# Egalité entre les femmes et les hommes en entreprise

https://estim-formation.com/formation-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-entreprise

## Objectifs de la formation

- Connaître les obligations légales en matière d'égalité homme/femme
- Prendre conscience des stéréotypes et les mécanismes du sexisme
- Intégrer une politique d'égalité et de mixité professionnelle
- Le rôle des représentants du personnel (CSE)

## Programme pédagogique

Introduction

- Un état des lieux
- Prendre conscience des inégalités Homme/Femme dans la société

Les principales lois en faveur de l'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations

- Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes :plusieurs mesures dans le monde du travail
- Loi de Septembre 2018 : pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la mise en place d'un index « égalité professionnelle » pour les entreprises de plus de 50 salariés, avec des sanctions à la clé.

Le mécanisme de construction des stéréotypes de genre

- Définition et concepts : parité, égalité, mixité, discrimination directe/indirecte et discrimination positive
- Le stéréotype, le préjugé
- Des stéréotypes au sexisme

Agir en faveur de l'égalité Homme-Femme : les bonnes pratiques

- Les enjeux de l'égalité professionnelle
- Prévenir et agir : sensibiliser les collaborateurs et faire reculer les discriminations
- Cartographier les actions à mettre en place dans votre entreprise
- L'implication des pères et la conciliation des temps de vie professionnelle/personnelle
- Le partage d'une culture de l'égalité
- La parité et l'accès des femmes aux responsabilités
- L'égalité salariale et la lutte contre la précarité dans le travail
- Mettre en place une politique RH paritaire e, matière de recrutement et de déroulement de carrière
- L'engagement fort de la direction à travers les actions de prévention contre le harcèlement
- Déployer un plan de communication contre le sexisme : développer une culture de l'égalité

Rôle et place des représentants du personnel

- Les relais pour aider et orienter les victimes
- L'information renforcée, de consultation et de négociation des partenaires sociaux
- L'obligation de négocier des accords en faveur de l'égalité professionnelle et non-discrimination
- Focus sur des accords d'entreprise
- Le CSE force de proposition en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes
- Rôle du référent CSE

# Prérequis et public cible

## Prérequis de formation :

Cette formation ne nécessite pas de prérequis

## Public concerné :

- RH,
- Membres du CSE ou CSSCT
- Dirigeants d’entreprise
- Managers

# Modalité d'évaluation pédagogique

## Méthodes d'apprentissage :

- Cas pratiques
- Etudes de cas
- Vidéo pédagogique
- Mises en scène

## Evalution des compétences acquises par les stagiaires :

A l'issue de la formation, un controle de connaissance permettra d'évaluer les compétences acquises par chaque participant.