



Kit pédagogique prévention des Violences sexistes et sexuelles au travail

A vos planches

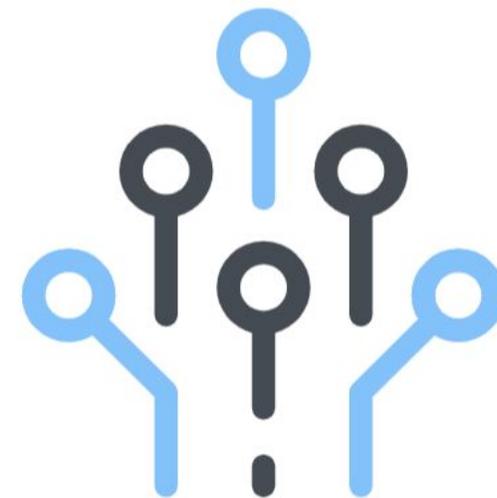
2023





Pourquoi cette sensibilisation?

2023



En décembre 2022, notre projet était retenu lors de l'appel à projet national : « **Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail** » du **Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances**

Notre intention?

Vous permettre de mobiliser **vos managers, équipes et interlocuteurs** en leur offrant de prendre conscience des différentes situations, masquées ou non, et des différents types de violences sexistes et sexuelles au travail.

Vous donner les moyens d'**agir** pour aider à briser le silence et à libérer la parole des victimes et ainsi **renforcer la confiance des salariés, le respect, l'empathie au sein des équipes.**



Cette formation-action s'adresse à des managers et salariés en vue de les sensibiliser **aux coûts des VSST au plan humain, social et économique dans l'entreprise.**

Pour les mobiliser **quant aux enjeux pour leur entreprise,** au plan juridique, social, économique et éthique.

Pour développer auprès d'eux une posture d' "**ambassadeurs internes**" pour la lutte contre les VSST en cohérence avec les dispositifs existants et prévenir les situations toxiques.

Cette réflexion a aussi un caractère d'exemplarité autour des bonnes pratiques RSE de l'entreprise et de leur dissémination sur le territoire.

2023

Utilisation du kit

À noter : l'action est une action de prévention visant à prémunir l'organisation face à des risques de violences sexistes et sexuelles au travail. Elle se déroule en une session de 3h quand les participants ont déjà été formés à leur dimension juridique.

A défaut, il est souhaitable de prévoir une session élargie (4h) permettant une reprise intégrale de ces aspects juridiques.

Les VSST représentent un **risque professionnel** avec des conséquences financières, juridiques et économiques autant qu'humaines.

Sensibiliser les entreprises et leurs collaborateurs permet **d'identifier quels sont dans une organisation, les risques de violences sexistes et sexuelles et comment les prévenir.**

L'utilisation, de ce kit, dans le cadre d'un atelier collectif, permet d'élaborer un panorama des bonnes pratiques destinées à la prévention primaire, de le considérer par rapport à sa propre organisation et de le partager avec d'autres entreprises du territoire. Il permettra d'associer chacun des acteurs de l'organisation à la détection de situations propices à la survenance de violences afin d'empêcher que s'installe un contexte à risque et des comportements toxiques.

Outils et matériel

- ❑ Matériel de vidéo projection et connexion wifi
- ❑ ordinateurs ou tablettes (1 pour 3)
- ❑ Post it, papier A4, crayons



De quoi parle-t-on? Les représentations

2023



- **Intro en grand groupe**
- **Travail de production par 2 ou 3**
- **45'**

Quelles représentations avons-nous du travail sous l'angle du genre?

Partageons notre vision : **proposez au groupe**

3 mots pour qualifier un **homme** au travail

3 mots pour qualifier une **femme** au travail

L'exercice est une session de post-it
Ils sont recueillis et conservés pour l'exercice suivant



Quand parle-t-on de violences sexistes et sexuelles au travail?

On parle de violence sexiste ou sexuelle quand une personne impose à autrui un propos (oral ou écrit), un comportement, un contact à caractère sexuel.

