



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

aract

— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
Île-de-France



Éléments repères pour une prévention du sexisme au Travail par l'approche organisationnelle

Journée QVCT Mardi 3 décembre 2024

Autonom

Agence interdépartementale Yvelines et Hauts-de-Seine

Sa mission :

- **Promouvoir l'amélioration des conditions de travail**, en agissant notamment sur **l'organisation du travail** et les **relations professionnelles**.
- **Concevoir et diffuser des méthodes et outils** pour concilier durablement qualité de vie au travail et performance.

Sa posture :

- Paritaire, équidistante, mixte et pluridisciplinaire.

Ses moyens :

- Une Agence nationale sous tutelle du Ministère en charge du travail
- Un réseau de 16 associations régionales (Aract)

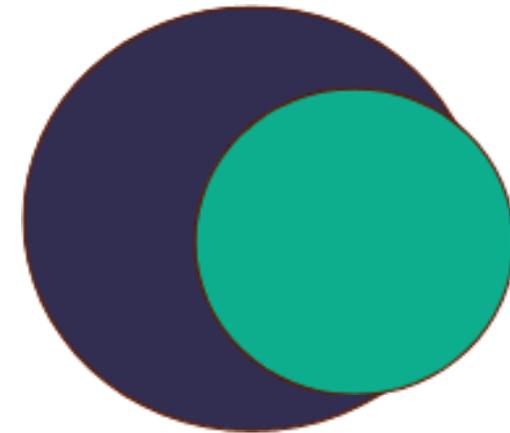
Votre intervenant



Stéphane PONCET MIQUEL

Chargé de mission Aract Ile de France

s.poncet@anact.fr



Egalité à l'Anact: un cadre transversal d'action

- Dans le COP 2022-2025, les questions d'Égalité sont positionnées en amont de l'axe programmatique dans l'objectif d'une intégration transversale.
- Le PST4 2021-2025 vise dans son action 3.3 à faire des démarches QVCT de véritables leviers d'égalité femme-homme au travers notamment de 2 actions (Evaluation des risques Professionnels selon le sexe et Violences sexistes et sexuelles)

MISSION EGALITE INTEGREE

Performance santé QVT

Usure Inclusion compétences

Dialogue social

Organisations hybrides

Transitions numérique
écologique

Egalité : 3 types d'entrées spécifiques

Prévention des risques professionnels

(DUERP selon le sexe, Prévention des VSS, situation de grossesse...)

Négociation collective

(Index, analyse de données , accord EP QVCT...)

Transformations, transitions organisationnelles

(télétravail, crise climatique, transition écologique...)

**En articulant
diagnostic et
pronostic**

1. **Délimiter** ce qui est entendu lorsque l'on parle du **sexisme « ordinaire »**
2. Appréhender la **notion de « déterminants organisationnels »**
3. **Envisager** ce que peuvent être **les « leviers organisationnels »**

Ce que l'on ne verra pas:

- Le détail des procédures de **recueil et traitement des situations**
- Ce qui relève du **traitement des situations individuelles**



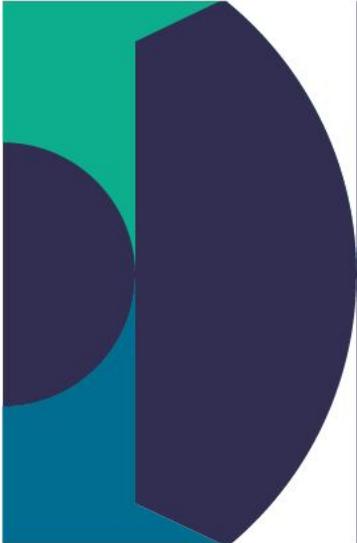


RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

aract

— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
Île-de-France



Le sexisme dit "*Ordinaire*"



Financé par
l'Union européenne

Harcèlement sexuel.

20% des femmes disent avoir été **victimes de situations de harcèlement sexuel** (Enquête Défenseurs des Droits 2014)

70% des cas de harcèlement sexuel au travail **ne sont pas dénoncés**

5% déposent plainte

Comportements hostiles à caractère sexiste

8% des femmes (DARES 2016) (et **15% si elles sont dans un emploi considéré comme « masculin »**)

et 1% des hommes (et **3% si dans emploi « féminin »**)

Sexisme au travail.

