

## Sensibilisation à l'égalité professionnelle

<https://www.estim-formation.com/formation-sensibilisation-egalite-professionnelle>

### Objectifs de la formation

- Mesurer la valeur ajoutée de la démarche égalité dans son entreprise.
- Respecter les obligations légales (plan d'action égalité professionnelle, rapport de situation comparée)
- Transformer son plan d'action obligatoire en atout pour sa compétitivité.
- Savoir identifier les situations d'inégalité au travail.

### Programme pédagogique

Quelles sont 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
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Chartes et labels en faveur de l'égalité et la diversité

- Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes
- Charte de la diversité
- Charte de la parentalité
- Charte européenne de l'égalité des hommes et les femmes dans la vie locale

Appréhender les risques juridiques

- Fondement de l'égalité de traitement
- Notion de discrimination
- Charge de la preuve
- Sanctions encourues

Sensibiliser les managers à de bonnes pratiques managériales

- Situations à risque et prévention
- Différentes actions correctives

Eviter la pénalité sociale de 1% au titre de l'égalité professionnelle hommes / femmes

- Date de mise en place d'un accord ou d'un plan d'action
- Contenu de l'accord ou du plan d'action
- Rôle des partenaires sociaux
- Réalisation d'un rapport de situation comparée
- Montant de la pénalité sociale

Comprendre le nouveau dispositif par rapport à l'ancien

- Négociation annuelle obligatoire de l'entreprise
- Accords au niveau de la branche ou du groupe
- Loi de 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes
- Rapport sur l'égalité hommes / femmes transmis au Comité d'Entreprise ou à la DUP
- Rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise

- Notion d'égalité de traitement, principe « à travail égal, salaire égal »
- Principe de non-discrimination fondé sur le sexe
- Dérogations possibles

Effectuer un diagnostic de la situation

- Ecart de rémunération
- Temps partiel
- Evolution des carrières

Information du personnel

- Obligation d'information du CE et enrichissement du contenu du rapport

Comment articuler l'obligation de négociation et le plan d'action ?

- Contrat pour la mixité des emplois

## **Prérequis et public cible**

### **Prérequis de formation :**

Ce programme de formation ne nécessite pas de pré-requis particulier.

Cette formation est ouverte à tous les publics.

## **Modalité d'évaluation pédagogique**

### **Evolution des compétences acquises par les stagiaires :**

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