



DG Éducation et culture

Programme pour l'éducation et
la formation tout au long de la vie

Project No: 142718-LLP-1-2008-1-LT-LEONARDO-LMP

www.gedplan.eu



Curriculum-cadre

Consultantes et consultants en égalité des femmes et des hommes et en diversité (GED) au travail

Préparé dans le cadre du partenariat international du projet LLP Leonardo Da Vinci

“Planification de l'égalité des femmes et des hommes et de la diversité sur le lieu du travail-GED-PLAN”

Ce curriculum sert à développer la formation pour conseillères et conseillers qualifiés en égalité des femmes et des hommes et en diversité au travail (appelés dans la suite consultant/e/s en GED au travail). La demande d'intégration de cette nouvelle formation dans les systèmes nationaux d'éducation et de formation professionnelle est née de la nécessité de mettre en œuvre les directives européennes No. 2002/73/CE et 2000/78/CE qui encouragent les employeurs des Etats membres de l'Union européenne à promouvoir l'égalité de traitement de toute personne au travail d'une manière planifiée et systématique. Le curriculum-cadre "Consultant/e/s en GED au travail" a été développé afin d'établir le contenu, la durée, les résultats de formation/les compétences, les stratégies d'enseignement et d'apprentissage ainsi que les principes de contrôle et de certification du cours de formation

Edition: Liudmila Mecajeva (Fonds Social d'Innovation) et
Vitalija Petrauskaite-Kriauziene (Bureau de l'Ombudspersonne Egalité des chances)

Publication: Bureau de l'Ombudspersonne Egalité des chances
Impression: JCS „Baltic Youth Media“

Ce projet est soutenu par la Commission européenne. Cette publication reflète seulement les vues de l'auteur et la Commission ne peut pas être tenue responsable pour aucun usage fait de l'information y contenue.

Pour plus d'informations, prière de contacter:

Anne Marie Theisen
ACORD International s.a.
68, rue de Beggen
L-1220 Luxembourg
E-mail: theisen@acord.lu

Ou consulter le site Internet www.gedplan.eu



ISBN 978-9955-9971-5-3

Vilnius, Lituanie 2010

CONTENU

Introduction au projet Leonardo da Vinci “ Planification de l’égalité des femmes et des hommes et de la diversité au travail”	4
Curriculum-cadre. Consultant/e/s en égalité des femmes et des hommes et en diversité (GED) au travail	6
Contenu du cours de formation	7
Résultats de formation/compétences	8
Stratégies d’enseignement et d’apprentissage	9
Facilités d’enseignement et d’apprentissage	10
Stratégies de contrôle	11
Plan de formation pour le cours de formation “ Consultant/e/s en GED sur le lieu au travail”	11

I SECTION. INTRODUCTION À LA PLANIFICATION DE L’ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES ET DE LA DIVERSITÉ (GED) AU TRAVAIL

Module 1.1. Planification de GED au travail – avantages pour l’employé/e et l’employeur.	12
Module 1.2. Mesures politiques européennes et défis pour la planification de GED au travail	12
Module 1.3. Vue d’ensemble de la législation nationale et des mesures politiques de GED au travail	13

II SECTION. LIEUX DE TRAVAIL POUR TOU/TE/S: EGALITÉ DE TRAITEMENT ET INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION MULTIPLE

Module 2.1. Différentes dimensions de la diversité au travail	14
Module 2.2. Lieux de travail garantissant l’égalité des femmes et des hommes	14
Module 2.3 Pratiques professionnelles soutenant le vieillissement actif	15
Module 2.4. Lieux de travail pour tou/te/s: origine ethnique, religion et croyances	15
Module 2.5. Personnes avec un handicap: accessibilité et inclusion	16
Module 2.6. Lieux de travail sans barrières: orientation sexuelle et identité sexuelle	16

SECTION III. MISE EN OEUVRE DE LA PLANIFICATION DE GED AU TRAVAIL

Module 3.1. Introduction aux activités de planification de GED	17
Module 3.2. Contrôle de la situation d’égalité des femmes et des hommes et de la diversité au travail	17
Module 3.3. Structures de gestion et de division des tâches	18
Module 3.4. Politiques et pratiques de recrutement	18
Module 3.5. Politiques de rémunération	19
Module 3.6. Education et formation des salarié/e/s	19
Module 3.7. Promotion professionnelle et développement personnel	20
Module 3.8. Conditions de travail et lieux de travail sains	20
Module 3.9. Equilibre vie professionnelle, vie privée	21
Module 3.10. Culture de travail: atmosphère de travail sans harcèlement	21
Module 3.11. Evaluation de l’efficacité de la planification de GED au travail	22
Module 3.12. Etapes pratiques pour instaurer un plan de GED	22

Introduction au projet communautaire Leonardo da Vinci “Planification de l’égalité des femmes et des hommes et de la diversité sur le lieu du travail”.

Le curriculum-cadre pour consultant/e/s en GED au travail est un des résultats des activités de coopération des partenaires du projet communautaire Leonardo da Vinci “Planification de l’égalité des femmes et des hommes et de la diversité sur le lieu du travail (GED-PLAN)”.

Le projet vise à développer une solution innovatrice dans le cadre du système national d’éducation et de formation à travers l’introduction de nouvelles pratiques institutionnelles destinées à soutenir la mise en oeuvre de la planification de l’égalité pour les femmes et les hommes et de la diversité au travail.

Plus d’informations sur le partenariat, sur les résultats et les produits sont consultables sur le site du projet: www.gedplan.eu

Curriculum-cadre

Consultantes et consultants en égalité des femmes et des hommes et en diversité (GED) au travail

Le présent curriculum révèle un des résultats des activités de coopération des partenaires du projet communautaire Leonardo da Vinci "Planification de l'égalité des femmes et des hommes et de la diversité sur le lieu du travail-GED-PLAN". Plus d'informations sur le projet sont disponibles sur le site internet www.gedplan.eu.

Ce curriculum sert à développer la formation pour conseillères et conseillers qualifiés en égalité des femmes et des hommes et en diversité sur le lieu du travail (appelés dans la suite consultant/e/s en GED au travail). La demande d'intégration de cette nouvelle formation dans les systèmes nationaux d'éducation et de formation professionnelle est née de la nécessité de mettre en oeuvre les directives européennes No. 2002/73/CE et 2000/78/CE qui encouragent les employeurs des Etats membres de l'Union européenne à promouvoir l'égalité de traitement de toute personne au travail d'une manière planifiée et systématique. A côté de certaines bonnes initiatives isolées, il s'avère qu'aucun des pays partenaires ne dispose



d'un cadre opérationnel de formation, assurant la préparation de consultant/e/s en GED au travail. Le résultat escompté dans ce cadre est de faire introduire cette formation innovatrice dans le système national d'éducation et de formation. Ceci permettra de passer d'une mise en œuvre fragmentée des politiques de GED au travail à une promotion effective, planifiée et systématique, de l'égalité de traitement de toute personne occupée à l'aide de consultant/e/s en GED qualifiés.