C'est non seulement une atteinte aux droits fondamentaux de la personne, notamment à sa dignité, mais aussi à son intégrité psychologique et à son intégrité physique dans le cas d'une agression.

Apports
théoriques
(digest)

Les violences sexistes et sexuelles sont **sanctionnables pénalement**

Dans les rapports touchant à la sexualité, la notion de consentement est centrale : **ne pas dire NON ne signifie pas dire OUI**

En cas de contact physique, la violence sexuelle devient une **agression à caractère sexuel**

Violences sexistes et sexuelles au travail : la notion de consentement

Tout acte sexuel doit être consenti par les deux partenaires.

Le silence ne vaut pas consentement.

Le consentement doit être libre, éclairé et donné personnellement. Le consentement doit être donné par la personne elle-même.

Refus et non consentement peuvent être exprimés notamment par des paroles, par des silences, des attitudes, des écrits.

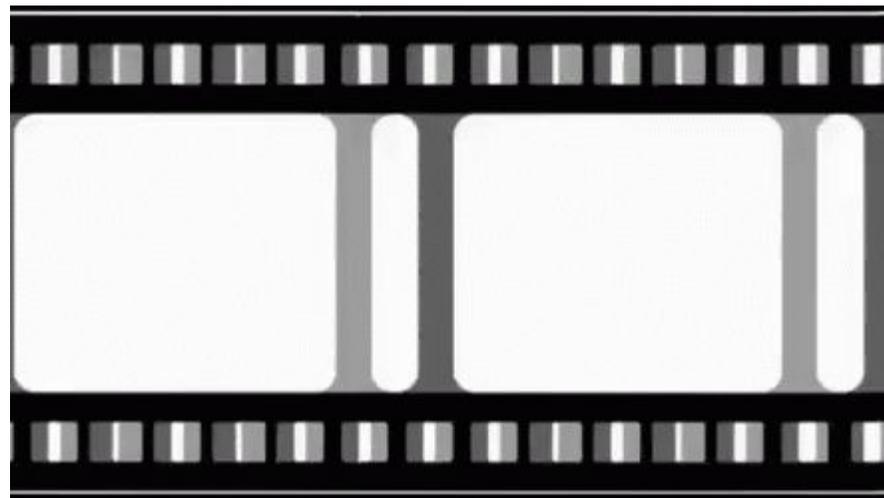
Il n'y a pas consentement si

- il est donné par un tiers
- la personne n'a pas la capacité de consentir (à titre d'exemple, la personne est inconsciente du fait notamment de l'alcool ou de drogues, de médicaments ou est dans une position de handicap mental) ;
- la personne a subi des violences, des menaces, de la contrainte physique ou morale.

Une personne peut être d'accord pour un acte sexuel et en refuser un autre.

Une personne peut, après avoir consenti à l'acte sexuel, exprimer ensuite son refus de poursuivre. Le consentement peut être retiré à tout moment.

De quoi parle-t-on? Quelques situations



extraits du film « Une femme comme moi » (MIPROF)

Exercice
visionnage et
commentaires

De quoi parle-t-on? RAPPEL : l'état du droit

AGISSEMENT SEXISTE = « 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 » Code du travail, article L1142-2-1

HARCÈLEMENT SEXUEL = « fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui :

- soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

Code pénal, article 222-33 ; Code du travail, article L.1153-1 ; Loi du 13 juillet 1983, article 6 ter

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique ou de travail entre l'auteur des faits et sa victime. Le harcèlement sexuel peut être commis hors du temps et lieu de travail.

AGRESSION SEXUELLE = « un acte à caractère sexuel sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise » Code pénal, articles 222-22 et 222-27 à 222-30 et également « le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à se livrer à des activités sexuelles avec un tiers » Code pénal, article 222-22-2

VIOL = « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise »

Code pénal, article 222-23

**Apports
théoriques
(digest)**

De quoi parle-t-on? Mises en commun

Dans certains cas, la violence sexiste et sexuelle au travail peut être facilement identifiée. Dans d'autres la qualification est plus difficile...: car il n'y a pas de profil type des agresseur.e.s, chaque situation est spécifique.

