action avec alternance de théorie et de pratique avec cas concrets et mises en situation.
Supports numériques, vidéos, photos.
10 personnes maximum par formateur.

MODALITÉS D'ÉVALUATION DES ACQUIS ET DOCUMENTS DÉLIVRÉS

Évaluation continue des connaissances.
Délivrance d'une Attestation d'assiduité.

DUREE

1 jour soit 7 heures

DÉFINITION ET ENJEUX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Définir les notions principales : égalité/mixité/parité/diversité/représentation équilibrée
- Présenter le cadre juridique et réglementaire de l'égalité professionnelle, et évoquer les principales étapes/lois aux niveaux national et européen
- Présenter les neuf domaines et indicateurs qui concourent à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail entre les femmes et les hommes.
- Expliquer les enjeux éthiques, économiques et sociaux liés à la promotion de l'égalité professionnelle.
- Montrer que l'égalité est un droit mais également un enjeu d'innovation important dans l'entreprise.

LE CADRAGE JURIDIQUE

- Présenter les obligations des entreprises en matière de négociation collective sur l'égalité professionnelle.
- Expliquer le rôle des différents acteurs en la matière
- Exposer le rôle des instances de contrôle (Direccte) et de recours (Défenseur des Droits, Conseil des Prud'hommes) et les sanctions encourues par les entreprises.

SITUATION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

- Présenter les racines historiques et sociales des différences de situation des femmes et des hommes sur le marché du travail, et des dates clés sur l'évolution de la législation
- Présenter les taux d'emploi et d'activité des femmes et des hommes : montrer l'incidence de la conjugalité et des enfants. Rappeler quelques éléments sur la répartition des tâches domestiques et du temps familial entre les femmes et les hommes
- Faire un état des lieux de l'emploi des femmes : Types d'emplois occupés, l'accès des femmes aux postes à responsabilité, temps partiel choisi et subi, emploi, sous-emploi, chômage.
- Expliquer ce que sont les stéréotypes de sexe et montrer leur impact en termes d'orientation scolaire, de rémunération, de ressources humaines : recrutement, accès à la formation, évolution de carrière (cotation des filières et des postes, sous valorisation des compétences dites féminines).

INTERFORMAT

20 rue Hippolyte Foucault - CS 72137 – 72021 LE MANS CEDEX 2

Tél. : 02.43.40.83.40 – Fax : 02.43.40.83.41

interformat72@interformat.fr

INTERFORMAT

Technopôle – Bât.L – 2 rue Albert Einstein – 53810 CHANGÉ

Tél. : 02.43.56.05.05 – Fax : 02.43.56.47.66

interformat53@interformat.fr

DISCRIMINATION À RAISON DU SEXE/ HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENT SEXISTE

- Définir les notions suivantes : inégalités de traitement – discrimination directe et indirecte –sexisme –harcèlement sexuel – agissement sexiste – action positive ;
- Informer sur les obligations de l’employeur.se en matière de prévention du harcèlement sexuel et de tout agissement sexiste
- Informer sur les instances de représentation des salariés (IRP) et voies de recours (droit d’alerte, Inspecteur du travail, Défenseur Des Droits, juridictions) et informer sur le régime de l’aménagement de la charge de la preuve et la réparation
- Informer sur le contexte plus large des agissements sexistes et violences sexuelles et les actions de prévention menées au sein de l’entreprise
- Informer sur la question des stéréotypes de sexe
- Informer sur le rôle d’une communication sans stéréotypes de sexe et du choix d’un vocabulaire qui ne soit pas potentiellement discriminatoire dans les offres d’emploi, comptes rendus d’entretiens de recrutement ou d’évaluation.

STÉRÉOTYPES/SEXISME

- Définir les différentes formes de manifestation du sexisme dans l’entreprise, en présenter les manifestations et en expliquer les impacts
- Expliquer comment fonctionnent les stéréotypes de sexe depuis l’enfance et montrer que les stéréotypes de sexe et le sexisme sont le terreau des agissements sexistes et violences sexuelles
- Présenter les outils et moyens d’agir contre les stéréotypes et le sexisme (pratiques de recrutement, management, promotion, communication non sexiste)

INTERFORMAT

20 rue Hippolyte Foucault - CS 72137 – **72021 LE MANS CEDEX 2**

Tél. : 02.43.40.83.40 – Fax : 02.43.40.83.41

interformat72@interformat.fr

INTERFORMAT

Technopôle – Bât.L – 2 rue Albert Einstein – **53810 CHANGÉ**

Tél. : 02.43.56.05.05 – Fax : 02.43.56.47.66

interformat53@interformat.fr