Le curriculum-cadre "Consultant/e/s en GED au travail" a été développé afin d'établir le contenu, la durée, les résultats de formation / les compétences, les stratégies d'enseignement et d'apprentissage ainsi que les principes de contrôle et de certification du cours de formation.

Le curriculum se base sur les enseignements du rapport **State of Art Review**, complété par les 4 pays européens du partenariat (Finlande, Allemagne, Luxembourg et Lituanie) et portant sur les voies de définition d'une nouvelle qualification pour consultant/e/s en GED au travail dans les programmes nationaux d'éducation et de formation. Ce rapport est disponible sur le site internet www.gedplan.eu. Ce rapport a fourni la base pour le modèle de consultance et a livré des recommandations pour le contenu du programme de formation pour consultant/e/s en GED au travail. En réponse à ces recommandations, le cours de formation va aborder et présenter les thèmes principaux à travers une série de modules spécifiques, articulés autour de trois grandes sections:

- Section I. **Introduction à la planification de l'égalité des femmes et des hommes et de la diversité (GED) au travail**, qui engendre des modules spécifiques reprenant des dispositions de la politique et législation nationale et européenne concernant la mise en œuvre de l'égalité des chances pour toute personne en milieu de travail.
- Section II. **Lieux de travail pour tou/te/s: Egalité de traitement et interdiction de la discrimination multiple**, qui intègre des modules spécifiques pour s'approprier et approfondir des concepts sur la diversité au plan professionnel, sur la nécessité de prohiber toute discrimination sur le lieu du travail relative au sexe, à l'âge, à l'origine ethnique, à la religion et aux croyances, au handicap ainsi qu'à l'orientation sexuelle.
- Section III. **Mise en œuvre de la planification de GED au travail**, qui comprend des modules spécifiques afin de se familiariser avec les méthodes d'analyse de problèmes se posant généralement lors de l'introduction de dispositions ayant trait à l'égalité de traitement pour tou/te/s au travail, de même que de méthodes permettant de développer, d'activer et de contrôler les plans d'action portant sur l'égalité des femmes et des hommes et sur la diversité au travail.

Le cours de formation permettra de bénéficier de trois crédits dans le Système européen de transfert et d'accumulation de crédits pour l'éducation des adultes non-formelle. La stratégie didactique à la base du cours de formation consiste dans une approche d'enseignement mixte (« blended-learning ») pour favoriser un lieu de travail propice à l'apprentissage en ligne (« e-learning-conducive workplaces »); le cours intègre une combinaison de formation en face-à-face et d'apprentissage par moyens électroniques à partir de la plateforme Internet développée qui permet également d'étudier sur le lieu du travail. La durée totale de la formation s'élève à 81 heures académiques, comprenant 18 heures académiques de contact (7 heures académiques pour la théorie et 9 heures académiques pour la formation pratique), 62 heures académiques en e-learning (22 heures académiques de théorie et 40 heures académiques de pratique) ainsi que 3 heures académiques pour le contrôle et la certification.

Contenu du cours de formation

Consultant/e/s en égalité des femmes et des hommes et en diversité (GED) au travail	Cours en face-à-face (heures académiques)		E-Learning via la plateforme électro- nique (heures académiques)		Heures acadé- miques TOTAL★
	Théorie	Pratique	Théorie	Pratique	
Introduction au cours/Prise de connaissance/Analyse des attentes		1	-	-	1
I Section Introduction à la planification de l'égalité des femmes et des hommes et de la diversité (GED) au travail	Total: 2		Total: 2,5	Total: 3,5	8
Module 1.1. Planification de GED au travail – avantages pour l'employé/e et l'employeur			0,5	0,5	
Module 1.2. Mesures politiques européennes et défis pour la planification de GED au travail			1,0	1,0	
Module 1.3. Vue d'ensemble de la législation nationale et des mesures politiques de GED au travail			1,0	2,0	
II Section Lieux de travail pour tou/te/s: Egalité de traitement et interdiction de la discrimination multiple	Total: 2	Total: 3	Total: 7,5	Total: 15	27,5
Module 2.1. Différentes dimensions de la diversité au travail			1,5	2,0	
Module 2.2. Lieux de travail garantissant l'égalité des femmes et des hommes			1,5	2,0	
Module 2.3. Pratiques professionnelles soutenant le vieillissement actif			1,0	2,5	
Module 2.4. Lieux de travail pour tou/te/s: origine ethnique, religion et croyances			1,5	3,5	
Module 2.5. Personnes avec un handicap: accessibilité et inclusion			1,0	2,5	
Module 2.6. Personnes avec un handicap: accessibilité et inclusion			1,0	2,5	
III Section Mise en oeuvre de la planification de GED au travail	Total: 3	Total: 5	Total: 12	Total: 21,5	41,5
Module 3.1. Introduction aux activités de planification de GED			1,0	-	
Module 3.2. Contrôle de la situation d'égalité des femmes et des hommes et de la diversité au travail			1,0	4,0	
Module 3.3. Structures de gestion et de division des tâches			1,0	2,0	
Module 3.4. Politiques et pratiques de recrutement			1,0	2,0	
Module 3.5. Politiques de rémunération			1,0	2,0	
Module 3.6. Education et formation des salarié/e/s			1,0	2,0	
Module 3.7. Promotion professionnelle et développement personnel			1,0	2,0	
Module 3.8. Conditions de travail et lieux de travail sains			1,0	2,0	
Module 3.9. Equilibre vie professionnelle, vie privée			1,0	2,0	
Module 3.10. Culture de travail: atmosphère de travail sans harcèlement			1,0	2,0	
Module 3.11. Evaluation de l'efficacité de la planification de GED au travail			1,0	0,5	
Module 3.12. Etapes pratiques pour instaurer un plan de GED			1,0	1	
TOTAL	7	9	22	40	78
Validation et certification					3
	TOTAL				81

★ une heure académique= 45 minutes

Résultats d'apprentissage/compétences

A la fin du cours, la personne sera capable de:

- **Comprendre** les notions de base sur l'égalité de traitement pour tou/te/s au travail dans un contexte européen et national.
- **Conceptualiser** les avantages d'une planification de GED du point de vue à la fois de l'employé/e et de l'employeur.
- **Analyser** les cas de discriminations au travail basées sur le genre, l'âge, l'origine ethnique, la religion et les croyances, le handicap et l'orientation sexuelle.
- **Comprendre** les bénéfices d'une gestion de la diversité au travail.
- **Définir** les voies de prévention des discriminations au travail en instaurant des mesures d'égalité des femmes et des hommes et de diversité.
- **Evaluer** l'état actuel de l'égalité au travail.
- **Sensibiliser** à la nécessité d'un lieu de travail égal comme norme éthique tout comme facteur de bien-être, de rentabilité et d'image publique.
- **Suggérer** des mesures pour faire changer des pratiques discriminatoires au travail.
- **Utiliser** des bonnes pratiques existantes sur la planification de l'égalité des femmes et des hommes et de la diversité au travail aux fins d'améliorer la situation en vigueur.
- **Développer**, instaurer et vérifier les plans d'égalité des femmes et hommes et de diversité au travail.
- **Influencer** le développement de stratégies au sein de l'organisation pour promouvoir l'égalité au travail.
- **Créer** des réseaux de coopération afin de s'assurer de la participation active du personnel dans le développement et la vérification du plan de GED.