Etude CSEP auprès de salarié.e.s cadres et de salarié.e.s non cadres

80% des femmes salariées cadres et 74% des femmes salariées non cadres (et 56% hommes cadres et 54% des hommes non cadres)

considèrent qu'au travail les femmes sont régulièrement confrontées au sexisme

Humiliations et injures sexistes

23% des femmes et 6% des hommes sont confronté-e-s à des insultes et des humiliations sexistes

(Baromètre Défenseurs des droits/ OIT 2018)



La communauté LGBT est également concernée

Enquête IFOP/ l'Autre Cercle 2020

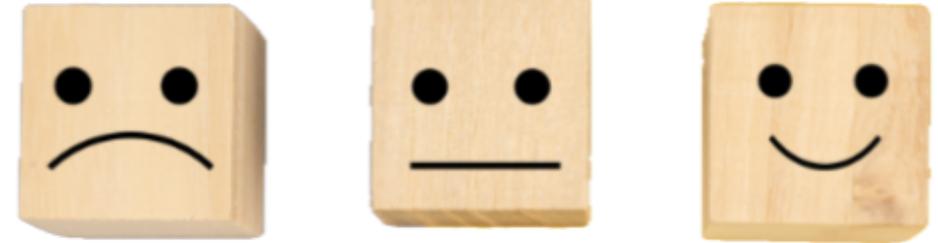
(Echantillon: 1200 LGBT + 17 000 agent.e.s/ salarié.e.s)

10% des personnes se déclarant LGBT a fait l'objet d'un acte de violence sur son lieu de travail

25% des personnes se déclarant LGBT a été victime d'au moins une agression LGBTphobe dans leur organisation

41% des employés entendent des **expressions LGBTphobes** dans leur organisation

50% des personnes LGBT dissimulent leur orientation sur leur lieu de travail



Accéder aux baromètres



Financé par
l'Union européenne

Sexisme : Le sexisme au travail s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une **distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe**, et qui entraîne des **conséquences préjudiciables** en terme d'emploi, de conditions de travail, de bien-être.

(Source : Guide égalité TPE/PME - Ministère du Travail)

Violence sexiste et sexuelle : Tout acte commis **contre la volonté d'une personne, fondé sur les rôles différents** que la société attribue aux **hommes et aux femmes**, et **sur des relations de pouvoir inégales**. Elles comprennent la menace de violence et la contrainte.

(Source : Guide égalité TPE/PME - Ministère du Travail)

Le sexisme

Les violences sexuelles
et sexistes (VSS)



Financé par
l'Union européenne

Le sexisme au travail : de quoi parle-t-on ?

D'un point de vue non juridique, c'est l'ensemble des :

Comportements et pratiques, **conscients** ou **inconscients**, qui se traduisent au travail par :

Des actes allant des plus anodins en apparence (sexisme « ordinaire », du quotidien)

=> les blagues, remarques ou comportements sexistes sur la moindre compétences des femmes...

... **aux plus graves**, comme la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le viol.



La part idéologique du sexisme

« **Le sexisme** n'est pas une fatalité et ça n'a rien de naturel, c'est **une idéologie mortifère** qu'il faut combattre avec vigueur ... »

Danielle BOUSQUET – Présidente Haut Conseil à l'Égalité

Le **sexisme** est une **idéologie d'infériorisation de l'autre** qui passe par des stéréotypes **confortant la violence** (physique ou verbale), la **contrainte** et la **privation arbitraire de liberté**. Il est largement relayé par des **constructions culturelles** concernant:

La sphère sexuelle

Les attributions de sexe (Ex: Les femmes impropres au management)

Les prescriptions sur la conformité des corps (Ex: Grossophobie)

C'est une **idéologie liberticide intégrée** qui influence souvent les **victimes**:

Choix d'orientation scolaire/ métier

Autocensure à se positionner sur des postes à responsabilité

Acceptation de différences de salaire sans motivation non motivées



Les VSS au travail : quels impacts ?

Des causes multiples

Facteurs individuels
Facteurs socio-culturels
**Facteurs organisationnels
liés aux conditions d'emploi
et de travail F/H**

Qui varient selon



Des effets sur

**Les individus : psychologiques et physiques,
travail, vie personnelle :**

Fatigue, stress, dépression, isolement, suicide,
culpabilité, perte de confiance, difficultés à se
concentrer, retards, risque de perte d'emploi,
rupture vie sociale ...

Les collectifs :

Conflits, clans, relations tendues, anxiété des
témoins ...

L'entreprise / performance :

Démotivation, image dégradée, risque de
contentieux ...

Les VSS au travail : des impacts multiples

Sur les personnes exposées			Les impacts sur le collectif de travail	Les impacts sur l'entreprise
Les impacts psychologiques & physiques	Les impacts sur le travail	Les impacts sur la vie personnelle		
<ul style="list-style-type: none"> • Anxiété et dépression • Insomnies migraines • Nausées • Perte de confiance agressivité • Isolement, • Addiction • Tentative de suicide 	<ul style="list-style-type: none"> • Détérioration des conditions de travail • Absentéisme, retard • Déconcentration • Mutation, refus de promotion, « mise au placard ». <p>⇒ Perte de l'emploi pour 95 % des victimes de harcèlement sexuel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés avec le conjoint • Difficultés avec les enfants • Difficultés avec l'entourage 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiance de travail dégradée • Clivage entre les salarié-e-s • Absence d'entraide, de soutien • Anxiété, Stress des témoins 	<ul style="list-style-type: none"> • Atteinte à l'image • Démotivation des salarié-e-s, perte des talents • Obstacle à la Mixité F/H, • Qualité de vie au travail amputée • Diminution de la performance • Risque de contentieux