Les agresseurs mettent en place de véritables stratégies pour assurer leur impunité et continuer leurs agissements (se rendre insoupçonnable, instaurer la confiance, déstabiliser la victime, isoler la victime, intimider et sanctionner la victime...)

Les témoignages des victimes permettent de distinguer différents comportements récurrents des agresseur.e.s, bien que chaque situation soit particulière.

QUIZZ

Répondez à ce quizz autour de situations et d'agissements susceptibles d'entrer dans le cadre des VSST.

Sont-ils des agissements sexistes, des actes de harcèlement sexuel ou autres?

Rendez vous sur <http://digistorm.app> choix : participer avec le code 1855352



Quelques situations en bref : LE QUIZZ

Q1 : j'envoie des messages électroniques à caractère sexuel à l'heure du déjeuner ou lors de soirées organisées après le travail
HARCÈLEMENT SEXUEL. « Les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées qui sont commis par un salarié ou une salariée à l'égard de personnes avec lesquelles il ou elle est en contact en raison de son travail ne relèvent pas de sa vie personnelle ». [Cass. soc. 19 octobre 2011, n°09-72.672](#)

Q2 : je fais des blagues sur les blondes au bureau

AGISSEMENT SEXISTE : les blagues visent à les mettre dans des rôles où elles font preuve de stupidité, de manque d'intelligence ou de lucidité, de passivité; propos dégradants, dévalorisants, qui mettent en scène la femme dans une situation professionnelle d'infériorité.

Q3 : je demande à un collaborateur masculin qui sollicite une autorisation d'absence pour garder son enfant si « sa femme ne pourrait pas s'en charger »

AGISSEMENT SEXISTE

Q4 : je fais un commentaire, des « taquineries », sur le physique d'une personne pour détendre l'atmosphère du type : sa prise de poids

AGISSEMENT SEXISTE. Cela peut devenir du HARCELEMENT SEXUEL si « la répétition de ces diverses 'taquineries', tantôt à connotation sexuelle, tantôt moqueuses voire quasiment insultantes, visant expressément et personnellement la plaignante et faisant toujours de près ou de loin référence à son physique [...] sont intrinsèquement de nature à humilier ou offenser la personne qui en est la cible » [Tribunal correctionnel d'Aix-en-Provence, 30 novembre 2015, n°15/3466](#)



Q5 : j'utilise fonds d'écran, Images, affiches, revues, écrits, vidéos exposant le corps d'hommes ou de femmes et/ou dégradantes à l'égard d'un sexe (il s'agit de documents ou de tout autres médias à caractères sexuels envoyés par email ou transmis en main propre dans le seul but de provoquer, de parader, de parler de sexe; affichage dans les locaux de l'entreprise ou au poste de travail de certains hommes, de femmes nues ou à moitié nues ou vêtues mais se présentant dans des positions suggestives visant à offrir une forme d'excitation, d'invitation)

HARCÈLEMENT SEXUEL D'AMBIANCE reconnu comme une nouvelle forme de harcèlement sanctionnable

Q6: J'ai des attitudes suggestives sans contact physique , obscènes ou gênantes tels que regards insistants, jeux de langue, actes sexuels mimés, etc.

EXHIBITIONNISME SEXUEL OU HARCÈLEMENT SEXUEL si répété 2 fois ou plus quel que soit le délai entre les deux actions

Q7 : Je dis dans une réunion, en cercle fermé et hors ou en la présence de la personne citée : « travailler avec madame X, cette tarte ? Jamais de la vie »

INJURE NON PUBLIQUE A CARACTÈRE SEXUEL OU SEXISTE

Q8 : je profère ou j'ai des comportements sexuels avec d'autres personnes, de manière concertée, ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée

HARCÈLEMENT SEXUEL

Q9 : j'engage des contacts physiques ou gestes non désirés (frôlement, étreinte, caresse sur la nuque, main dans les cheveux, etc.)