Stratégies d'enseignement et d'apprentissage

La stratégie pédagogique du cours de formation est basée sur un apprentissage mixte, accompagnée par un e-learning afin d'assurer aux bénéficiaires d'acquérir leurs connaissances directement dans le cadre de leur travail et de développer et instaurer un plan de GED en consultation avec leurs collègues.

La méthodologie d'enseignement et d'apprentissage suit un **processus d'apprentissage en 3 étapes** tel que le décrit Cox-Beale (Taylor H. Cox, Ruby L. Beale: "Developing Competency to Manage Diversity"): éveiller la conscience, acquérir et approfondir le savoir, ainsi que finalement engendrer une réalisation pratique.

Afin d'assurer la participation active et la sensibilisation des participant/e/s, il y aura réalisation de 2 séances d'enseignement face-à-face, à raison de 8 heures académiques chaque. La première session, tenue en début du cours, vise à sensibiliser les bénéficiaires sur les thèmes centraux présentés dans les sections I et II. Le second cours en face-à-face est organisé au milieu de la formation et a comme finalité de sensibiliser aux éléments-clés de la section III. Il est suggéré de se servir des présentations PowerPoint se trouvant sur CD-ROM et de supports-papier lors des sessions de formation face-à-face.

L'approfondissement du savoir est assuré pour chaque module sur le lieu du travail via la plateforme électronique qui a été développée.

Le contenu de chaque session face-à-face sera à ajuster aux besoins du groupe (ou de l'organisation) à former.

La combinaison de la théorie, d'exercices pratiques et d'outils d'auto-évaluation est assurée pour chaque session de formation. Les exercices pratiques fournis durant les sessions en e-learning intègrent la possibilité de faire une auto-évaluation interactive.

L'évaluation de l'avancement des bénéficiaires durant le cours de formation se fait à travers la guidance active des tuteurs/trices (formateurs/trices) du cours, dans le cadre de la plateforme électronique, de même que par la possibilité d'une auto-évaluation interactive.

Le cours de formation offre une vue d'ensemble large des thèmes majeurs d'égalité des femmes et des hommes et de diversité dans les organisations. Il est possible de faire le choix de deux modules des sections II. 2.3 - 2.6 et de 3 modules de la section III 3.3 - 3.11. Les formateurs/trices peuvent travailler avec des exemples de bonnes pratiques contenus dans les modules respectifs voire discuter de cas pratiques solutionnés pour les entreprises concernées.

Facilités d'enseignement et d'apprentissage

L'institution qui organisera le cours de formation, aura la responsabilité de recourir à des ressources humaines et techniques adéquates, en vue d'assurer la réalisation de l'approche d'apprentissage mixte et notamment :

- Salles de cours, projecteur multimédia et ordinateur portable avec la possibilité de se servir de PowerPoint pour la séance en face-à-face;
- Ordinateurs individuels connectés à la plateforme électronique avec le programme de formation "Consultant/e/s en GED au travail" pour assurer que le processus d'apprentissage électronique puisse être initié auprès des bénéficiaires durant la réunion en face-à-face;

- Ordinateurs individuels pour les formateurs/trices afin de faciliter le processus d'apprentissage électronique des bénéficiaires. Les ordinateurs devraient avoir un code d'accès élaboré pour accéder à la plateforme avec le statut de formateur/trice, une connexion à Internet opérationnelle ; des logiciels installés (Word, PowerPoint, Excel).
- Une hotline téléphonique pour garantir le suivi et la facilitation de la formation durant le processus d'apprentissage électronique.

L'organisation désireuse de voir son personnel acquérir la nouvelle qualification de "Consultant/e/s en GED au travail", doit veiller à ce que l'employé/e ait accès à l'équipement technique nécessaire à l'apprentissage à distance. L'équipement technique pour le lieu de travail permettant de faire l'e-learning consiste en l'accès à un ordinateur individuel (PC) avec une connectivité Internet vers la plateforme électronique "Consultant/e/s en GED au travail". Le PC doit avoir les caractéristiques techniques propres aux standards technologiques communs.

Les ressources humaines (formateurs/trices) devraient être suffisantes et appropriées afin de garantir la qualité de la mise en œuvre du programme de formation "Consultant/e/s en GED au travail" ; ces personnes doivent se sentir motivées et satisfaites par les activités d'enseignement.

Les formateurs/trices devraient posséder:

- le savoir et l'expérience de base en égalité et diversité au travail ;
- les connaissances de base dans l'enseignement d'un programme de formation avec l'accent mis sur les compétences nécessaires pour organiser des sessions d'e-learning ;
- des connaissances personnelles appropriées, ainsi qu'une attitude et des valeurs pour encourager l'apprentissage actif dans une communication stimulant la réflexion de manière ouverte et tolérante.

Le/la formateur/trice en GED devrait chercher à se développer constamment au plan professionnel et personnel, à mettre à jour et à élargir ses connaissances en matière d'égalité des femmes et des hommes et diversité. Il/elle devrait être capable d'apprendre à travers ses propres activités de formation, être prêt/e d'y réfléchir et de les améliorer.

Le/la formateur/trice devra être familier avec les firmes et organisations des bénéficiaires de la formation et leur mode de travail afin de pouvoir leur garantir une formation efficace à long-terme, capable d'engendrer des actions futures dans les entreprises.

Stratégies de contrôle

Les bénéficiaires qui auront fait preuve de leur compréhension du sujet et démontré de l'intérêt pendant toute la formation recevront une certification. L'évaluation de leurs connaissances sera réalisée en deux étapes : en complétant un questionnaire à choix multiples sous forme d'un test électronique et en participant activement dans un groupe de discussion thématique.

- A travers l'utilisation de la plateforme électronique, les bénéficiaires seront invités à compléter un test à choix multiples qui permettra d'évaluer leur degré de connaissances. Afin de recevoir la certification, il faudra avoir répondu de façon correcte à au moins 50% des questions. La durée générale du test (y incluse la vérification des réponses) revient à une 1 heure académique.

- Les bénéficiaires qui ont passé avec succès la première étape de la vérification des connaissances seront invités à la procédure d'évaluation face-à-face. Les personnes seront partagées en 2 ou 3 groupes et recevront les différentes études de cas. Les discussions dans les groupes seront lancées en vue d'analyser les situations décrites. Chaque groupe présentera son travail devant la plénière et le/la tuteur/trice évaluera les compétences individuelles ainsi que l'implication dans la discussion du groupe. La durée totale générale revient ici à 2 heures académiques (travail en groupe avec les présentations – 1,5 heures académiques, évaluation finale et certification – ½ heure académique).

