

Prévenir les agissements sexistes et le sexisme ordinaire

Référence Réglementaire : Code du travail article L1142-2-1

Objectifs :

- Être capable de repérer des situations d'agissement sexiste
- Être capable de définir le sexisme ordinaire
- Être capable de prévenir une situation de sexisme
- Connaître la conduite à tenir en cas de d'agissement sexiste

Public concerné :

- Manager, chef.fe d'équipe, responsable, dirigeant.e, responsable RH ou toute autre personne encadrante.

Prérequis :

- Aucun

Méthodes et moyens pédagogiques :

- Alternance de méthode participative individuelle et collective, de méthode expositive, de méthode interrogative, de méthode expérimentale et de méthode active.
- Alternance des supports de travail de type livre-outils, méthodes, vidéos, code du travail, code civil, code pénal, méta plan, jeux de rôle, brainstorming, réveils pédagogiques, jeu de cartes, documents de synthèse et outils ludiques élaborés selon les besoins de la formation.

Modalités d'évaluation et sanction de la formation :

- Evaluation de fin de formation
- Attestation de fin de formation

Consignes :

- Venir à la formation sans préjugés ni idées reçues.

Nombre de participants :

- 3 à 8 stagiaires

Volume horaire :

- 7h00*

Lieu de formation :

- Inter ou Intra-entreprise(s)

*Les durées sont données à titre indicatif, elles peuvent varier suivant l'intervention des stagiaires.

(La salle de formation doit être suffisamment grande et non encombrée pour permettre aux stagiaires de pratiquer comme il faut les exercices.)

CONTENU DE LA FORMATION :

Présentation du groupe et des objectifs

- 1) Définir l'agissement sexiste au travail et le sexisme ordinaire
 - Définition(s) et type(s) de sexisme
 - Cadre légal, droits et obligations du chef d'entreprise et du salarié
 - Déconstruire les stéréotypes et comprendre le poids de l'Histoire dans la culture populaire
- 2) Repérer des situations d'agissements sexistes, de sexisme ordinaire mais aussi de harcèlement
 - Les symptômes
 - La victime
 - Le coupable
 - Le cadre pénal
- 3) Savoir déceler la « fausse » victime ou le « faux » coupable
 - La victime
 - Le coupable
- 4) Dans votre secteur et au sein de votre entreprise
 - Les chiffres
 - Les risques
 - Les idées reçues, les clichés
- 5) Les outils, les interlocuteurs et les solutions
 - Les outils règlementaires
 - Les outils internes
 - Les acteurs externes et internes
 - Les solutions
- 6) Etude de cas et mise en application
- 7) Evaluation de fin de formation
- 8) Evaluation de la formation par le stagiaire
- 9) Tour de table de fin de formation

A l'issue de la formation, les apprenants seront capables de définir et d'identifier des situations de sexisme. Ils auront des clés pour briser le cercle vicieux du sexisme et du harcèlement. Ils seront en mesure de repérer une victime et un coupable ainsi qu'une fausse victime et un faux coupable. Ils sauront mettre en place un environnement bienveillant et sécurisant autour des femmes et des hommes de leur organisation. Ils pourront identifier les acteurs et les outils internes et externes pour solutionner une situation complexe.