

# L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET LA NON-DISCRIMINATION

## DÉTERMINATION ET PRÉVENTION DES ACTES

### PROGRAMME DE LA FORMATION

Ce programme est mis à jour en temps réel pour prendre en compte les dernières nouveautés

#### LES CAS DE DISCRIMINATION

- › Définition et composantes
- › Les types de discrimination : indirecte, à rebours, par ricochet
- › La limite à la reconnaissance de la discrimination : l'exigence professionnelle essentielle et déterminante
  - la légitimation de la discrimination
  - les sources de l'exigence professionnelle

Étude de jurisprudences

Quiz

#### LES CAS DE HARCÈLEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES

- › La définition du harcèlement moral
  - composantes et illustrations
  - l'exercice normal du pouvoir hiérarchique
- › La définition du harcèlement sexuel
  - le harcèlement discriminatoire à raison du sexe
  - les différentes illustrations du harcèlement sexuel
- › Les agissements sexistes
  - les agissements sexistes comme source du harcèlement sexuel
  - l'expression des agissements sexistes
- › Les comportements inadaptés : prévention et illustration

Les points traités feront l'objet d'applications pratiques : cas pratique, quiz, étude de jurisprudences

#### LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

- › Les modalités de recueil des signalements : canaux, anonymat, accessibilité
- › Les mesures mises en œuvre : mesures conservatoires, accompagnement des victimes
- › La protection fonctionnelle : principe et conditions de mise en œuvre
- › L'enquête administrative : rôle, impartialité, étapes clés

Atelier : introduire le dispositif de signalement au sein de l'établissement

#### LE PLAN PLURI-ANNUEL D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- › Cadre légal et obligations réglementaires
- › La mise en place du plan : les différentes étapes
- › La procédure d'élaboration : les actions à intégrer
- › Indicateurs de suivi et évaluation

Atelier : envisager les actions du plan pluriannuel

#### LA SANCTION APPLICABLE AUX AGISSEMENTS

- › Le recueil des faits
  - l'enquête administrative
  - le caractère factuel de la procédure

Atelier : mettre en œuvre une enquête administrative neutre et impartiale

- › La procédure disciplinaire
  - la proportion de la sanction
  - le déroulement de la procédure

Mener une procédure disciplinaire dans le cadre des agissements

#### OBJECTIFS

Exploiter les leviers permettant de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes.  
 Envisager les contours de la parité.  
 Sanctionner les cas de discrimination et les cas de harcèlement.  
 Orienter les agents s'estimant victime d'actes de discrimination et de harcèlement vers les autorités compétentes.

#### LES PLUS DE CETTE FORMATION

Cette formation vous permet de définir des mesures de prévention des discriminations et du harcèlement sur la base de mesures concrètes. Vous apprendrez à qualifier la discrimination et le harcèlement au travers d'exemples concrets et complets.

#### PUBLIC ET PRÉREQUIS

Référents diversité, direction, représentants du personnel, tout agent public impliqués dans l'égalité professionnelle

#### MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

Recueil de vos attentes depuis votre espace web 15 jours avant le début de la formation et auto-diagnostic de vos compétences. Des méthodes pédagogiques variées pour s'adapter aux différents profils, définies avec l'objectif de vous impliquer dans vos apprentissages et d'ancrer les acquis par la pratique. Supports pédagogiques? : support d'animation, supports pédagogiques (fiches de synthèse, tableaux ...) et autres ressources documentaires disponibles dans votre espace.

#### SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation  
 Évaluation à chaud et à froid

#### TARIFS

960 € HT - Réf : VRH-EGAP

Validité : 30 juin 2026