Plan de formation du cours d'apprentissage mixte “Consultant/e/s en GED au travail”

Le plan de formation est développé afin d'aider le/la formateur/trice à organiser la formation. Le plan de formation est basé sur le contenu du curriculum et donne une vue d'ensemble étape-par-étape du processus de formation.

Session de formation	Titre	Contenu★	Lieu et type de formation	Durée (en heures académiques)
1e session de formation	1 ^{ère} formation face-à-face	Introduction au cours. Sensibilisation aux concepts et aux thèmes principaux des sections I et II	Salle de formation/ travail en groupe	8 h
2e session de formation	1 ^{er} apprentissage via la plateforme	Approfondissement du savoir concernant les sections I et II (théorie et pratique)	Lieu de travail/ apprentissage à distance	7.5+28.5= 36 h
3e session de formation	2 ^e formation face-à-face	Introduction au contenu de formation de la section III	Salle de formation/ travail en groupe	8 h
4e session de formation	2 ^e apprentissage via la plateforme	Approfondissement du savoir concernant la section III (théorie et pratique).	Lieu de travail/ apprentissage à distance	41.5 h
Accréditation				3 h
★ Le contenu des sessions de formation se réfère au contenu général du cours tel que décrit plus haut.				81 h

I SECTION. INTRODUCTION À LA PLANIFICATION DE L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES ET DE LA DIVERSITÉ (GED) AU TRAVAIL

Cette section fait l'introduction globale au cours de formation. Elle vise à sensibiliser les participant/e/s aux questions et veut faire prendre conscience des bienfaits d'une planification de GED à la fois pour l'employé/e et pour l'employeur. À côté, elle livre une vue d'ensemble des mesures politiques européennes et des défis pour une planification de GED au travail. L'accent est également mis sur les contextes légaux et politiques ainsi que les initiatives réussies dans la matière en Finlande, en Allemagne, en Lituanie ainsi qu'au Luxembourg.

La section comprend 3 modules spécifiques: Planification de GED au travail – avantages pour l'employé/e et l'employeur, Mesures politiques européennes et défis pour la planification de GED au travail, Vue d'ensemble de la législation nationale et des mesures politiques de GED au travail.

Module 1.1. Planification de GED au travail – avantages pour l'employé/e et l'employeur

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Introduire** le concept principal de la planification de l'égalité des femmes et des hommes et de la diversité (GED) au travail.
- **Analyser** les avantages de la planification de GED du point de vue de l'employé/e et de l'employeur.

Le concept de la planification de l'égalité des femmes et des hommes et de la diversité est présenté. Le module sert à développer la compréhension sur les inégalités et les domaines principaux où il y a en général des déficits. Suivant les études européennes, le module analyse les avantages de la planification de GED du point de vue de l'employé/e et de l'employeur. En général, les bénéficiaires apprennent les bénéfices au plan externe (stratégies économiques et de marketing etc.) et au plan interne (culture, conditions de travail, etc.) pour les organisations recourant aux pratiques l'égalité des femmes et des hommes et de la diversité.

Module 1.2. Mesures politiques européennes et défis pour la planification de GED au travail

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Vérifier** les dispositions législatives européennes et les mesures spécifiques concernant la mise en œuvre de l'égalité des chances pour tout/e/s au travail.
- **Attirer l'attention** sur les défis de la mise en œuvre des politiques de l'égalité des femmes et des hommes et de la diversité au plan européen.

Le module introduit le sujet de l'égalité des femmes et des hommes comme un objectif sociopolitique central des politiques de l'Union européenne (UE). Il souligne l'égalité des droits, responsabilités et opportunités pour les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la société. Le module reprend la législation européenne ainsi que les mesures politiques principales relatives à l'égalité des chances et à la diversité au travail. Les directives centrales sont analysées: Directive 2002/73/CE, visant l'égalité de traitement des hommes et des femmes lors de l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, ainsi qu'aux conditions de travail; la directive 2004/113/CE, qui a établi le principe de l'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière d'accès aux biens et aux services; la directive (2000/43/CE)

portant sur l'égalité raciale et la directive-cadre sur l'emploi (2000/78/CE), qui instaure les principes de la diversité et de la non-discrimination à l'égard de l'origine ethnique et raciale, d'un handicap, de la religion ou des croyances, de l'âge et de l'orientation sexuelle. Le module démontre que le droit à l'égalité de traitement au travail est considéré comme un droit social et comme une caractéristique d'un bon lieu de travail. Le concept de la planification de l'égalité des femmes et des hommes et de la diversité au travail est discuté comme un moyen pour introduire lesdites directives de manière planifiée et systématique. Le module décrit les défis pour une planification de GED au travail et offre des bonnes pratiques afin de surmonter ces défis en se servant de l'expérience d'autres pays de l'UE.

Module 1.3. Vue d'ensemble de la législation nationale et des mesures politiques de GED au travail

Les objectifs spécifiques de ce module sont:

- **Passer en revue** la législation nationale, les mesures politiques, les bonnes pratiques et projets au plan national concernant l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes et de la diversité au travail.
- **Rendre attentif** aux législations nationales et bonnes pratiques des autres Etats membres de l'UE.
- **Faire acquérir une compréhension de base** de l'égalité de traitement pour tout/e/s au travail.

Le module fournit une information générale sur les dispositifs institutionnels nationaux sur l'égalité des femmes et des hommes et de la diversité. Des lois nationales, des lois spéciales, des programmes ou plans nationaux d'action sur l'égalité sont présentés. Le module permet également de se familiariser avec les dispositifs nationaux dans d'autres Etats membres (Finlande, Luxembourg, Allemagne et Lituanie). Il y est demandé dans des exercices pratiques de comparer les différents dispositifs nationaux de la planification de GED, de définir les différences et les similitudes voire de formuler des suggestions pour améliorer la situation du propre pays en comparaison aux autres pays. Le module stimule une prise de conscience et développe la réflexion critique sur les défis se dessinant en vue de mettre en œuvre l'égalité des femmes et des hommes et la diversité au travail. Il analyse des bonnes pratiques et projets nationaux relevant de l'instauration des mesures positives en vue de l'égalité de traitement pour tout/e/s au travail.



II SECTION. LIEUX DE TRAVAIL POUR TOUT/E/S: EGALITÉ DE TRAITEMENT ET INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION MULTIPLE

La section a comme objectif l'acquisition et l'approfondissement des connaissances sur la diversité de la force de travail. Elle expose le concept du "gender mainstreaming", donne l'explication de cas de discriminations multiples et montre la nécessité d'interdiction de discriminations au lieu de travail ayant trait au sexe, à l'âge, à l'origine ethnique, à la religion et aux croyances, au handicap ainsi qu'à l'orientation sexuelle. La section montre différentes études de cas comparatives traitant de discriminations multiples sur base des politiques actuelles de l'UE traitant de l'égalité des genres et de l'anti-discrimination. La section intègre une série de modules spécifiques: Différentes dimensions de la diversité au travail, Lieux de travail garantissant l'égalité des femmes et des hommes, Pratiques professionnelles soutenant le vieillissement actif, Lieux de travail pour tou/te/s: origine ethnique, religion et croyances, Personnes avec un handicap: accessibilité et inclusion, Lieux de travail sans barrières: orientation sexuelle et identité sexuelle. Chaque module investit la thématique avec le but d'adresser des changements possibles dans la propre organisation.

