

Agressions sexuelles, agissements sexistes,
harcèlement sexuel ou moral au travail :

DES RISQUES PROFESSIONNELS !

L'EMPLOYEUR DOIT :

- *identifier ces risques,*
- *prendre les mesures* pour les supprimer,
- *sanctionner* les auteurs·es,
- *nommer un·e référent·e* harcèlement sexuel et agissements sexistes,
- *informer* tout le personnel des textes réprimant le harcèlement sexuel, des actions judiciaires en cours au sein de l'entreprise et des coordonnées des services compétents (médecine du travail, inspection du travail, référent·e, défenseur des droits),
- *inscrire dans le règlement intérieur* les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes,
- *élaborer une procédure* de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel,
- *déclencher une enquête interne* après tout signalement.



L'EMPLOYEUR NE PEUT PAS SANCTIONNER LES VICTIMES, LES TÉMOINS ET LES « LANCEUR·SE·S D'ALERTE ».

SANCTIONS

- Tout·e salari·e responsable d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel ou moral est passible d'une *sanction disciplinaire* et/ou d'une *condamnation pénale*.
- Tout employeur qui ne respecte pas ses obligations s'expose au *versement d'une indemnité* conséquente aux victimes et/ou à une *condamnation pénale*.

SUD-SOLIDAIRES agit contre les violences sexistes, sexuelles et morales au travail.

CONTACTEZ-NOUS !

lespetroleusessolidaires54@protonmail.com