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

aract

— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
Île-de-France

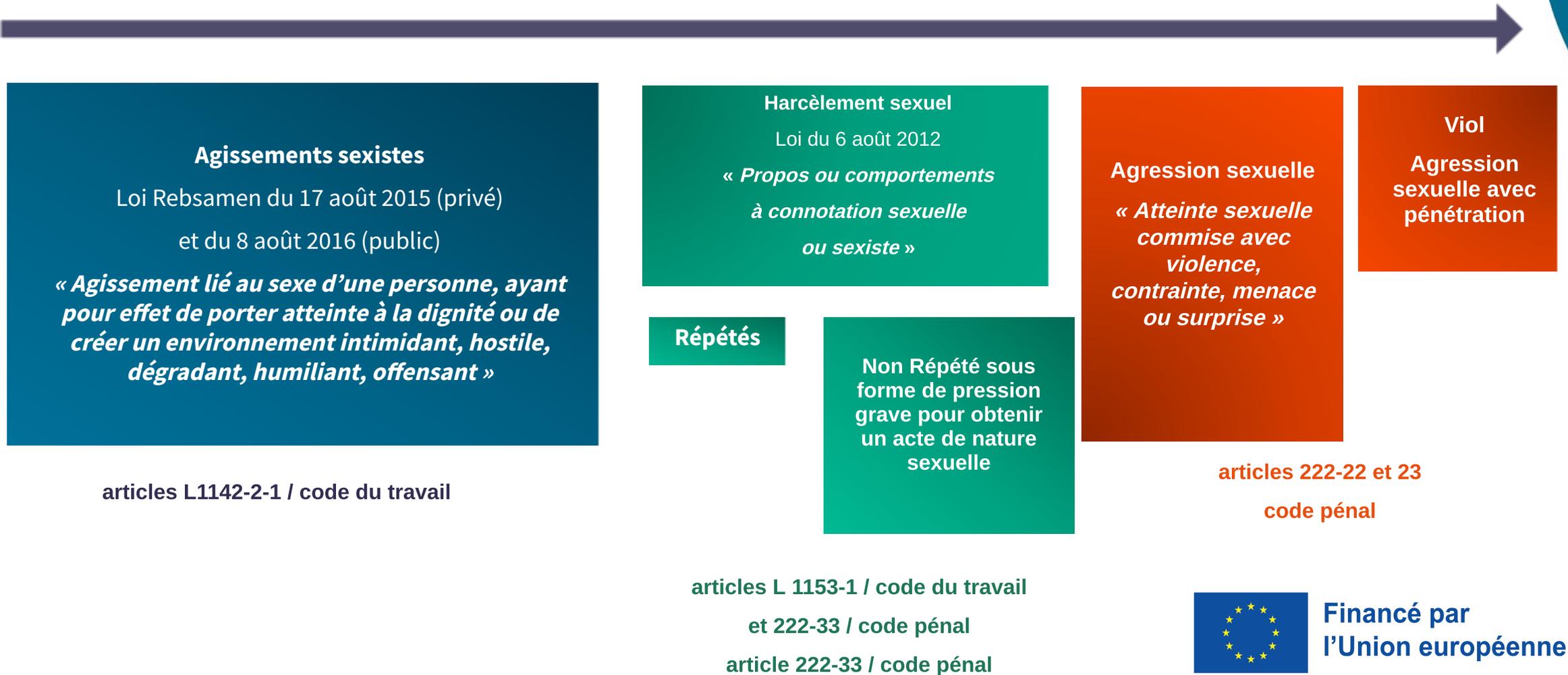
Repères juridiques



Financé par
l'Union européenne

Le risque de sexisme au travail : du point de vue juridique

Un continuum



LE HARCELEMENT SEXUEL, c'est **faire subir à une personne** qui ne le souhaite pas, des **propos** ou **comportements à connotation sexuelle ou sexiste**.

Actes, propos ou comportements :

A **connotation sexuelle ou sexiste** (propos, plaisanteries, sms, courriels, affichages, images vidéos...)

Subis et Non désirés (Non-consentement verbal ou non verbal • Ne rien dire ne veut pas dire consentir)

Qui sont

Répétés (au moins 2 fois)

Ou non répétés, mais sous forme d'une **pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle**

Ou commis par plusieurs personnes, **de manière concertée ou non**, sans qu'aucune d'entre elles ait agi de façon répétée

(Nouvelle version Art L-1153-1 du Code du travail mise en œuvre au 31 mars 2022)



Financé par
l'Union européenne

Harcèlement sexuel - Points repères

Le harcèlement sexuel est **doublement défini** par:

- Le code pénal - art. 222-33
- Le code du travail - art.L.1153-1

L'auteur peut être **toute personne dans l'entreprise**, il peut s'agir d'un **hiérarchique**, d'un **collègue de travail** ou d'un **subordonné** à l'égard d'un supérieur hiérarchique.