Module 2.1. Différentes dimensions de la diversité au travail

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Vérifier** les différentes dimensions de la diversité de la force de travail.
- **Introduire** le concept du "gender mainstreaming" dans les stratégies d'emploi.
- **Présenter** un glossaire de la terminologie principale des domaines de l'égalité de traitement et de l'interdiction de la discrimination multiple au travail.

Le module fournit l'information de base nécessaire en vue de développer un savoir commun des concepts élémentaires du "gender mainstreaming" et de l'interdiction de la multi-discrimination. Le module introduit les définitions principales et les terminologies dans ce domaine. Un glossaire des termes qui seront utilisés durant la formation est fourni via la plateforme électronique.

Module 2.2. Lieux de travail garantissant l'égalité des femmes et des hommes

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Faire prendre conscience** des avantages pour une organisation d'avoir une politique respectant l'égalité des femmes et des hommes au travail.
- **Analyser** les cas de discrimination liée au sexe au travail.
- **Développer** les connaissances pour définir des moyens pour empêcher des discriminations sur base du genre et créer des lieux de travail respectueux de l'égalité des femmes et des hommes.

Le module contient une information générale sur la législation européenne et nationale concernant la mise en œuvre de l'égalité des femmes et des hommes au travail. Les résultats d'enquêtes européennes pertinentes à ce sujet sont traités. Le module aborde certains problèmes touchant à l'égalité des femmes et des hommes au travail tels que notamment la ségrégation verticale et horizontale, l'inégalité de salaire, la participation inégale des femmes et des hommes à la prise de décision ainsi que la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale/privée. Des exercices pratiques et des

études de cas sont livrés pour approfondir les connaissances sur l'interdiction des discriminations liées au sexe au travail. Le module décrit les bonnes pratiques relatives à l'instauration de lieux de travail favorables à l'égalité des femmes et des hommes dans différents pays européens et encourage le développement de mesures adaptées aux propres organisations.

Module 2.3. Pratiques professionnelles soutenant le vieillissement actif

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Faire prendre conscience** des avantages d'appliquer une gestion des ressources humaines respectant tous les âges.
- **Considérer** les problèmes liés à différentes catégories d'âge et analyser des situations liées à une discrimination basée sur l'âge au travail.
- **Développer** les compétences dans la manière d'aborder les discriminations liées à l'âge.

Le module contient une information générale sur la législation européenne et nationale concernant l'interdiction des discriminations liées à l'âge. Les résultats d'études européennes identifiant les avantages pour les entreprises de soutenir des lieux de travail respectueux de l'âge sont livrés et analysés. Sur base d'informations statistiques et de recherche, le module introduit différents aspects liés à l'âge: évolution démographique de différentes catégories professionnelles dans une organisation, vieillissement actif, gestion des âges à travers les cycles de vie, formation tout au long de la vie, transfert des connaissances. Le module suggère de combiner toutes les actions et pratiques pertinentes dans une stratégie de gestion intégrée de l'âge dans l'entreprise. Des exercices pratiques et études de cas sont fournis pour élargir les connaissances sur l'interdiction de discriminer sur base de l'âge au travail. Le module décrit des expériences réussies relatives à une bonne gestion des âges au travail dans différents pays européens et encourage le développement d'actions dans les propres organisations. Le module présente un argumentaire étayant la nécessité de mettre en œuvre une politique systématique d'égalité des jeunes et des personnes âgées au travail.

Module 2.4. Lieux de travail pour tou/te/s: origine ethnique, religion et croyances

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Faire prendre conscience** des avantages pour les organisations de promouvoir un environnement de travail multiculturel et des lieux de travail respectant la diversité.
- **Analyser** les cas de discrimination liée à l'origine ethnique, à la religion et aux croyances.
- **Développer** les connaissances dans la définition des voies d'interdiction de toute discrimination liée à l'origine ethnique, la religion et les croyances.

Le module contient une information générale se rapportant à la législation européenne et nationale concernant l'interdiction de la discrimination liée à l'origine ethnique, à la religion ou aux croyances avec une attention particulière accordée à la directive sur l'égalité raciale (2000/43/CE) et à la directive-cadre sur l'emploi (2000/78/CE). Sur base de différentes données statistiques et de recherche, le module introduit un certain nombre de problèmes se rapportant aux préjugés ethniques, aux stéréotypes et à l'exclusion sociale y incluse la dimension d'égalité des femmes et des hommes. Le module montre les résultats d'enquêtes d'où apparaît comment les organisations peuvent bénéficier d'un environnement multiculturel et d'une mise en œuvre de politiques sensibles à la diversité au travail. Des exercices pratiques, des études de

cas, des exemples de jurisprudence sont fournis en vue d'approfondir le savoir sur l'interdiction de la discrimination liée à l'origine ethnique, à la religion et aux croyances au travail et en vue de stimuler les idées pour améliorer la situation dans la propre organisation.

Module 2.5. Personnes avec un handicap: accessibilité et inclusion

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Vérifier** la législation communautaire assurant la prévention de la discrimination liée au handicap
- **Faire prendre conscience** de bonnes pratiques en matière de lieux de travail permettant de tenir compte d'une personne présentant un handicap.
- **Développer** les connaissances afin de savoir comment éviter de discriminer des personnes présentant un handicap au travail.

Le module contient une information générale se rapportant à la législation européenne et nationale concernant la prévention de la discrimination relative au handicap avec une attention particulière accordée à la directive-cadre sur l'emploi (2000/78/CE), ainsi qu'à la théorie européenne et aux définitions correspondantes. Les résultats de recherche européenne et informations statistiques sont fournies afin d'analyser la situation actuelle de discrimination de personnes avec un handicap au travail. Des actions positives dans ce domaine et des initiatives intéressantes en vue de soutenir une intégration adéquate au travail de personnes handicapées sont présentées. La situation de l'accessibilité des lieux de travail et les moyens d'amélioration dans ce domaine sont discutés.

Des exercices pratiques, des études de cas, des cas de jurisprudence sont abordés afin d'approfondir les connaissances sur le sujet. Le module montre également des cas de bonne pratique d'intégration réussie de personnes handicapées au travail.

Module 2.6. Lieux de travail sans barrières: orientation sexuelle et identité sexuelle

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Vérifier** les règlements européens en matière de prévention de la discrimination liée à l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle au travail.
- **Faire prendre conscience** des bonnes pratiques et solutions apportées dans ce domaine.
- **Développer** les connaissances afin d'être en mesure de reconnaître et éviter les comportements discriminatoires en relation avec l'orientation et l'identité sexuelles.

