

LES FACTEURS DE RISQUES ET LES DÉMARCHE DE PRÉVENTION DU SEXISME AU TRAVAIL

Webinaire : Tout ce que vous avez toujours voulu savoir
sur le SEXISME...

Comité RPS 06 - 25 février 2022

1

Le sexisme, de quoi parle t-on ?

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

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 en matière de lutte contre l'agissement sexiste et le harcèlement sexuel, **c'est devenu un sujet collectif d'entreprise qui concerne la direction, les IRP, les RH, les encadrants, ...**

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

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



Les différentes facettes et « degrés » du sexisme au travail

Agissements sexistes

- ✓ **Le sexisme bienveillant :**
Propos familiers / paternalistes

Valorisation de compétences considérées
comme complémentaires et renvoyant aux
stéréotypes de sexe
- ✓ **Le sexisme masqué :**
Blagues déplacées / Répartition des tâches
selon des stéréotypes sexistes

Exclusion de certaines actions
- ✓ **Sexisme hostile :**

Injures / propos dégradants / infériorisants

Remarques culpabilisantes responsabilités
familiales

Actes à connotation sexuelle

- ✓ **Harcèlement sexuel :**

Actes non désirés et répétés à
connotation sexuelle (ou sexiste au
pénal) : propos, sms, mails, images
etc.

Pression grave dans le but réel ou
apparent d'avoir une relation
sexuelle
- ✓ **Agression sexuelle :**

Contact physique

Sur une des 5 parties du corps
(bouche, seins, fesses, cuisses, sexe)

Avec surprise, menace, contrainte
ou violence



2

Les facteurs d'exposition au risque de sexisme liés aux conditions de travail

Les facteurs d'exposition au risque de sexisme liés aux conditions de travail



3

Les impacts du sexisme au travail

Le sexisme 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

4

De la prévention des RPS à la prévention du sexisme

Modèle de prévention de Marc LORIOU 2010

Modèle opérant des risques psychosociaux (RPS) dont le sexisme fait partie. Repose sur trois caractéristiques d'opérationnalité :

- L'expression large du vécu au Travail,
- L'échange et la compréhension entre les divers acteurs de l'entreprise,
- Favoriser l'action en vue d'améliorer les situations de Travail,



Impact sur trois niveaux de prévention pour contribuer à une approche constructive et collective de la santé au Travail:

- La prévention primaire vise l'élimination ou le contrôle des facteurs de risque présents dans le milieu du travail en agissant sur l'organisation et les conditions de travail,
- La prévention secondaire doit aider les salariés à mieux gérer les contraintes (Apprendre à faire face aux conflits, hygiène de vie, etc.),
- La prévention tertiaire correspond à la prise en charge psychologique ou médicale de ceux qui ont été mis à mal par le travail,

5

**3 niveaux de prévention pour
contribuer à une approche
constructive et collective**

Pour le Réseau Anact-Aract, agir en prévention des risques pour des salarié.e.s



Prévention Primaire

Limiter + 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 avérées

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

Prévention primaire : prévenir au niveau collectif et organisationnel (1/2)



Assurer, de manière générale, la santé physique et mentale des salarié.e.s

Article L. 4121-1 du code du travail

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

Article R 2242-1

Intégrer les risques liés aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel **dans le DUERP** (Document unique d'évaluation des risques professionnels) qui doit prendre en compte l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe et dans le Plan de prévention

Article L. 4121-3 et suivants

Construire **des outils collectifs d'alerte et de prévention avec le CHSCT** : dispositif d'accueil des nouveaux, charte, espaces de discussion, dispositif d'alerte et de traitement des signalements ...

Article L. 2312-9

Mettre en place des **mesures organisationnelles, techniques et humaines** pour réduire les facteurs de risques

Prévention primaire : prévenir au niveau collectif et organisationnel (2/2)

Des mesures organisationnelles de prévention

Facteurs Risque de sexisme	Exemples de mesures de prévention
Faible degré de mixité	Composition des équipes : pas de femme ou d'homme seul (surtout nouveaux arrivants) Répartition du travail, des tâches confiées aux femmes et aux hommes Toilettes et vestiaires F/H séparés
Statut d'emploi précaire	Information des candidats qui viennent passer un entretien de recrutement Dispositif / Livret accueil « nouveaux arrivants » / Suivi RH Binôme / Tutorat
Forte dépendance à une autre personne	Possibilité d'échanges avec des collègues, possibilité de se faire aider dans son travail Cloisons et portes vitrées à mi-hauteur
Travail de relation usager, patient, fournisseur...	Soutien du collectif. Procédure d'intervention du management ou de l'équipe si cas Clauses 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

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)