La loi du 2 août 2021 – en vigueur le 31 mars 2022 harmonise la définition du harcèlement sexuel contenue dans le code du travail avec celle du code pénal.

Ainsi, les **propos ou comportements à connotation sexiste** peuvent également caractériser des **faits de harcèlement sexuel**.



Depuis le **1er avril 2022**, le **harcèlement collectif** est reconnu.

Là aussi les auteurs peuvent être toute personne dans l'entreprise.

En droit du travail, le **harcèlement sexuel** peut être caractérisé **indépendamment de l'intention de son ou de ses auteurs**.

Il n'est **pas nécessaire de démontrer** que l'auteur des faits de harcèlement prohibés a **conscience de harceler sa victime**.

*"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.**"*

Les agissements sexistes

Qu'est ce que c'est ?

C'est quoi ?

C'est l'ensemble des **attitudes, propos et comportements** fondés sur des **stéréotypes de sexe** directement ou **indirectement dirigés** contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur **sexe** quelle que soit leur **orientation sexuelle**.

Comment cela peut-il se manifester ?

blagues et commentaires sexistes
remarques sur la maternité ou la paternité
stéréotypes négatifs, incivilités ou marques d'irrespect
compliments ou critiques sur l'apparence physique, non sollicités
pratiques d'exclusion

Qui est concerné ?

Femmes et hommes sont concernés et peuvent être **victimes, auteurs ou témoins**.
Quel que soit le **sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (LGBT)**.
Les femmes sont plus nombreuses à être exposées et de manière plus fréquente.

Quels effets ?

Ils ont pour effet, de façon consciente ou non, de **délegitimer, d'inférioriser, de dévaloriser** les personnes.
Ils peuvent entraîner un **impact sur leur santé** physique ou mentale.



Le « totem » du jeu: les 6 facettes du sexisme

Pour faciliter la discussion et amorcer les débats



NON SEXISTE

Propos, actes et comportements qui ne se basent pas sur :

- Les stéréotypes de sexe et de l'orientation sexuelle
- La répartition traditionnelle des rôles entre les femmes et les hommes
- La hiérarchisation d'un sexe par rapport à l'autre

Rapport du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle sur le sexisme dans le monde du travail (2015)

SEXISME « BIENVEILLANT »

Agissement sexiste du type :

- Propos paternalistes ou appellations familiales
- Compliments appuyés sur le physique, la tenue ou le comportement
- Valorisation de compétences soit disant complémentaires renvoyant aux stéréotypes de sexe

- article L.1142-2-1 / code du travail - Agissement lié au sexe, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant

SEXISME MASQUE

Agissement sexiste du type :

- Blagues, humour sexiste
- Répartition des tâches selon les stéréotypes de sexe
- Exclusion de certaines tâches ou actions

- article L.1142-2-1 / code du travail - Agissement lié au sexe, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant

SEXISME HOSTILE

Agissement sexiste du type :

- Manifestations d'irrespect ou de mépris, injures
- Propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants, dénigrement des compétences ou des capacités
- Remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales

- article L.1142-2-1 / code du travail - Agissement lié au sexe, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant

HARCÈLEMENT SEXUEL

Actes :

- Non désirés et répétés à connotation sexiste ou sexuelle (propos, plaisanteries, sms, courriels, affichages, images, vidéos...)
- Sous forme d'une pression grave, même non répétée, dans le but réel ou apparent afin d'obtenir un acte de nature sexuelle

- article L.1153-1 / code du travail - article 222-33 / code pénal -

AGRESSION SEXUELLE

Contact physique sur une des 5 parties du corps (bouche, poitrine, sexe, fesses, cuisses) avec :

- Surprise
- Menace
- Contrainte
- Violence

Une agression sexuelle qui s'accompagne d'une pénétration est un viol, considéré comme un crime et puni comme tel

- articles 222-22 et 23 / code pénal -



L'agression sexuelle et le viol

L'agression sexuelle : Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Pour la jurisprudence, il s'agit d'**attouchement sur 5 parties du corps** à connotation sexuelle: **fesses, sexe, poitrine, cuisses, bouche**

(Article 222-22 du Code pénal)

Le viol : Tout acte de **pénétration** sexuelle, de **quelque nature qu'il soit**, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par **violence, contrainte, menace ou surprise** est un viol.

Le viol est un crime

(Article 222-23 du Code pénal)



Précision : Éléments de vocabulaire

La « **menace** » est **explicite**, elle s'exprime par l'intimidation, le chantage et la violence physique ou verbale.

La « **contrainte** » est **plus abstraite** mais tout aussi agissante. Elle est **relayée par la position de force/ hiérarchique occupée** par le harceleur/harceleuse et ses attributions. Elle peut aussi être exercée par un pair qui établit un **rapport de domination**

Exemples: baiser forcé, caresse imposée lors d'un déplacement en voiture

La « **surprise** » est une **effraction**. Elle **exploite une situation** pour sidérer une victime et en abuser. Elle **favorise le passage à l'acte**

Exemples: mains sur les fesses ou les seins en arrivant par derrière, lèvres qui glissent sur la bouche au moment de faire la bise

Vous avez dit consentement ?