Le module contient une information générale de l'UE et des pays membres concernant l'interdiction de discrimination basée sur l'orientation et l'identité sexuelles au travail. Sur base de matériel statistique et de recherche, le module permet d'aborder différentes situations liées à la discrimination en relation avec l'orientation et l'identité sexuelles : les notions de discrimination directe et indirecte, de discrimination sexuelle et de harcèlement sexuel, de représailles ou d'instructions pour discriminer sont discutées. Le module aborde l'importance d'ouverture d'esprit au travail, les problèmes de discrimination dans le contexte de différents lieux de travail et cultures de travail et les actions préventives qui ont été réalisées dans différents contextes de travail. Le module se sert d'études de cas et de bonnes pratiques dans l'élimination de la discrimination au travail en matière d'orientation sexuelle et d'identité du genre.

SECTION III. MISE EN OEUVRE DE LA PLANIFICATION DE GED AU TRAVAIL

Le but principal de cette section est de transmettre des connaissances qui permettent d'identifier des situations équivoques liées à l'égalité des femmes et des hommes et à la diversité au travail en vue de développer, de mettre en œuvre et d'assurer le suivi de plans en GED qui permettent de remédier aux situations d'inégalité. La section comprend une série de modules spécifiques qui intègrent les sujets suivants: Introduction aux activités de planification de GED ; Contrôle de la situation d'égalité des femmes et des hommes et de la diversité au travail ; Structures de gestion et de division des tâches ; Politiques et pratiques de recrutement; Politiques de rémunération; Education et formation des salarié/e/s; Promotion professionnelle et développement personnel; Conditions de travail et lieux de travail sains; Equilibre vie professionnelle, vie privée; Culture de travail: atmosphère de travail sans harcèlement; Evaluation de l'efficacité de la planification de GED au travail, ainsi que Etapes pratiques pour instaurer un plan de GED.

Module 3.1. Introduction aux activités de planification de GED

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Introduire** les objectifs principaux en matière de planification de l'égalité des femmes et des hommes et de la diversité (GED) au travail.
- **Présenter** les principales étapes pour développer un plan de GED.
- **Faire prendre conscience** des rôles et tâches d'un/e consultant/e en GED dans l'entreprise.

Le module fait l'introduction à la section et offre une vue d'ensemble de tout le processus de la planification de l'égalité des femmes et des hommes et de la diversité au travail. Les personnes sont familiarisées avec les objectifs de la planification de GED au travail et apprennent ce qui existe en termes de bonnes pratiques dans d'autres pays européens. La description du déroulement de la planification de GED et des principales étapes à suivre est faite: Les rôles et responsabilités des consultant/e/s de GED dans l'entreprise sont définis. Le module introduit la possibilité de créer un groupe de travail de GED, ce qui peut être réalisé à l'initiative des consultant/e/s en GED de l'entreprise, ce qu'il convient d'organiser dans les PME et grandes entreprises. Le groupe de travail de GED est créé en vue de soutenir les consultant/e/s dans la recherche d'un réseau de coopération, garantissant une participation active des personnels dans le développement, la réalisation ainsi que le suivi du plan de GED dans l'organisation. Le groupe de GED peut se constituer de responsables RH, de responsables d'autres départements, de responsables de la santé et de la sécurité au travail, de délégué/e/s du personnel etc. Il est recommandable que ce groupe se compose de femmes et d'hommes de différentes catégories d'âge et de services différents afin de garantir une diversité suffisante au groupe pour prendre en considération les différentes vues et expériences au travail. La faculté pour arriver de différentes manières à un accord en vue d'introduire des changements nécessaires et de réagir à la résistance au changement dans les organisations est également développée dans ce module. A travers des exercices pratiques, il est demandé aux personnes de modifier un profil standard pour consultant/e de GED aux besoins de leur propre organisation. Dans le cadre de ce module, une interrogation interactive est offerte sur la plateforme électronique pour faire une auto-évaluation.

Module 3.2. Contrôle de la situation d'égalité des femmes et des hommes et de la diversité au travail

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Vérifier** l'évolution de la situation de l'égalité des femmes et des hommes et de la diversité au travail.
- **Développer** les compétences en matière d'évaluation de l'égalité dans l'organisation.
- **Augmenter la capacité** en vue d'arriver à identifier les domaines où il sera nécessaire d'améliorer l'égalité dans l'entreprise.

Ce module contient une information générale sur le processus d'évaluation de la situation de l'égalité des femmes et des hommes et de la diversité au travail en mettant l'accent sur l'importance de bien recenser l'information requise dans les principaux domaines où l'égalité est en besoin d'amélioration. Le module décrit un certain nombre d'instruments d'évaluation tels que des méthodes de collecte de données statistiques sur la situation de l'égalité au travail, la réalisation d'une enquête de satisfaction sur la situation de l'égalité au travail, le recours à des outils d'auto-évaluation de GED, le système de calcul de la différence de salaire entre les femmes et les hommes. L'expérience finlandaise décrite dans le module met en évidence l'importance de réaliser des enquêtes sur les salaires. Le module propose également des instructions pratiques en vue de faire une évaluation de la situation de l'égalité au travail en recourant à des fiches statistiques, des questionnaires d'auto-évaluation, ainsi que des techniques d'enquête des salaires. Les compétences de résumer les informations reçues à travers le processus d'évaluation et de les utiliser en vue d'identifier les aspects à intégrer dans le plan de GED sont entraînées par des exercices pratiques. Les exercices pratiques dans ce module incluent des interviews des managers RH afin de recevoir les données statistiques nécessaires pour réaliser un bilan de l'égalité dans l'organisation.

Module 3.3. Structures de gestion et de division des tâches

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Vérifier** les problèmes d'inégalité les plus fréquents en matière d'organisation du travail.
- **Faire prendre conscience** des obstacles déterminant/ influençant l'inégalité existante dans la gestion et la division des tâches.
- **Développer** les compétences en vue de poser des objectifs tangibles et des mesures pour le plan de GED dans ce domaine et d'identifier les indicateurs nécessaires pour en faire le suivi.

Le module introduit des informations statistiques et des résultats d'enquêtes pour plusieurs domaines économiques sur la gestion et la division des tâches dans différents types d'organisations. Le module vérifie un certain nombre de bonnes pratiques concernant des principes d'égalité appliqués dans les structures de gestion assurant une participation égale des femmes et des hommes dans la prise de décision à tous les niveaux d'une organisation. Des notions comme le « plafond de verre » et les mesures afférentes en vue de le surmonter, la ségrégation professionnelle due au genre, les stéréotypes sur le travail masculin et le travail féminin, ainsi que d'autres mesures pour dépasser toute autre forme de discrimination en matière de division et de gestion des tâches sur base du sexe, de l'âge, de l'origine ethnique et des croyances, du handicap et de l'orientation sexuelle sont abordés. Le module livre des conseils pratiques et des exercices pour développer un plan de GED dans les domaines de la gestion et de la division des tâches: poser des objectifs, définir différents types de mesures et établir des indicateurs possibles pour assurer le suivi.