AGRESSION SEXUELLE



Q10 : j'envoie des SMS ou des mails sexuels à une personne sans son consentement

HARCÈLEMENT SEXUEL. Le harcèlement en ligne est puni que les échanges soient publics (sur un forum par exemple) ou privés. Toutefois, dans le monde du travail, toute relation consentie peut ne plus l'être par la suite et vos écrits précédents pourront être considérés comme des preuves...

Q11 : je fais des confidences répétées et impudiques sur ma propre vie sexuelle ou amoureuse

HARCÈLEMENT SEXUEL D'AMBIANCE OU ENVIRONNEMENTAL [Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017](#)

Q12 : je demande à une collaboratrice d'avoir des attentions particulières et douteuses à l'égard d'un client ou à mon attention pour obtenir un avantage (contrat, promotion etc)

HARCÈLEMENT SEXUEL : toute forme de pression grave (même non répétée) pour imposer un acte de nature sexuelle pour son profit ou celui d'un tiers

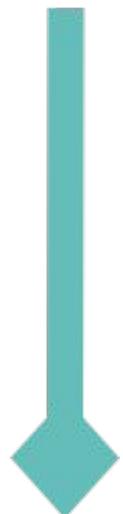
Q13 : j'exprime, dans un contexte professionnel, mon envie de connaître une personne ou de la revoir

SEDUCTION. Mais tenter de faire croire aux victimes et aux autres qu'il s'agit de séduction est une stratégie qui pourra être utilisée par les personnes harceleuses pour dé-crédibiliser la parole des personnes harcelées et garantir ainsi leur impunité. La séduction suppose un accord manifeste : en l'absence de consentement, il s'agit de harcèlement sexuel!

Q14 : J'ai recours à des interpellations familières (s'adresser à une femme en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie »)

AGISSEMENT SEXISTE qui peut parfois être revendiqué par l'auteur comme du « sexisme bienveillant »





Comment l'entreprise s'expose aux VSST

2023



**Grand groupe
15'**

La loi, les faits...

Rappel de la réglementation et des obligations de l'entreprise

Rappel du contexte : les inégalités femmes-hommes dans l'entreprise

Les femmes dans l'entreprise : un état des lieux des transitions post covid, ce qui a changé pour les femmes, une situation dégradée (santé, vulnérabilité économique, montée des violences intra-familiales)

Montée des violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise

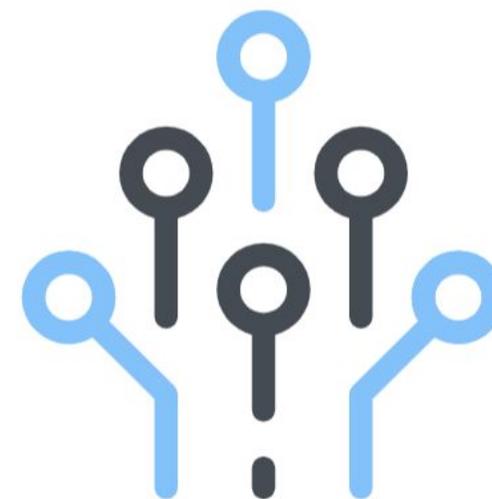
Apports théoriques

Selon une enquête menée en 2022, une entreprise sur huit seulement a mis en place des mesures adéquates pour prévenir le harcèlement sexuel
enquête menée sur le harcèlement au travail in [editions-legislatives.fr](https://www.editions-legislatives.fr), 12/10/2022



Et vous? Comment vous représentez vous les VSST?

2023



- **Intro grand groupe**
- **Travail de production par 2 ou 3**
- **60'**

Un récit de groupe

Raconter

Par groupe de 2, sur une page, racontez en quelques lignes une situation de violences au travail que vous observeriez (au bureau, dans le cadre d'une formation, avec un client....) : ce peut être d'un point de vue externe ou de manière plus personnelle.

Vous pouvez y jouer le rôle que vous voulez, victime, agresseur, super héros ou simple observateur.

Il peut s'agir d'un récit en forme de scénario, scène dialoguée, scène de western, science fiction, romance, enquête....

L'angle de votre récit doit porter sur les émotions perçues par les participants...

