

Plan d'action Égalité Hommes Femmes

1/ mise en place d'une commission paritaire et définition des modalités de pilotage

composition : directeur du CFA, responsable qualité, RUP

réunion bi-annuelles

objectif : définir et valider les orientations stratégiques dans le domaine de l'égalité Hommes Femmes

2/ mise en place d'une charte égalité Hommes Femmes

voir modèle

3/ portraits de femmes ou d'hommes dans des métiers genrés

- 1 carrossière, 1 mécanicienne, 1 bouchère
- 1 coiffeur, 1 pâtissier

4/ réalisation d'une vidéo de présentation pour la semaine d'intégration des apprentis

présentation de la charte et des portraits dans une vidéo de présentation des engagements

5/ élaboration d'un plan de communication

- mettre la charte sur le site internet
- signaler la charte dans les livrets d'accueil (stagiaires, apprentis, enseignants)
- poster les portraits sur les réseaux sociaux et sur le site
- poster la vidéo de présentation des engagements sur le site

6/ établissement d'un rapport d'étape annuel

CHARTRE ÉGALITÉ HOMMES FEMMES

ARTICLE 1 : Reconnaître et promouvoir l'égalité hommes/femmes

Dans tous les projets de l'entreprise, en lien avec nos partenaires, nous reconnaissons, respectons, promouvons les droits et les principes de l'égalité entre les femmes et les hommes, et combattons les obstacles et la discrimination liés au genre. Cela doit se vérifier dans toutes les instances, à tous les niveaux et pour toutes les catégories.

ARTICLE 2 : Lutter contre les discriminations

Nous nous engageons à lutter contre les discriminations multiples prétendument fondées sur le sexe, les origines ethniques et sociales, la langue, la religion ou les convictions, les opinions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle pour favoriser concrètement l'égalité des femmes et des hommes.

ARTICLE 3 : Interroger la place de chacun-e dans son organisation

De manière volontaire, nous nous engageons à interroger la place respective des hommes et des femmes dans notre organisation qui articule un ensemble de normes, de statuts, de rituels, de règles et de comportements souvent marqués du sceau des stéréotypes sexués. Nous nous engageons à sensibiliser les membres de notre équipe, de notre organisation, à identifier et à transformer les représentations mentales, les attitudes et les comportements stéréotypés voire sexistes.

ARTICLE 4 : Favoriser la critique des stéréotypes



OCCITANIE

PYRÉNÉES-ORIENTALES

Nous nous engageons à lutter contre les stéréotypes et à prévenir autant que possible les préjugés, les pratiques, l'utilisation d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins ou masculins stéréotypés. Nous nous engageons à favoriser la prise de conscience concernant le rôle contre-productif des stéréotypes de genre pour ce qui concerne la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes.

ARTICLE 5 : Former et sensibiliser le personnel sur ses droits et devoirs

Nous encourageons les personnels de toutes catégories à participer à des actions de sensibilisation ou de formation à l'égalité entre les sexes. Par ailleurs, nous nous engageons à informer les personnels concernés, ainsi que les directions des composantes et services des droits et devoirs de chacun-e en matière de congés de maternité ou de paternité, de congé parental, des droits du travail à temps partiel. Nous veillerons ainsi à ne pas pénaliser la carrière des personnels en raison de maternité (et autres situations : famille monoparentale, enfants handicapés,...) et notamment prendre en compte les conséquences de la maternité pour le déroulement des carrières des employées.

ARTICLE 6 : Protéger nos collaborateurs

Nous prenons acte de diffuser largement aux personnels, aux directions des composantes et services, les informations sur les droits des victimes de harcèlement et l'aide qu'elles peuvent recevoir, et de façon générale être vigilant à l'égard de situations potentiellement porteuses de violences.