Module 3.4. Politiques et pratiques de recrutement

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Vérifier** les problèmes les plus fréquents en matière de politiques et de pratiques de recrutement.
- **Faire prendre conscience** des bénéfices de la diversité pour une organisation.

- **Développer** les compétences en vue de se donner des objectifs et mesures tangibles pour un plan de GED pour assurer l'égalité des chances pour tout/e/s pendant le processus de recrutement.
- **Renforcer** la capacité d'identifier les indicateurs nécessaires au suivi.

Le module analyse des enquêtes européennes sur les avantages retirés par les entreprises de travailler avec des effectifs représentant une certaine diversité. Les problèmes les plus fréquents en matière de politiques de recrutement sont abordés ainsi que des mesures pour contrecarrer les inégalités. Le module montre la nécessité de formations spécifiques pour les responsables du recrutement, en vue de les convaincre de rompre les stéréotypes en vigueur en matière de diversité des personnels. Des bonnes pratiques exposent comment les principes en matière de politiques de recrutement ont été appliqués pour l'égalité des femmes et des hommes et la diversité. Le module donne des exemples pratiques d'actions pour mettre en œuvre l'égalité dans le domaine du recrutement. Il est montré également comment encourager les femmes à poser leurs candidatures pour des postes généralement dominés par des hommes et vice versa. Le module analyse les indicateurs possibles pour faire le suivi de la situation de l'égalité et de la diversité dans le processus de recrutement.

Module 3.5. Politiques de rémunération

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Vérifier** les problèmes les plus fréquents dans ce domaine.
- **Faire prendre conscience** de la nécessité d'avoir une égalité de salaire et les avantages pour l'entreprise.
- **Développer** les compétences en vue de mettre en œuvre une enquête des salaires, de se donner des objectifs et mesures tangibles dans la matière pour un plan de GED et pour identifier les indicateurs nécessaires pour faire le suivi.

Le module introduit un certain nombre d'enquêtes sur les salaires réalisées par des entreprises en vue de la planification de l'égalité des femmes et des hommes et de la diversité au travail. La situation statistique sur base des résultats d'enquêtes européennes est exposée. Le module aborde les cas d'inégalité les plus fréquents dans le domaine des politiques de rémunération. Il attire l'attention sur la nécessité d'appliquer des standards d'égalité visant le même salaire pour des performances d'un même travail ou d'un travail de qualité équivalente. Des bonnes pratiques en matière d'application de l'égalité des salaires sont montrées. Des exemples pratiques d'actions entreprises par des employeurs pour diminuer l'inégalité de salaire sont présentés. Le module propose des exercices pratiques dans le développement d'un plan de GED: poser des objectifs et définir différentes mesures pour promouvoir l'égalité au travail et réduire l'inégalité de salaire. Le module analyse les indicateurs possibles pour faire le suivi de la situation de l'égalité et de la diversité dans les politiques de rémunération.

Module 3.6. Education et formation des salarié/e/s

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Vérifier** les problèmes les plus fréquents dans ce domaine.
- **Faire prendre conscience** de la nécessité de créer des chances égales pour tout/e/s en vue d'augmenter les compétences professionnelles et participer aux formations.
- **Souligner** l'importance de la formation tout au long de la vie pour tout/e/s en matière d'égalité des femmes et des hommes et de diversité en vue de garder une atmosphère d'égalité au travail.
- **Développer** les compétences pour poser des objectifs et mesures tangibles pour un plan de GED dans ce domaine et pour identifier les indicateurs nécessaires pour en assurer le suivi.

Le module analyse les problèmes les plus fréquents en matière d'accès à l'augmentation de la qualification, à l'éducation

permanente et à la formation des personnels dans les entreprises. Des formations spécifiques pour les membres du groupe de travail de GED sont présentées comme initiatives remarquables d'entreprises souhaitant introduire des plans de GED. De telles formations pourraient être organisées par les consultant/e/s en GED de l'entreprise ou par des personnels de formation externes. Les personnes sont familiarisées avec des bonnes pratiques dans la création d'égalité des chances pour tout/e/s dans l'accès aux formations et requalifications des entreprises. L'accent est mis en particulier sur les personnels ayant rejoint l'entreprise avec des niveaux de qualification moins élevés en vue de rehausser leurs compétences pour les rendre à jour avec les demandes croissantes en qualification. Le module se sert d'exercices pratiques en vue d'établir un plan de GED destiné à prévenir des inégalités dans le domaine. Il met en évidence également la nécessité pour une organisation de mener des campagnes d'information et de sensibilisation sur l'égalité des femmes et des hommes et la diversité afin de soutenir une atmosphère d'égalité au travail. Le module analyse les indicateurs pertinents dans ce domaine pour assurer le suivi de l'égalité et de la diversité en matière d'accès à l'éducation et à la formation.

Module 3.7. Promotion professionnelle et développement personnel

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Vérifier** les problèmes les plus fréquents dans ce domaine.
- **Faire prendre conscience** des avantages pour les organisations d'encourager l'égalité des chances dans le développement personnel et l'accès au développement professionnel pour tout/e/s.
- **Développer** les compétences pour poser des objectifs et mesures tangibles pour un plan de GED dans ce domaine et pour identifier les indicateurs nécessaires pour en assurer le suivi.

Le module analyse la nécessité d'appliquer les principes d'égalité en matière de développement de carrière et de chances professionnelles avec une attention particulière aux employées qui souhaitent faire carrière dans les sphères dominées traditionnellement par les hommes et vice versa. Le module fournit les résultats de la recherche européenne montrant les avantages d'une gestion des talents et de l'appui à l'égalité des chances dans la promotion de carrière et le développement personnel dans l'entreprise. Les personnes sont familiarisées avec les bonnes pratiques dans la mise en œuvre des principes de GED dans le domaine. Le module donne des conseils pratiques et livre des exercices pour développer un plan de GED pour soutenir l'égalité des chances dans la promotion de carrière et le développement personnel: poser des objectifs et définissant différentes mesures en appliquant les connaissances acquises à travers le module. Le module analyse les indicateurs pertinents en vue de faire le suivi des situations d'égalité et de diversité dans ce domaine.

Module 3.8. Conditions de travail et lieux de travail sains

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Vérifier** les problèmes les plus fréquents dans ce domaine.
- **Faire prendre conscience** des avantages pour les organisations d'offrir des lieux de travail adaptés à la fois aux hommes et aux femmes.
- **Présenter** les avantages du maintien d'un lieu de travail sain.
- **Développer** les aptitudes en vue de poser des objectifs et mesures tangibles pour un plan de GED dans ce domaine et identifier les indicateurs pour en faire le suivi.