Le consentement (ou le non consentement) peut être verbal (propos, écrits) ou non verbal (comportements, silences, attitudes d'évitement) ou les deux donné(s) par la personne elle-même.

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)

Le silence ne vaut pas consentement

Le consentement est temporaire, peut être donné et retiré à tout moment

Le consentement doit être **libre et éclairé**



Pour l'auteur-e	Sanction disciplinaires	Sanctions pénales
Agissement sexiste	C'est à l'employeur d'affirmer le caractère inacceptable des propos/actes Si sanction, sanction « appropriée »	Pas sanctionnable en tant que tel Sinon sous l'angle « injure publique à caractère sexiste » (jusqu'à 1 an prison et 45000 € d'amende) et une injure sexiste dans un cadre privé (amende de 750 €).
Harcèlement sexuel (dont sexiste)	De l'avertissement à radiation Auteur-e	2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende si circonstances aggravantes
Agression sexuelle (dont viol)	De l'avertissement à radiation Auteur-e	5 ans de prison et 75 000 euros d'amende / 10 ans de prison et 150 000 euros d'amende si circonstances aggravantes Viol: 15 ans de réclusion criminelle

Pour l'employeur : condamnation au versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi (harcèlement sexuel et manquements obligation de santé et sécurité par exemple non intégration du risque de VSST dans DUERP)

Facteurs aggravants en terme de qualification des actes

Vulnérabilité psychique ou physique de la victime

Si l'agresseur est **sous l'emprise** de l'alcool ou de la drogue

Si l'agresseur est **lié à la victime** par un (mariage, PACS, concubinage) ou ancien partenaire

Abus d'autorité de l'agresseur

Acte commis « **en raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime** »



Dans la plupart des études comme dans les entreprises lors des situations de harcèlement sexuel

- Rares sont les situations qui se soldent par un procès,
- La victime est partie ou a été déplacée vers un autre service,
- La hiérarchie n'est pas intervenue ou elle a été mise en état d'impuissance
- Le harcèlement a été prémédité et vise à rabaisser la victime pour la dominer en la déstabilisant
- Il s'appuie sur un collectif conciliant, participant et qui est souvent manipulé





RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

aract

— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
Île-de-France



Le risque de VSST en lien avec certaines organisations et conditions de travail



Financé par
l'Union européenne

2012 : Modèle Anact Égalité Santé

Représentations
de métiers
et de genre

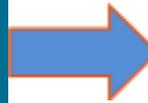
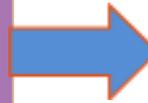
Organisation du
travail, pratiques
RH et de
management

**Organisation et répartition
des activités**
Femmes et hommes sont le plus souvent
affectés à des postes ou à des activités
distinctes

Conditions de Travail
Femmes et hommes ne sont pas dans les mêmes
conditions d'exposition aux risques et pénibilités –
qui sont partiellement invisibilisés dans les emplois
à prédominance féminine

Parcours
Femmes et hommes n'ont pas les mêmes
opportunités d'évolution professionnelle dans
et en dehors de l'entreprise

Temps de travail et articulation
Femmes et hommes n'ont pas la même durée de
travail, les mêmes horaires de travail, ni les mêmes
activités hors travail



Des situations
de travail
différenciées
pour les
femmes et pour
les hommes



Rémunération
(salaire,
primes)

Santé au travail
(AT, MP, Absence,
Sexisme)

Carrière
(formation,
promotion...)



Financé par
l'Union européenne

2014 Loi pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes

Évolution réglementaire importante :

La prise en compte des femmes et des hommes dans les actions de prévention

Loi pour l'égalité réelle du 4 août 2014 :

- **Art 19** : Introduction d'un 9ème « **domaine d'indicateurs et d'actions en santé et sécurité au travail** » dans le diagnostic de situation comparée F/H des entreprises, obligatoire pour les plus de 50 salariés
- **Art 20** : **L'évaluation des risques professionnels tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe** (Art. L4121-3 du code du travail)
- L'employeur peut être sanctionné au titre de la « **faute inexcusable de l'employeur** » si des mesures de prévention, de protection et de réparation sont inexistantes dans l'entreprise



Le sexisme au travail : c'est l'affaire de toutes et tous !

Chacun.e est concerné par ce risque professionnel

Femmes et hommes peuvent être tour à tour **cible ou victime, auteur ou témoin**

Jusqu'ici, ce sujet était considéré comme relevant des relations interpersonnelles, entre individus.

