

Protocole d'information et de sensibilisation sur la mixité au sein d'ISAL PARIS et de l'entreprise : égalité femmes/hommes, prévention du harcèlement sexuel au travail, lutte contre la répartition sexuée des métiers

L'égalité professionnelle est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération. Ce principe renvoie aux questions de stéréotypes dans l'éducation et l'orientation, de mixité professionnelle, d'égalité salariale, de parité.

Il est nécessaire de favoriser la mixité au sein des structures, d'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle, favoriser la diversité, conformément aux obligations de l'école ISAL PARIS définies dans l'article L6231-2 du Code du Travail.

Ainsi, plusieurs principes doivent être mis en avant concernant la sensibilisation à la mixité et à l'égalité :

○ **L'égalité professionnelle**

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- Interdictions des discriminations en matière d'embauche,
- Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- Obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation),
- Information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

En savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/article/l-egalite-professionnelle-femme-homme>

○ **L'égalité des chances**

La notion d'égalité des chances est souvent utilisée dans le contexte de l'emploi, qu'il s'agisse de problèmes raciaux ou de parité hommes-femmes. L'égalité des chances est la première notion mentionnée dans les premières lignes du Code de l'Éducation : *"L'éducation est la première priorité nationale. Le service public de l'éducation est conçu et organisé en fonction des élèves et des étudiants. Il contribue à l'égalité des chances."*

Ainsi, l'objectif est de favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la mixité.

○ **La prévention du harcèlement sexuel au travail**

Selon l'article L.1153-1 du Code du travail, le harcèlement sexuel au travail peut prendre plusieurs formes, tels que des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés, qui soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante.

Par ailleurs, est aussi assimilé au harcèlement sexuel, l'utilisation de toute forme de pression grave, même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Ainsi aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ni pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

En savoir plus : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

Sources :

<http://forminter.fr/sensibilisation-a-la-mixite-et-a-legalite/>

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/l-egalite-professionnelle-femmes-hommes>

○ **La lutte contre la répartition sexuée des métiers**

La mixité dans les métiers ne peut se faire que si elle est conçue exclusivement comme un moyen de faire une place aux femmes dans les métiers actuellement réservés principalement aux hommes.

Elle doit aussi conduire à ouvrir aux hommes des métiers perçus comme féminins.

Il faut briser les préjugés qui assignent une profession à un sexe plutôt qu'à un autre.

ISAL PARIS entend y contribuer en présentant une (1) fois par semestre, un plan d'actions « mixité », consistant à sensibiliser les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la nécessité de corriger les discriminations systémiques et faire de la mixité un objectif à part entière.

Il faut prendre conscience que les mécanismes d'orientation sexuée des métiers produisent une déperdition de compétences, notamment en termes d'orientation professionnelle et de carrière.

Accroître la mixité des métiers, c'est agir pour permettre aux femmes d'accéder à des métiers mieux qualifiés et mieux rémunérés, tout en créant une progression du taux d'emploi des femmes.

Accroître la mixité des métiers, c'est aussi permettre aux hommes d'assumer leurs aspirations, en choisissant des voies dans lesquelles ils s'interdisent d'aller.

Il faut partager les expériences dans ce domaine, pour capitaliser sur celles-ci et permettre une démultiplication dans la perspective d'un cercle vertueux.