

## REPÉRER, PRÉVENIR ET TRAITER LES HARCÈLEMENTS MORAL / SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Mettre en place une politique de lutte conforme et efficace

À L'AACC

- **1 femme sur 5 est victime de harcèlement sexuel au cours de sa carrière.** Dans **70 % des cas**, la situation n'a pas été portée à la connaissance de l'employeur ou de la direction. Source Enquête sur le harcèlement sexuel au travail Défenseur des Droits, mars 2014
- Près de **80 % des femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes sexistes au travail.** Source Enquête CSEP/LH2, 2013
- Plus de **50 % des femmes victimes de comportements sexistes**, lorsqu'elles ont dénoncé ces derniers à leurs supérieurs et/ou représentants du personnel, n'ont pas été écoutées et/ou crues. Source Enquête CSEP/BVA, novembre 2016 et CSEP/LH2, 2016



### OBJECTIFS

- ▶ Mieux **identifier les manifestations du sexisme et du harcèlement sexuel ou moral** dans les comportements et les discours, et connaître leurs conséquences.
- ▶ Connaître le **cadre légal, les obligations** et les **sanctions encourues**.
- ▶ Être au clair avec la **compréhension du rôle de DRH / RRH en matière de lutte contre les harcèlements et le sexisme, ses contours et ses limites**.
- ▶ Disposer des **clefs et des outils concrets** pour permettre à chacun.e de **pratiquer efficacement son rôle**.



### À SAVOIR

#### Public concerné :

- Personnes en charge de la **gestion des ressources humaines** et/ou du **droit social en agence**.

Déjeuner inclus

9.30 | 18.00

12 PERS

MATINÉE



## PROGRAMME

APRÈS-MIDI

### I. Prendre conscience et comprendre

- ▶ **Sexisme et harcèlements** : où en est-on ? de quoi parle-t-on ?
- ▶ Les différentes manifestations du sexisme et des harcèlements sexuel et moral, **la notion centrale de consentement**.
- ▶ Les **signaux repérables et silencieux** du côté de la **victime**.
- ▶ **Les impacts sur la personne, sur l'environnement de travail**.
- ▶ **Le cadre légal : les obligations de l'employeur** (obligations spécifiques et obligation générale au titre de la santé et sécurité), **et les sanctions encourues**.

### II. Agir

- ▶ Adopter le **bon positionnement et la bonne posture** (vis-à-vis du demandeur, de l'auteur présumé, des témoins et autres acteurs-préventeurs).
- ▶ Connaître **son rôle et ses limites, le contenu détaillé de sa mission**.
- ▶ **Mises en situation** pour s'approprier le cadre de sa mission : **1/** Ecouter et informer - **2/** Recueillir, instruire et analyser un signalement - **3/** Faire cesser les faits et protéger la victime - **4/** Enquêter - **5/** Sanctionner
- ▶ **Prise en main d'une boîte à outils opérationnelle** : grille, entretien d'écoute, cartographie des acteurs, procédures types, fiche de signalement, modèle d'affichage, méthodologie d'enquête...

## MÉTHODE

- ▶ Des séquences alternant **photolangage, quiz, vidéos-débats, études de cas, cartes d'objection, mises en situation...**
- ▶ **Une double approche** : une **expertise de l'égalité au travail** (approches organisationnelle et juridique) et une **expertise risques psychosociaux** (approches psychologique et relationnelle).
- ▶ A l'issue de la formation, les participant.es disposeront d'une **boîte à outils complète** pour exercer pleinement l'ensemble de leurs missions.

## INTERVENANT

EQUILIBRÉS  
égalité au travail

### Karine Armani

Directrice associée et **experte des sujets d'égalité au travail**, lutte contre les discriminations et **violences sexistes et sexuelles**.

### Alice Marchionno

Consultante et juriste depuis 8 ans, **spécialiste des violences sexistes et sexuelles**.

**Références** : SNCF, COUR DES COMPTES, CGI, AFP, ORACLE etc.

CONTACT : Laetitia HARDY

AACC - Association des Agences-Conseils en Communication - Syndicat Professionnel (loi 1884)  
40, boulevard Malesherbes - 75008 paris | Tél. : +33 (0)1.47.42.13.42 | [www.aacc.fr](http://www.aacc.fr) - email : [lhardy@aaccc.fr](mailto:lhardy@aaccc.fr)