Or aujourd'hui, de part l'obligation de prévention et d'action qui incombe à l'entreprise, **un sujet collectif d'entreprise qui concerne la direction, les IRP, les RH, les managers...**

Jusqu'ici, on considérait que c'était une question de comportement uniquement

Aujourd'hui, **les études et nos constats de terrain révèlent que certains environnements et organisations de travail exposent au sexisme.**



Les enquêtes montrent que certains facteurs de risques favorisent le développement des VSST dans l'organisation

MIXITE

Faible degré de mixité : secteurs à prédominance masculine mais aussi féminine, Répartition sexuée des postes, métiers, tâches



PARCOURS

Statut d'emploi précaire : contrat court, statut intérimaire, stagiaire, étudiant, alternant, en situation de mobilité/recrutement/promotion



CONDITIONS TRAVAIL

Poste très dépendant de la hiérarchie ou des collègues, manque d'autonomie, relations très hiérarchisées ou au contraire très informelles, faible soutien du collectif, travail isolé, objectifs chiffrés importants, relations public/patient/client, tenues sexuées



TEMPS

Travail le soir, de nuit, Rythmes contraints, Déplacements, Horaires atypiques, astreintes , gardes ...



**Agissements sexistes,
Harcèlement sexuel,
Agressions sexuelles**



Financé par
l'Union européenne

Sources : résultats enquête

(CT 2013, Sumer, CSEF, Défenseur des Droits)

Les **agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail** sont des **risques professionnels** comme les autres

> Cela nécessite de **les analyser** et de **les prévenir**

Ils sont **le plus souvent sous-évalués**

> Ils doivent **être intégrés à l'évaluation des risques professionnels**

Le **sexisme** au travail, ce **n'est pas qu'une question de comportement et d'individu**

> C'est **aussi une question d'organisation et d'engagement collectif** au niveau de l'entreprise

La **prévention ne doit pas se réduire à la formation et à la sensibilisation**

> Ces risques doivent faire l'**objet d'un dispositif de prévention** aux 3 niveaux de prévention

(primaire, secondaire et tertiaire)





RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

aract

— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
Île-de-France



Agir



Financé par
l'Union européenne

La prévention du sexisme rentre dans la responsabilité de l'employeur d'assurer, de manière générale, la santé physique et mentale des salariés :

« L'employeur prend **les mesures nécessaires** pour assurer la **sécurité** et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de **prévention** des risques professionnels, des actions **d'information** et de **formation** et la mise en place d'une **organisation** et de **moyens adaptés...** »
(Article L. 4121-1 du code du travail)

L'employeur a une **obligation de moyens renforcée**, depuis 2015 :

« L'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L.4421-1 et L4121-2 (les 9 principes généraux de prévention) du code de travail ... » (Cour de cassation 25 nov. 2015) : L'employeur a ainsi pu écarter sa responsabilité.

La responsabilité de l'employeur peut être écartée si ce dernier justifie avoir pris toutes les mesures de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salarié.e.s et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de porter atteinte à la santé et à la sécurité d'un.e salarié.e, a pris les mesures immédiates propres à les faire cesser.

Responsabilité de résultats de l'employeur

Obligation au niveau de la prévention...

- **de moyens renforcée** : mesures organisationnelles, sensibilisation, formation
- **et de résultats** : doit mettre fin aux agissements sexistes et au harcèlement dès qu'il en a connaissance et sanctionner

*«L'employeur prend **toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel**, d'y mettre un terme et de les sanctionner » (Article L.1153-5 du Code du travail)*

*« **Un dispositif de signalement doit être mis en place**. Il a pour objet de **recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes** d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. »*



La **prévention des violences sexistes et sexuelles** doit désormais:

- S'élargir aux personnes avec des **orientations sexuelles ou identités de genre** différentes LGBTQIA+ (Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Trans*, Queer et Intersexe et Asexuel·le ou Aromantique)
- Inclure la protection des personnes concernées par des **Violences conjugales ou familiales** dans le cadre des **actions de maintien dans l'emploi** (Ratification par la France de la convention 190 de l'OIT par l'assemblée Nationale en 2021)

Les 3 niveaux de prévention du sexisme

Prévention Primaire

**Pour limiter et réduire
les causes et facteurs
de risque**

Intégrer ces risques dans les
**démarches collectives et
organisationnelles de santé et
sécurité au travail**