Une seule règle, utiliser les 3 mots retenus par le groupe en début de séance lors de l'exercice post-it

- L'exercice se fait par groupe de 2 ou 3 sur papier ou mail – le texte est ensuite**
- envoyé au formateur - 15 min**



Un atelier participatif de collecte de récits

Votre parcours professionnel vous a questionné sur la question de violences sexistes et sexuelles au travail, vous avez votre propre représentation de ces violences.

Racontez, partageons.

A vous de jouer...



L'exercice se fait par groupe de 2 ou 3 sur <http://bdkreator.com> - 45 min

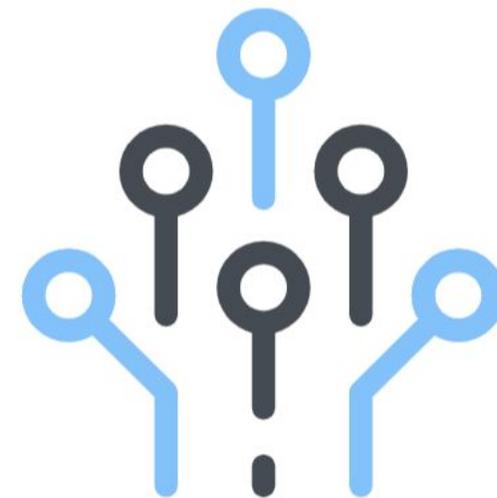
Fin de l'atelier de production > Mises en commun

- Présentations des créations des groupes : les planches créées sont racontées, partagées
- Découverte des planches des autrices et discussion de groupe
- Mise en perspective avec le contexte social, sociétal et juridique autour des situations évoquées.



**AGIR pour prévenir les VSST dans le
contexte de sa
Responsabilité sociale, sociétale et
environnementale
et de son adaptation aux transitions**

2023



**Grand groupe
30'**

VSST : Les enjeux pour l'entreprise?



Enjeux juridiques

Cadre légal et sanctions

Enjeux économiques et humains

Coût des actions en justice et des amendes / croissance des arrêts maladies, des burn out / risques psycho-sociaux / accidents du travail / turnover/ manque d'implication / baisse de la productivité/ perte des talents/...

Enjeux du point de vue de la RSE

Altération de l'image / recul des valeurs / perte de confiance / désengagement éthique /difficultés de recrutement / dégradation de l'engagement des salariés/...

Au final, le coût pour l'entreprise inclut à la fois des éléments directs, tels que les dépenses médicales, les coûts juridiques et les indemnités, ainsi que des éléments indirects, tels que la perte de productivité, le turn-over du personnel, et la détérioration de la réputation de l'entreprise.

**Apports
théoriques
(digest)**

Les VSST dans l'entreprise : les facteurs organisationnels de risques



QUESTION : Quelles sont les situations organisationnelles que vous percevez comme "à risque" dans l'entreprise?

Dans certaines professions, la loi du plus fort est celle du plus « costaud »... mais les entreprises doivent comprendre à quels risques sociaux, psychosociaux et économiques les expose une culture viriliste : les VSST représentent un risque comme les autres avec des conséquences qui pèsent sur son climat social, sur sa performance et sur son engagement sociétal.

 secteur d'activité secteurs et entreprises à faible niveau de mixité	 conditions d'emploi Dépendance économique Tous les contrats précaires (alternant.e, apprenti.e, étudiant.e, intérimaire, cdd,...), personne en situation de mobilité, de stage, en période d'essai...
 relations humaines relations de travail peu hiérarchisées ou très hiérarchisées (hiérarchies rigides), cultures patriarcales : de la structure de petite taille au grand groupe, de l'organisation associative à la grande entreprise	 conditions de travail Travail isolé, travail de nuit, manque d'autonomie, environnements très concurrentiels ou stressants, absence de protection syndicale ou juridique, environnements où la diversité est absente (en termes de genre, race, orientation sexuelle, etc.), rythmes contraints, relations avec le publics, les patients, les clients, les administrés...

Lab RSE Innovation

Le questionnement sur la situation des femmes dans l'entreprise peut constituer l'un des leviers d'une stratégie RSE solide.

