

## Prévention des comportements sexistes au travail

### **OBJECTIFS**

- ▶ Savoir identifier les différentes formes de comportements sexistes au sein des équipes de travail.
- ▶ Repréciser le cadre législatif inhérent à ce type de comportements.
- ▶ Mettre en œuvre de façon collective et fédératrice une dynamique institutionnelle de prévention.

### **Méthodes pédagogiques :**

Autoévaluation en amont de la formation

Recueil des attentes

Etudes de cas, apports théoriques, législatifs, méthodologiques, mises en situations, et travail en sous-groupes

Remise d'un support écrit. Fin de stage : évaluation des acquis

### **Personnes concernées / Prérequis :**

Tout personnel

**Animation :** Intervenant socio-professionnel en prévention santé

**Nombre de participants :** 12 personnes maxi

**Durée :** 2 jours, soit 14 heures

## INTRA

Cette formation peut être organisée  
dans votre établissement  
avec un tarif groupe.



## PROGRAMME *Catalogue 2025*

- ▶ Les différentes formes d'agissements sexistes au travail
  - du sexisme hostile (facilement repérable) au sexisme bienveillant (occulte)
  - stéréotypes, préjugés et discriminations sexistes
- ▶ Des origines diverses : éducation, socio-culture, structures familiales, religions, misogynie/misandrie
- ▶ Des comportements délictueux
  - le continuum entre sexiste « ordinaire » et violences sexuelles
  - différentes formes de comportements faisant délit : outrage, harcèlement, discrimination, perversion psychosociale, agression
- ▶ Les effets sur la santé
  - victimes ordinaires et non-ordinaires (RPS majeur), traumatismes (du choc « visible » à l'insidieux « chronique »), prise en charges des victimes
- ▶ Réglementations et législation
  - lois du 17 août 2015, du 8 août 2016 et circulaire du 9 mars 2018
  - code du travail/articles : sexisme, RPS, CSE (ex CHSCT), règlement intérieur entreprise
  - risques pour l'auteur : sanctions disciplinaires (avertissement, blâme, licenciement)
  - risques pour l'employeur : réparation du préjudice subi
- ▶ Prévention
  - engagement manifeste de l'employeur et prise en compte dans le règlement intérieur
  - sensibilisation du personnel et des managers : mise en place d'un plan d'action et vigilance RPS