Prévention Secondaire

**Pour savoir
reconnaître et dépister
les situations à risque**

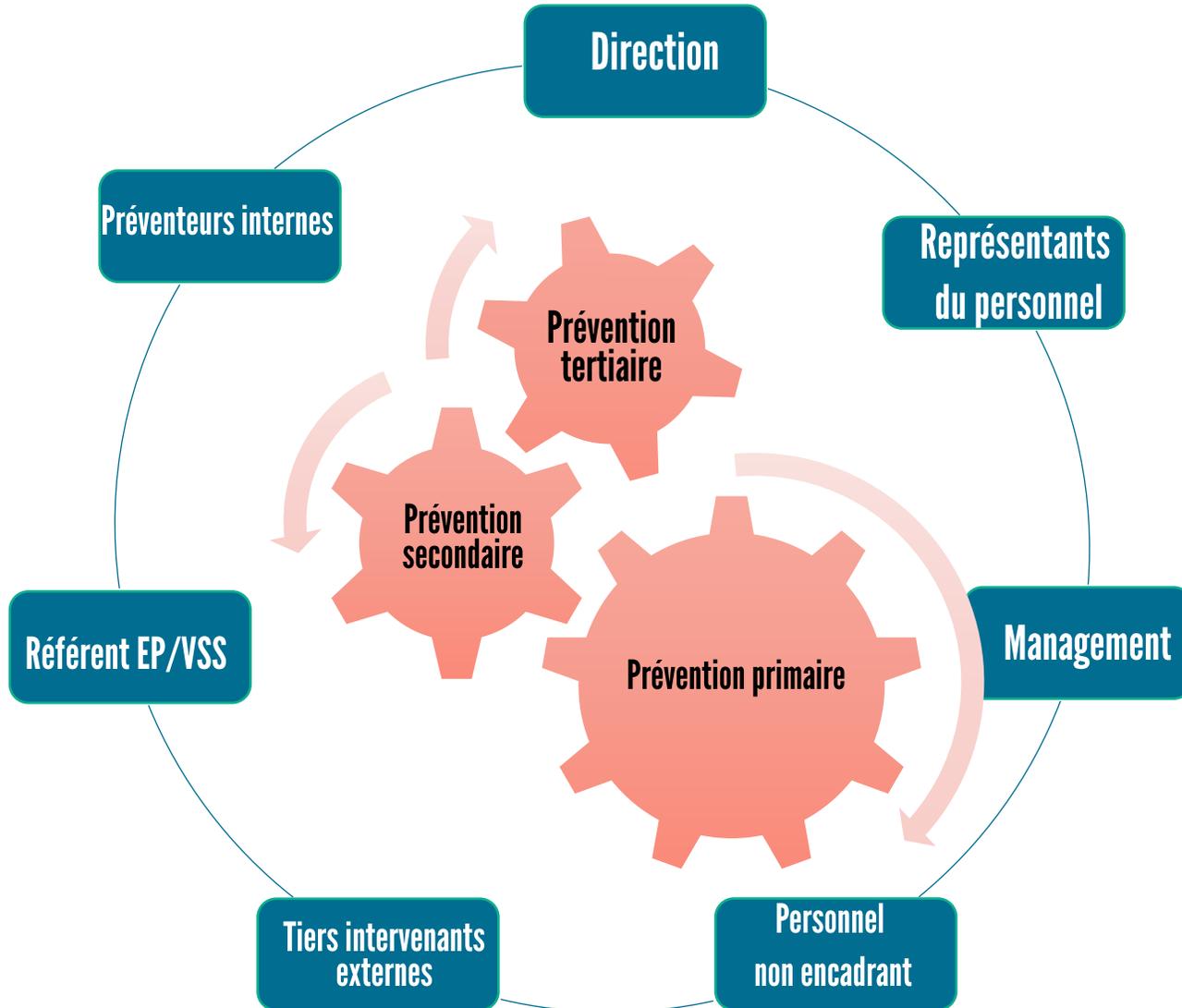
Mettre en œuvre un programme de
sensibilisation et de formation aux
agissements sexistes
et harcèlement sexuel

Prévention Tertiaire

**Pour qualifier et
accompagner les
situations**

Prendre en charge les plaintes
liées aux agissements sexistes et
au harcèlement sexuel

Prévenir le sexisme : Une démarche globale et systémique



Toute **action de prévention** du sexisme **s'inscrit dans un système d'acteurs, de relations, de pratiques.**

Cela implique d'être attentif à :

- La **cohérence des actions entre elles**, pour prévenir le sexisme au travail
- La **place, le rôle, la responsabilité de chaque acteur** dans ce système
- Une **approche** à la fois **organisationnelle et relationnelle**

Une démarche de prévention portée par l'ensemble des acteurs

Direction

DG, direction de site,
direction de service

Initier la démarche et la **légitimer**, en prendre la responsabilité,
Impulser un plan de prévention sur les 3 niveaux, s'impliquer dans certaines actions
Diffuser et « incarner » une culture de tolérance zéro
Prendre la responsabilité du processus de traitement des signalements et des sanctions

Service RH, encadrement de
proximité, membres CSE,
référent-e-s VSS, acteurs de la
santé au travail

Mener un travail de veille et d'actualisation spécifique
Mettre en place un plan de prévention sur les 3 niveaux, y participer et le déployer
Choisir, utiliser ou diffuser un outillage pertinent
Favoriser une **écoute de proximité** et le **signalement des situations**

Salarié-e-s stagiaires, Alternant-e-s
CDD, intérimaires

Développer une vigilance « raisonnable » pour soi ou un.e collègue
Être aidant.e pour un.e collègue

Prévention primaire : prévenir au niveau collectif et organisationnel

Réaliser un **Diagnostic des facteurs de risques** : anact ressources sexisme Fiche Autodiagnostic

Réaliser un **Diagnostic des ressources en prévention**

Intégrer les risques liés aux violences sexistes et sexuelles et aux inégalités dans le **DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels)**

Construire des outils collectifs de prévention avec le CSE (ou commission SSCT) ou le CSA: mettre en place des **mesures organisationnelles**