Le module montre les résultats de quelques études européennes qui démontrent les avantages pour les entreprises de respecter un environnement de travail sain et d'offrir de bonnes conditions de travail: image sociale, engagement des employé/e/s,

atmosphère de travail agréable, coopération productive etc. Le module introduit certaines bonnes initiatives en vue de diminuer la ségrégation horizontale des entreprises en ré-agencant des lieux de travail afin de les rendre accessibles à la fois aux hommes et aux femmes. La nécessité de porter une attention particulière aux femmes enceintes et allaitantes est soulignée. Le module expose les bonnes pratiques des entretiens annuels du personnel pour évaluer leur satisfaction avec les conditions et environnement de travail. Ces interviews servent de point de départ pour continuer à développer des mesures à inclure dans un plan de GED. Les exercices pratiques sont offerts pour développer des actions/mesures à prendre par l'employeur pour créer les conditions à un environnement de travail sain pour tout/e/s. Le module analyse les indicateurs possibles pour faire le suivi des situations d'égalité et de diversité dans ce domaine.

Module 3.9. Equilibre vie professionnelle, vie privée

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Vérifier** les problèmes les plus fréquents en matière dans ce domaine.
- **Faire prendre conscience** des avantages pour une organisation de promouvoir les mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et/ou privée.
- **Développer** les aptitudes de poser des objectifs et mesures tangibles pour un plan de GED dans ce domaine, ainsi que les indicateurs nécessaires afin d'en faire le suivi.

Le module analyse les différents défis de la conciliation de la vie professionnelle et privée dans la planification de l'égalité au travail. Il attire l'attention au besoin de disposer d'arrangements professionnels permettant d'avoir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, tels que des dispositions soutenant une parenté responsable et des pratiques ouvertes à la vie de famille dont peuvent profiter autant les hommes que les femmes. Le module introduit des statistiques et informations de recherche européenne sur le sujet. Il propose également différentes bonnes pratiques en matière de conciliation de la vie professionnelle et privée telles que des horaires flexibles, du temps partiel, la possibilité d'obtenir des congés additionnels en cas de problèmes familiaux urgents, la promotion du congé parental, des facilités offertes par l'entreprise en vue de subvenir aux questions de garde d'enfants ou de personnes dépendantes, des dispositions de requalification pour les deux parents reprenant le travail après un congé de maternité (de paternité) et parental, etc. Des exercices pratiques pour mettre sur pied des mesures à inclure dans un plan de GED en vue de prévenir des inégalités dans ce domaine sont proposés. Le module analyse les indicateurs possibles en vue de suivre les situations d'égalité et de diversité dans ce domaine.

Module 3.10. Culture de travail: atmosphère de travail sans harcèlement

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Vérifier** les cas les plus fréquents de harcèlement et/ou de tensions psychologiques au travail.
- **Faire prendre conscience** de la nécessité de créer une culture d'entreprise qui promeut une atmosphère de travail respectueuse, démontrant de la tolérance pour tout/e/s indépendamment du sexe, âge, origine ethnique, religion et croyances, handicap et orientation sexuelle.
- **Développer** les aptitudes de poser des objectifs et mesures tangibles pour un plan de GED dans ce domaine, ainsi que les indicateurs nécessaires afin d'en faire le suivi.

Le module présente quelques enquêtes européennes concernant la création d'une atmosphère sûre au plan psychologique pour tout/e/s indépendamment du sexe, âge, origine ethnique, religion et croyances, handicap et orientation sexuelle. De bons exemples de culture d'entreprise permettant de prévenir n'importe quelle forme de harcèlement sont présentés et les

avantages pour les entreprises de promouvoir un environnement de travail respectueux. Les personnes sont familiarisées avec différentes formes de harcèlement au travail, les voies d'identification et de prévention. Le sens de la tolérance pour tout/e/s indépendamment du sexe, âge, origine ethnique, religion et croyances, handicap et orientation sexuelle est relevé. Le module montre des bonnes pratiques telles que la tenue d'interviews annuelles avec le personnel sur leur satisfaction avec la culture et l'atmosphère de travail. Ces interviews servent de base pour le développement futur de mesures à intégrer dans le plan de GED. Le module offre des exemples pratiques d'actions utiles pour un employeur en vue de créer des conditions de travail respectueuses. Le module analyse les indicateurs possibles en vue de suivre les situations d'égalité et de diversité dans ce domaine.

Module 3.11. Evaluation de l'efficacité de la planification de GED au travail

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Introduire** un processus de suivi de l'efficacité de la mise en œuvre du plan de GED.
- **Renforcer** les aptitudes en vue de mettre sur pied les indicateurs pour le suivi des mesures proposées dans le cadre du plan de GED.

Le module vérifie les actions à initier à l'intérieur d'une organisation en vue d'assurer le suivi de la mise en œuvre des mesures proposées par le plan de GED. Une attention particulière est portée sur le fait d'organiser des campagnes d'information pour le personnel en vue de le sensibiliser au plan de GED, avec des indicateurs pour le suivi des mesures et l'indication des effets positifs à attendre. Le rôle des consultant/e/s en GED dans le processus de suivi est décrit. Le module expose la variété des indicateurs introduits lors des sections précédentes et des exercices pratiques sont fournis en vue de développer de propres indicateurs pour les études de cas proposées.

Module 3.12. Etapes pratiques pour instaurer un plan de GED

Les objectifs spécifiques du module sont:

- **Utiliser** les connaissances acquises au cours de tout le cours.
- **Développer** les aptitudes d'instauration d'une stratégie pour promouvoir l'égalité au travail.
- **Faire prendre conscience** de la nécessité d'établir des réseaux de coopération en vue de pouvoir compter sur la participation active de tout/e/s dans la perspective de la mise en œuvre d'un plan de GED dans une organisation.

Le module reprend étape par étape tout le processus en vue de l'introduction d'un plan de GED dans une entreprise. Il procure des recommandations pratiques pour les consultant/e/s en GED en vue d'initier un tel processus dans une entreprise, il analyse d'éventuels obstacles pouvant surgir, donne des indications pour y remédier lors de la mise en œuvre et du suivi du plan de GED. Il encourage à discuter les premières expériences dans la propre entreprise et à analyser les réactions tant positives que négatives aux changements envisagés. L'accent est mis sur l'établissement d'une communication efficace et la création de réseaux de coopération parmi le personnel. Il est également montré des exemples de plans de GED qui ont déjà pu être réalisés dans des organisations/entreprises.



Cette publication a été développée sous la
coordination du Fonds Social d'Innovation (Lituanie)
par un partenariat international comprenant



Bureau de l'Ombudsperson pour
l'Egalité des Chances (Lituanie)



Service de Formation et de Conseil en matière de marché du
travail de Kaunas (Lituanie),



Volkshochschule Goettingen e.V. (Allemagne),



Université technique de Dortmund,
Centre de recherche sociale Dortmund (SFS) (Allemagne),



Institut finlandais de santé professionnelle (Finlande),



ACORD International s.a. (Luxembourg),





DG Éducation et culture

Programme pour l'éducation et
la formation tout au long de la vie

Project No: 142718-LFP-1-2008-1-LT-LEONARDO-LMP

www.gedplan.eu

© EU Leonardo da Vinci project "Gender Equality
and Diversity Planning at Workplaces-GED-PLAN"

