

La diversité : une culture d'entreprise comme une préoccupation du quotidien !

Sensibilisation à la diversité, à la lutte contre la discrimination,
les comportements sexistes et le harcèlement

Index

- #1** Appréhender le contexte de la diversité
- #2** La diversité : stéréotypes, discrimination, égalité des chances, de traitement, inclusion
- #3** Comportements sexistes et harcèlements
- #4** Gérer les comportements inadéquats en formation

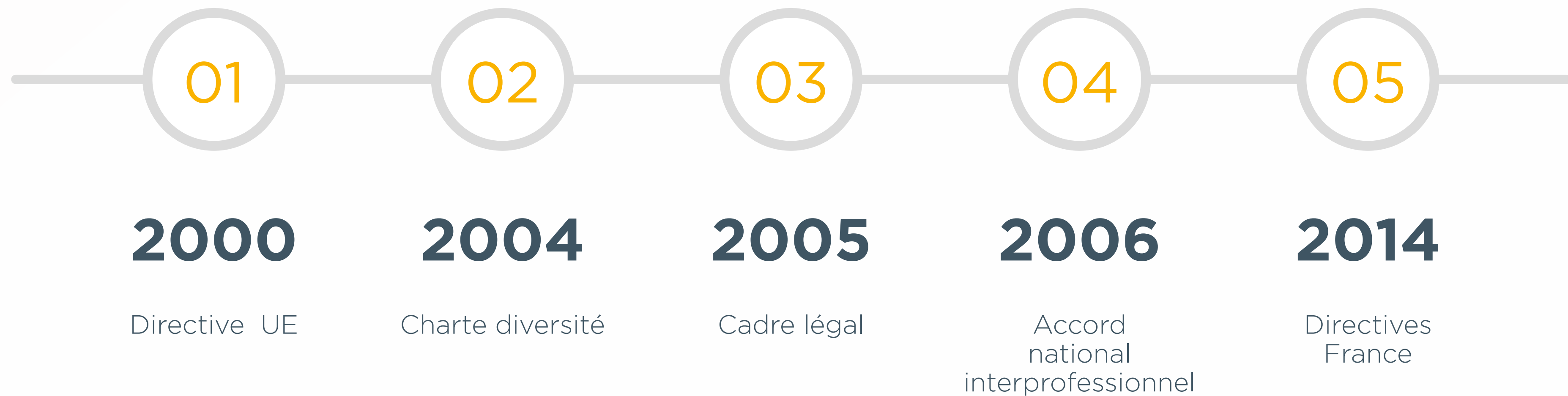


Appréhender le contexte de la diversité

#1



La petite histoire de la diversité



C'est quoi la diversité ?

La diversité est « l'état, le caractère de ce qui est divers, varié, différent » affirme le dictionnaire Larousse. Il s'agit, précise-t-il, de « l'ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent la communauté nationale à laquelle elles appartiennent ».

Toutefois, contrairement à l'égalité, la diversité n'a pas de définition juridique. Le préambule de la Charte des droits fondamentaux précise que « l'union contribue à la préservation et au développement de ces valeurs communes dans le respect de la diversité des cultures » et, selon l'article 22, « L'Union respecte la diversité culturelle, religieuse et linguistique ».



Aujourd'hui en France, quel est le cadre légal ?

Diversité, discrimination, égalité des chances, sont autant de notions présentes désormais dans le langage de l'entreprise.

Les politiques de promotion de diversité et la lutte contre les discriminations semblent désormais faire partie du paysage professionnel. Mais que dit réellement la loi ?

Dans un contexte politique où l'état continue de s'emparer de ces sujets et de légiférer sur ces questions, il est important de savoir où l'on en est exactement.



Diversité & discrimination : état des lieux en France

Etat des lieux de la diversité

- 69% des moins de 31 ans considèrent que le corps social de leur entreprise reflète bien la diversité de la société française, contre 81% des plus de 50 ans.
- 74% des femmes sont favorables à une politique de quotas dans l'entreprise, contre 60% des hommes.

Discrimination au travail

- 33% des collaborateurs déclarent aujourd'hui pouvoir être sujet à discrimination dans le monde du travail.
- Un collaborateur sur deux déclare avoir déjà été victime de discrimination au cours de sa vie professionnelle.

Discrimination au travail

- Le déploiement d'une politique Diversité est jugé positivement par 81% des femmes et par 86% des moins de 31 ans (vs 78% pour l'ensemble des collaborateurs)
- Pour 56% des collaborateurs, la politique Diversité contribue en premier lieu au bien-être de tous.



Et de l'autre côté du miroir ?

3928

numéro d'appel

+26%

de saisies en +
sur 2021

60%

de dossiers réglés
à l'amiable



**Diversité : Stéréotypes,
discrimination, égalité des chances
et de traitement, inclusion**

#2



Diversité : de quoi parle-t-on ?

Plusieurs notions connexes sont à prendre en considération lorsque l'on s'intéresse à la question de la diversité :

stéréotype

discrimination

égalités des chances

égalités de traitement

inclusion



Qu'est-ce qu'un stéréotype ?

Un stéréotype se réfère à une image mentale simplifiée à propos d'un groupe de personne partageant certaines caractéristiques.

C'est une image ou une idée acceptée communément par un groupe ou une société.