Pour l'interroger, il faut créer chez les acteurs de l'entreprise (dirigeants et encadrement) les conditions d'une pensée critique et d'une prise en compte du phénomène pour leur propre compte, celui de leurs collaborateurs ou pour sensibiliser de jeunes recrues.

Il s'agit, en amont des violences, de sensibiliser les organisations à la détection des risques en vue de produire des environnements de travail sains, safe, respectueux et proactifs en matière d'égalité femme-homme.

Les recettes pour une entreprise humaine et performante peuvent être mobilisées au service de cette prévention.

Apports
théoriques
(digest)

VSST : Quels sont les enjeux pour l'entreprise?

L'ONU souligne aujourd'hui les bénéfices d'une masculinité positive pour lutter contre les violences basées sur le genre.

Il faut « **promouvoir une masculinité positive en permettant à la majorité silencieuse des hommes, qui s'opposent aux pratiques et aux comportements préjudiciables, de s'exprimer** ».

Cette recommandation adresse les ODD suivants



**Apports
théoriques
(digest)**

Relations femmes-hommes dans l'entreprise : une transition nécessaire face aux VSST

Les signaux qui alertent : les signes et changements d'attitude brutaux, inhabituels et disproportionnés

Les comportements de repli se caractérisant par une fuite de de son environnement de travail :

- des troubles du comportement ;
- une perte d'intérêt pour le travail demandé (retards répétés, absentéisme pour des raisons motivées ou non) ;
- une absence de concentration ;
- un isolement au sein de l'environnement de travail ;
- des discours suicidaires.

Les attitudes se traduisant par :

- un surinvestissement dans le travail ;
- des réactions émotionnelles (colère), de l'agressivité à l'encontre des autres salariés;
- des conduites addictives (consommation d'alcool, de médicaments, ou de produits psychotropes).

Ces comportements pris isolément ne sont pas nécessairement le signe d'une situation de harcèlement ou de violence mais doivent faire l'objet de vigilance.

Le collectif est concerné par la réception de ces manifestations.

**Apports
théoriques
(digest)**

Relations femmes-hommes dans l'entreprise et vsst : affronter cette transition



 <p>Les conditions de la réussite de la démarche dans votre entreprise en 5 recettes (outils, actions, mises en situation)</p>	 <p>posture du chef d'entreprise</p> <p>Exemplarité du chef d'entreprise et transparence Cohérence entre la stratégie et l'impact sociétal Symétrie des intentions</p>	 <p>ancrage territorial</p> <p>Appartenance du chef d'entreprise à des réseaux territoriaux et apprenants Montée des niveaux de conscience des risques de VSST</p>
 <p>soft skills</p> <p>Mobilisation des compétences du 21e siècle et des 4C Créativité Communication Pensée Critique (Etude Aristote) Collaboration : agir ensemble</p>	 <p>valeurs partagées</p> <p>Considération-Protection Confiance (autonomie, délégation, responsabilisation) Fidélité / solidarité</p>	 <p>sens et vision</p> <p>Mobilisation des parties prenantes comme atout dans la prévention Anticipation en besoins de compétences et de qualification</p>

Ces "recettes" résultent d'une étude effectuée par le Lab RSE Innovation à la demande de la DREETS Provence-Alpes-Côte d'azur et portant sur les atouts des entreprises pour affronter aujourd'hui les nécessaires transitions.

Elles ont été confrontées à la question des VSST.

(CF. <https://labrseinnovation.com/livreblanc> : le livre blanc et sa mise à jour)

RAPPEL : L'ECOSYSTEME POUR AGIR

LES RELAIS À L'INTERNE

L. 4121-1 du Code du travail : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Au sein de l'organisation seront notamment concerné.es :

- Le ou la responsable des ressources humaines
- Le ou la médecin du travail
- Le ou la référent.e du CSE/le ou la référent.e harcèlement sexuel de l'entreprise
- L'assistant ou assistante de service social, en lien avec la médecine de prévention et les services de santé au travail, peuvent également guider les victimes dans les démarches

