I.S.E.B.A. - ECOLE DE SOPHROLOGIE
ET DE SOPHROTHERAPIE EXISTENTIELLE
(CENTRE PREPARATEUR SOPHROLOGUE -SOPHROLOGUE PRATICIEN & PSYCHOPRATICIEN)
AGREEE EAPTI PAR L'E.A.P. (ASSOCIATION EUROPEENNE DE PSYCHOTHERAPIE)
GÉRANT : DALENÇON MATHIAS

GUIDE ET ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Organisme : ISEBA

1. OBJET DU GUIDE

Le présent guide formalise l'engagement de l'organisme de formation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la prévention des discriminations et du respect de la dignité de chaque personne. Il constitue un document de référence pour les équipes, les formateurs, les intervenants, les apprenants et les partenaires.

Il s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et participe à la formalisation des pratiques mobilisables dans le cadre de la démarche qualité et de la certification Qualiopi.

2. NOS PRINCIPES FONDAMENTAUX

Principe Engagement

Égalité Garantir un accès équitable à la formation, sans distinction fondée notamment sur le sexe.

Non-discrimination Prévenir et traiter toute situation de discrimination, de sexisme ou de traitement défavorable.

Respect Préserver la dignité, l'intégrité, la confidentialité et la liberté de chaque personne.

Équité pédagogique Prendre en compte les besoins individuels lorsque cela est nécessaire à de bonnes conditions de formation.

Tolérance zéro Ne pas banaliser les propos ou comportements sexistes, humiliants, dégradants ou à caractère sexuel non consenti.

3. ÉGALITÉ DANS L'ACCÈS À LA FORMATION

Les informations relatives aux formations sont communiquées selon des critères objectifs : prérequis, objectifs, programme, modalités pédagogiques, conditions d'accès et financement. Aucun critère lié au sexe, à la situation familiale ou à la maternité ne doit constituer un obstacle injustifié à l'accès à la formation.

Les modalités d'accueil et d'inscription sont appliquées de manière équitable, tout en permettant la prise en compte des besoins individuels lorsqu'une adaptation est nécessaire.

4. PRÉVENTION DES STÉRÉOTYPES SEXUÉS

L'organisme veille à éviter, dans ses supports, exemples, exercices, études de cas et communications, la reproduction de stéréotypes présentant les femmes ou les hommes comme naturellement destinés à certains rôles, métiers, comportements ou responsabilités.

Les formateurs sont invités à utiliser un langage professionnel et respectueux et à diversifier les représentations utilisées dans les situations pédagogiques.

5. ÉGALITÉ DANS LES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES

Les méthodes pédagogiques favorisent la participation de tous. Les formateurs veillent à répartir équitablement la parole, les responsabilités dans les travaux collectifs et les possibilités d'expression.

Les situations pédagogiques faisant apparaître des propos sexistes ou discriminatoires font l'objet d'un rappel du cadre et, si nécessaire, d'un signalement selon la procédure interne.

6. PRÉVENTION DU SEXISME, DU HARCÈLEMENT ET DES VIOLENCES

Guide égalité femmes-hommes – Démarche qualité Page 1Tout comportement à caractère sexiste, sexuel, humiliant, intimidant ou discriminatoire est contraire aux valeurs de l'organisme. Sont notamment concernés les propos, messages, gestes, attitudes ou comportements pouvant porter atteinte à la dignité d'une personne.

Une personne qui se considère victime ou témoin peut effectuer un signalement auprès de la personne référente désignée par l'organisme. Le signalement est accueilli avec sérieux, confidentialité et respect, dans les limites prévues par la loi.

7. PROCÉDURE INTERNE DE SIGNALEMENT : Un registre est mis à la disposition des stagiaires et des formateurs pour permettre le signalement du non-respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le signalement doit se faire également directement auprès du directeur de l'organisme.

1) Accueil du signalement et écoute.

2) Recueil factuel des éléments.

3) Évaluation de la situation et des mesures immédiates nécessaires.

4) Orientation vers les interlocuteurs compétents lorsque la situation le justifie.

5) Traçabilité confidentielle des actions engagées.

6) Suivi et clôture documentée.

En cas de danger immédiat ou de faits susceptibles de constituer une infraction, les autorités et dispositifs compétents doivent être sollicités selon la situation

8. COMMUNICATION ET SUPPORTS

Les documents administratifs, pédagogiques et promotionnels font l'objet d'une vigilance concernant les formulations sexistes, les stéréotypes et les représentations déséquilibrées.

Une relecture périodique des principaux supports peut être intégrée au processus d'amélioration continue.

9. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L'ORGANISME

L'organisme applique, dans ses relations de travail et de collaboration, des principes d'égalité de traitement concernant notamment le recrutement, la rémunération lorsqu'elle relève de son périmètre, l'accès aux responsabilités, la formation et les conditions de travail.

Lorsque certaines obligations réglementaires sont liées à un seuil d'effectif ou à une catégorie juridique particulière, l'organisme vérifie leur applicabilité et conserve, le cas échéant, les éléments justifiant leur non-applicabilité.

10. PERSONNE RÉFÉRENTE

Référent(e) égalité / prévention des égalités hommes/femmes

Mathias Dalençon

Fonction : Directeur

Modalité de contact

05 56 48 03 40

Cette personne constitue un point de contact identifié pour les questions relatives à l'égalité, aux discriminations et aux comportements sexistes.

11. INFORMATION DES APPRENANTS ET DES ÉQUIPES

Le présent guide est affiché dans les locaux de l'école mis à la disposition des stagiaires et formateurs, intervenants.

Les règles applicables et les modalités de signalement sont communiquées de façon compréhensible.

12. INDICATEURS ET AMÉLIORATION CONTINUE

L'organisme suit périodiquement les actions engagées et identifie les éventuels écarts ou besoins d'amélioration. Les résultats sont intégrés, lorsque cela est pertinent, à la revue des pratiques et au plan d'amélioration continue.

14. PLAN D'ACTION ANNUEL

À partir du suivi des indicateurs, des réclamations, des retours des apprenants et des évolutions réglementaires, l'organisme définit si nécessaire des actions correctives ou préventives.

Objectif Action Échéance Résultat / preuve

15. ENGAGEMENT DE L'ORGANISME

« Nous nous engageons à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, à prévenir les discriminations et les comportements sexistes, à garantir un cadre de formation respectueux et à inscrire ces principes dans notre démarche d'amélioration continue. Nous veillons à ce que chacun puisse accéder à la formation, y participer et être accompagné dans des conditions respectueuses de sa dignité et de ses droits »

Nom et qualité du responsable : Dalençon Mathias

Date : ...8...octobre.. 2026

Signature / cachet :

ECOLE DE SOPHROLOGIE
de SOPHROTHERAPIE
ISEBA
Mathias Dalençon
10 Place Pey Berland 33000 Bordeaux
Tél : 05 56 48 03 40 - Site : www.iseba.fr