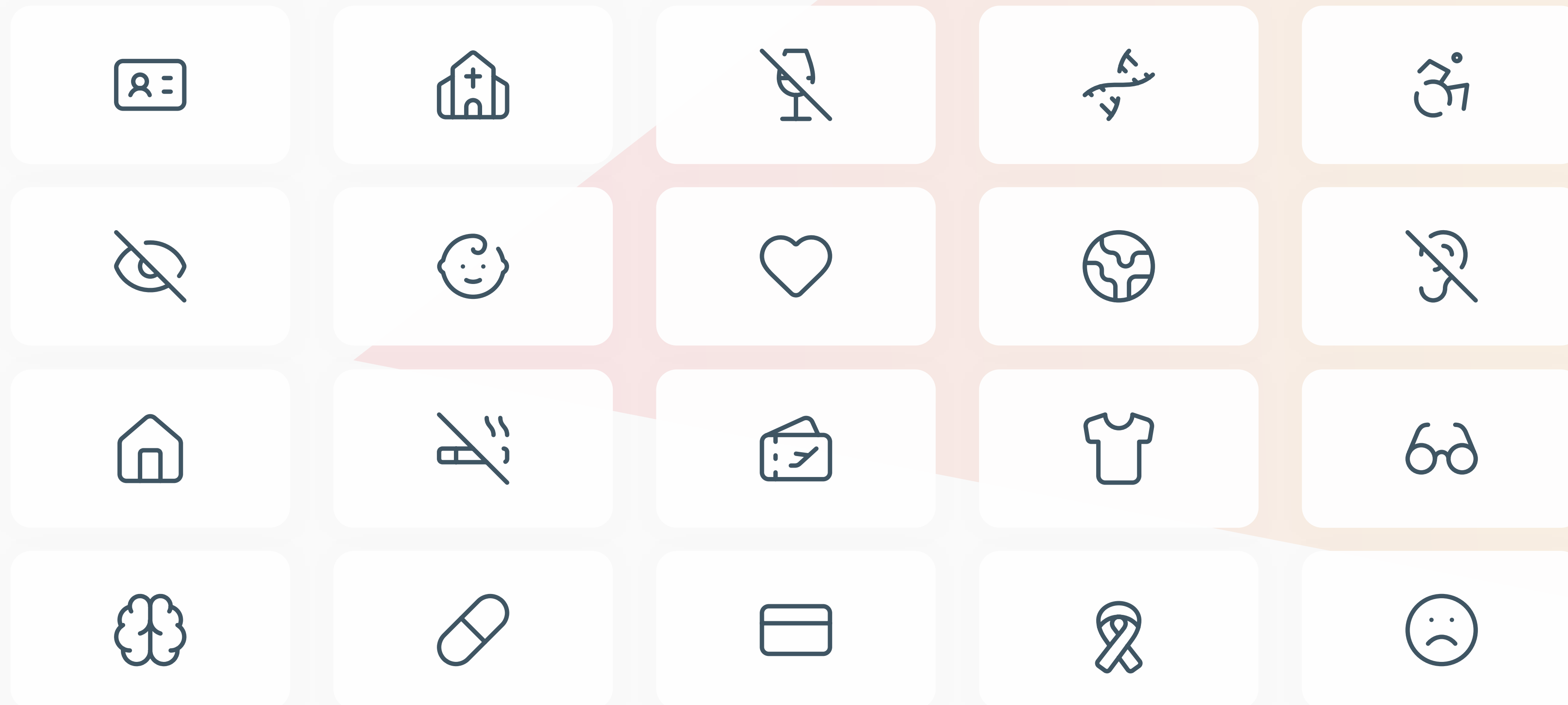
Qu'est-ce que la discrimination ?

La discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur appartenance à un mouvement philosophique, à leur apparence physique ou à leur apparence syndical ou politique.

(Source: Juritravail)



Les critères discriminatoires



Les deux axes de la diversité

En général, la diversité s'articule autour de 2 axes



Égalité des chances



Égalité de traitement



Outils au service de la diversité



CHARTE DIVERSITÉ



FICHES PRATIQUES



FORMATIONS



OBJECTIFS DIVERSITÉ



SIRH



COMMUNICATION



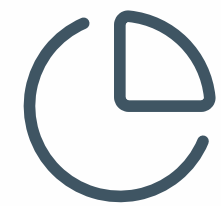
MODULE “ diversité ”

Comportements sexistes et harcèlements

#3



Le sexisme en quelques chiffres



80%

Des femmes sont confrontées au sexisme en entreprise



75%

Du temps de parole en entreprise est accaparé par les hommes



1 femme sur 3

A déjà subi du harcèlement sexuel au travail



56%

Des hommes reconnaissent que les femmes sont régulièrement confrontées à des décisions sexistes



3 cas sur 10

Sont rapportés à l'employeur



MODULE " diversité "

Harcèlement moral et sexuel

2 types de harcèlement



Harcèlement moral



Harcèlement sexuel



Sanction pour l'auteur du Harcèlement moral et sexuel



Pénalement

C'est un délit, inscrit dans le Code Pénal.
L'auteur du harcèlement moral ou sexuel s'expose à 2 ans de prison et 30 000€ d'amende.



Civilement

La victime peut demander des dommages et intérêts.
L'employeur peut en demander pour le préjudice subi.



Disciplinairement

Art. 1152-6 et 1153-6 du Code du travail : Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.



Gérer les comportements inadéquats en formation

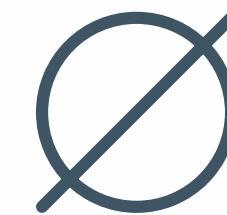
#4



Votre posture de formateur



Exemplarité



Tolérance Zéro



Prévention



Impartialité



Prise en compte immédiate



Soutien



MERCI !