

Pour une culture non sexiste au travail

Module 2 | Le cadre légal et le rôle des parties prenantes - 3h

La culture interne et l'adhésion à des valeurs non sexistes repose sur chaque membre du personnel. Si les managers ne peuvent porter seuls le changement, ils et elles ont une responsabilité supplémentaire dans le cadre de la seconde partie de l'article L. 1142-2-1 du Code du travail « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Parce qu'aucun milieu de travail, ni aucun secteur professionnel n'est exempt du risque d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel, la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail. L'employeur doit garantir un environnement de travail sain.



Direction, DRH, CSE, salarié.es
Mobilisez-vous
contre le sexisme

Le sexisme nuit gravement à la santé de votre entreprise



Pour qui ?

- ⇒ Direction
- ⇒ Encadrement
- ⇒ Services RH
- ⇒ Salarié-es en charge de la santé au travail et de la prévention des risques
- ⇒ Référent-e prévention des VSS

La responsabilité de l'employeur est engagée jusqu'à ce qu'il ait pu justifier avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaire. S'il a été informé de l'existence de faits sexistes, il doit les avoir faits cesser.

La personne morale de l'employeur est assurée par toute la ligne managériale.