Apports
théoriques
(digest)

RAPPEL : L'ECOSYSTEME POUR AGIR

LES INTERLOCUTEURS À L'EXTERNE

Les associations spécialisées dans l'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles et les lignes d'écoute :

- 3919 : ligne d'écoute nationale sur 7j/7j et 24h/24h dédiée aux violences sexistes et sexuelles
- 116 006 : numero national gratuit des associations d'aides aux victimes porté par France Victimes
- 17 : pour appeler les forces de l'ordre
- 114 : numéro d'urgence pour les personnes sourdes et malentendantes (visio, chat, sms)

Apports
théoriques
(digest)

Les sites Internet

- arretonslesviolences.gouv.fr pour retrouver les informations utiles
- www.masecurite.interieur.gouv.fr pour dialoguer sur la plateforme numérique d'accompagnement des victimes (PNAV) avec un policier ou un gendarme 7j/7j et 24h/24h
- les sites web des Préfectures pour obtenir des informations sur les associations locales

RAPPEL : L'ECOSYSTEME POUR AGIR

LES NIVEAUX D'ACTION

PREVENTION PRIMAIRE

1- **Associer les collaborateurs** : dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un.e référent.e harcèlement sexuel qui informe, oriente et accompagne les personnes victimes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes et organise des actions de prévention notamment.

En complément du/de la référent.e désigné.e par l'entreprise, un.e référent.e doit être désigné.e par le CSE (entreprises de 11 salariés et plus) parmi ses membres : rôle d'alerte et d'intervention dans la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

2- **Vérifier l'information VSST** dans le Règlement intérieur (obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés), le livret d'accueil, le DUERP (le « pivot de la prévention »)

3- **Evaluer les risques** (culture d'entreprise, management et organisationnels)

4- **Mettre en place un plan de prévention**

Apports
théoriques
(digest)

RAPPEL : L'ECOSYSTEME POUR AGIR

LES NIVEAUX D'ACTION

PREVENTION SECONDAIRE

La **prévention secondaire** consiste à **intervenir sur les stades précoces de l'évolution d'une situation, pour éviter son développement :**

- réduire les atteintes à la santé des individus en les aidant à mieux gérer les situations à risques
- informer et former

Apports
théoriques
(digest)

RAPPEL : L'ECOSYSTEME POUR AGIR

LES NIVEAUX D'ACTION

PREVENTION TERTIAIRE

La prévention tertiaire couvre, en vue d'en limiter les conséquences sur les individus, **les actions qui interviennent lorsque les faits ont eu lieu**

- procédure de signalement des faits
- accompagnement de la victime
- cellule psychologique
- lignes d'écoute
- enquête
- sanctions
- ...

Apports
théoriques
(digest)

ENSEMBLE ...

Votre feuille de route pour la
prévention des VSST?

Echanges/discussion /prises de
parole

2023



**Individuel ou par
entreprise
30'**

PLAN D'ACTION. Prévenir les VSST

Pensez une feuille de route à mettre en place ou renforcer en abordant :

- Les enjeux pour votre organisation face à ce défi
- Vos capacités et moyens actuels, ceux qui peuvent évoluer
- Votre plan d'action
- Dans un calendrier réaliste ...



Les questions à poser pour élaborer sa feuille de route stratégique VSST

- Vos enjeux : identifier enjeu/objectif ou série d'enjeux/objectifs.
- Quels résultats attendez-vous? Quels indicateurs allez vous fixer?
- Vos capacités. ... Quels sont vos moyens?
- Votre plan d'action. ...
 - les moyens à mettre en place
 - les cibles : prioritaires, secondaires
 - les tâches à réaliser
- Vos initiatives ... Que pouvez-vous mettre en œuvre?
 - à court terme
 - à moyen terme
 - à long terme
- Quelles actions de communication envisagez-vous?
Quel support, quelles cibles, par étape de mise en oeuvre



2/Exemple d'outil de création de sa feuille de route : tableaux à remplir en équipe