Mettre en place une politique Égalité professionnelle Négociation collective Égalité Professionnelle et/ou Qualité de vie au travail



Facteurs risque de sexisme	Exemples de mesure de prévention Des mesures organisationnelles de prévention
Faible degré de mixité	Composition des équipes : pas de femme ou d'homme seul, binôme F H d'encadrants Répartition du travail F/H Toilettes et vestiaires F/H séparés
Statut d'emploi précaire	Information des candidats à une embauche qui viennent passer un entretien Dispositif / Livret accueil Nouveaux arrivants Binôme / Tutorat
Forte dépendance à une autre personne	Possibilité d'échanges avec des collègues Cloisons et portes vitrées à mi-hauteur Cadres et processus d'échanges clairs (discussion ou prise de décisions)
Travail en relation client , usager, patient...	Soutien du collectif Clause de bonne conduite auprès des fournisseurs / Charte relation client usager Tenue hôte-s-ses : Proscrire tenues sexuées ...
Travail de nuit et horaires atypiques	Couloirs bien éclairés Conditions de retour au domicile, aux transports en commun, aux parkings...

Prévention secondaire : informer, sensibiliser et former

Mettre en place des **actions d'information obligatoire** sur la réglementation dans les réseaux de communication interne : règlement intérieur, affichage, courriel, intranet, livret...

=> Article L.1153-5 alinéa 2 et 3 : dans les locaux, information par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal, des voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents

Développer des actions sensibilisation et de formation pour prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel à destination des dirigeants, RH, managers, salariés, référents, préventeurs (cf. circulaire et accord Fonction Publique de 2018)



Prévention Secondaire: des questions à se poser: facteurs de protection

Le **règlement intérieur** mentionne-t-il l'interdiction d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel ?

Le **livret d'accueil et le parcours d'intégration** consacrent-t-ils un volet à la prévention du sexisme et des inégalités pour les nouveaux arrivants ?

L'entreprise a-t-elle réalisé des **actions de sensibilisation ou de formation** pour prévenir le sexisme et les inégalités au travail ?

Est-ce qu'il y a des actions spécifiques **pour les managers** ?



Prévention tertiaire : recueillir et prendre en charge une situation

Mettre en place un **dispositif** pour :

Alerter, recueillir les plaintes : boîte mail dédiée, permanence, cellule d'écoute et référents CSE et Entreprise...

Informé, orienter et accompagner les personnes victimes

Reconnaître et évaluer la situation

Mener (pré enquête) une enquête interne sérieuse et impartiale : entretiens victime, auteur-e, témoins, recueil de pièces, etc.

Protéger, faire cesser les faits, éloigner (mesures conservatoires). Informer les personnes concernées du suivi de l'enquête

Accompagner et Sanctionner l'auteur-e

Accompagner les victimes et **équipes de travail**

Tirer des enseignements pour renforcer la prévention primaire



Prévention Tertiaire: des questions à se poser: facteurs de protection

Les **pratiques de dialogue social** permettent des remontées d'informations du personnel (CSE) fluides et fréquentes ?

Quel est le **degré d'écoute de l'entreprise** sur les difficultés relationnelles ?

L'entreprise a-t-elle mis en place un **dispositif de recueil des plaintes ou signalements** ?

La direction a-t-elle déjà pris des **mesures pour sanctionner** les agissements sexistes ou harcèlements sexuels ?

« Est-ce que l'entreprise dispose de mesures pour prendre en considération les **violences domestiques** (alternatives au domicile en télétravail exceptionnel, organisation des horaires, congés dédiés ...) ? »



Les conditions de réussite d'une démarche de prévention des violences sexistes et sexuelles

Un **portage fort par la Direction** (incarnation),

- Le **partage d'un vocabulaire commun**
- L'**implication de tous chacun selon ses prérogatives** : salariés, encadrants, préventeurs, représentants du personnel,
- La **combinaison d'actions sur les trois niveaux de prévention**



Constats :

Certains environnements de travail sont propices aux comportements sexistes

Les impacts dépassent le binôme victime et auteur (collectifs de travail, image, performances, etc.)

Les **violences et les effets les plus graves** s'enracinent dans le terreau du **sexisme dit « ordinaire »**

Les **conditions de travail et d'emploi** des femmes les **surexposent au risque de sexisme**

Leviers :

Prendre en compte les conditions de travail et d'emploi des femmes et des hommes : une exposition différenciée aux risques professionnels, dont le risque de sexisme

Reconfigurer l'environnement de travail (règles, usages et habitudes) pour définir collectivement les « zones de tolérance » et les « limites à ne pas franchir »

Renforcer la posture des acteurs de la prévention (RP, référents, encadrement etc...) : savoir-faire, légitimité et crédibilité

Capter la parole et les signaux « faibles » pour agir aux 3 niveaux de Prévention des Risques Professionnels



Vous remerciant de votre attention,

Accéder à votre parcours ressource :

Parcours ressource