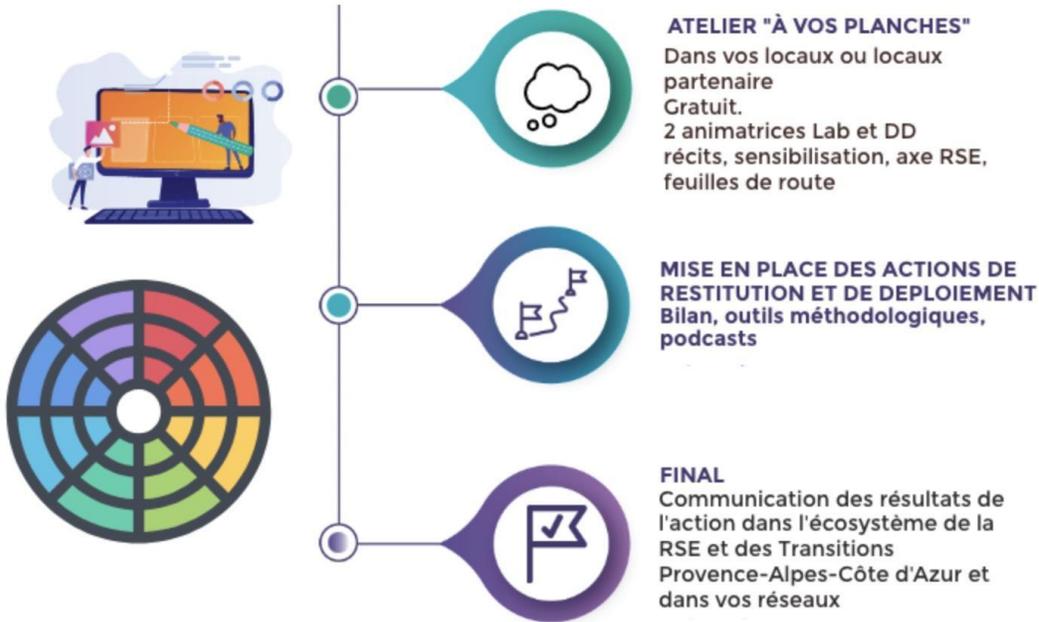
description de l'action à engager	cible(s)	freins à lever	moyens à mobiliser	indicateurs de performance	pilote de l'action	Calendrier	Valorisation

- défi/objectif : quel est le défi à lever, quelles valeurs prioriser
- action : quelle action mettre en place de manière précise
- cibles : quelles cibles sont visées (salariés, managers, clients, sous traitants, fournisseurs, partenaires, etc...)
- freins à lever
- moyens à mobiliser
- indicateurs de performance : comment évaluer la réussite de l'action (quali et quanti)

Comment s'est déroulée cette sensibilisation?

Modèle opérationnel

Projet Violences sexistes et sexuelles au travail "A vos planches"



2023

Lab RSE Innovation

A votre disposition au-delà de ce kit d'animation

Un accès libre et gratuit à la solution d'écriture en ligne, BD Kreator outil de collecte de récits du travail en bande dessinée
<http://bdkreator.com>

(nous vous demandons simplement de nous faire part de votre utilisation de cette plateforme pour que nous puissions enrichir ensemble ce travail)

Planches des autrices téléchargeables gratuitement au terme des exercices de l'atelier sur <http://bdkreator.com>

Retour d'ensemble sur les planches VSST produites par les participants de l'atelier de sensibilisation aux Violences sexistes et sexuelles au travail - Document de synthèse

Carlo Baghetti Chercheur Aix-Marseille Université - Cofondateur de l'Observatoire Européen des Récits du Travail (OBERT)

Nous pouvons aussi vous adresser ces travaux sur simple demande (martine@labrseinnovation.com et mine@iletait2x.com)

Podcasts « En avant toutes » accessibles sur vos plateformes de diffusion

et depuis

<http://labrseinnovation.com> (producteur/porteur du projet) et <http://iletait2x.com> (réalisatrice).

Vous les trouverez aussi sur <https://www.podcastics.com/podcast/en-avant-toutes-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail/>

En avant toutes!

Nous sommes toutes et tous concerné.e.s