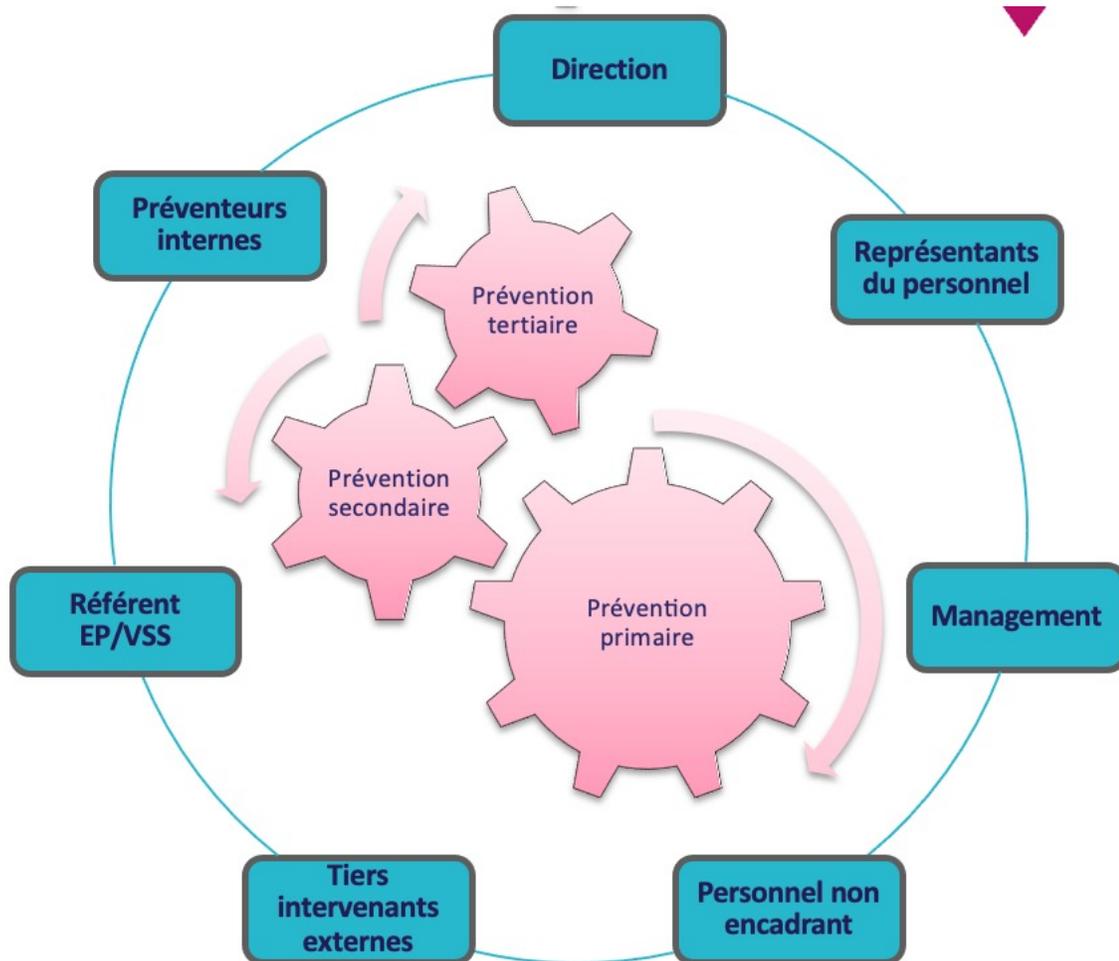
Prévention tertiaire : traiter, prendre en charge une plainte/une situation

Mettre en place un dispositif pour :

1. **Alerter, recueillir les plaintes** : boîte mail dédiée, permanence, cellule d'écoute et référents...
2. **Informier, orienter et accompagner** les personnes victimes
3. **Reconnaître et évaluer** la situation
4. **Mener une enquête interne** sérieuse et impartiale : entretiens victime, auteur-e, témoins, recueil de pièces, etc.
5. **Protéger, faire cesser** les faits, éloigner (mesures conservatoires). Informer les personnes concernées du suivi de l'enquête
6. **Sanctionner l'auteur-e**
7. **Agir auprès des équipes de travail**
8. **Tirer des enseignements pour renforcer la prévention primaire**



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,

6

Rôles et missions d'un système d'acteurs

Les publics cibles identifiés



Direction

DG, direction d'unité

Tiers intermédiaires

RH, manager-e-s de proximité,
membres et référent-e-s du CSE,
référent-e-s EP/ VSS, représentant-
e-s du personnel,
Médecins du Travail, AS, etc.

Salarié-e-s, stagiaires,
alternant-e-s, intérimaires...

Tiers intervenant-e-s



Direction

DG, direction d'unité

- Se responsabiliser et s'impliquer dans les actions
- Diffuser et « *incarner* » une culture de tolérance zéro
- Impulser un plan de prévention sur les 3 niveaux

- ✓ Connaître les obligations propres à l'entreprise
- ✓ Connaître les obligations et les responsabilités liées à son poste
- ✓ Connaître les messages clefs à porter concernant la sensibilisation des salariés
- ✓ Disposer de repères d'écoute empathique et d'outils d'objectivation

Tiers intermédiaires

RH, manager-e-s de proximité, membres et référent-e-s du CSE, référent-e-s EP/ VSS, représentant-e-s du personnel, Médecins du Travail, AS, etc.

- Actualiser et mener un travail de veille et d'actualisation spécifique
- Cibler et assurer un outillage pertinent
- Décliner un plan de prévention sur les 3 niveaux, le déployer et y participer

- ✓ Mener un travail de veille et de diffusion efficace
- ✓ Gérer et coordonner un projet participatif
- ✓ Créer un dispositif d'écoute adapté et identifier les partenaires pertinents
- ✓ Connaître les messages clefs à porter concernant la sensibilisation des salariés
- ✓ Disposer de repères d'écoute empathique et d'outils d'objectivation

Tiers intervenant-e-s

- Informer un collectif
- Accompagner l'appropriation de l'objet « sexisme » comme un objet de travail commun
- Favoriser l'autonomie dans la recherche de solutions

- ✓ Connaître les obligations propres à l'entreprise
- ✓ Accompagner une problématique spécifique
- ✓ Questionner l'organisation et mettre en perspective sa gestion des risques
- ✓ Outiller les acteurs
- ✓ Gérer et coordonner un projet participatif

Salarié-e-s, stagiaires, alternant-e-s, intérimaires...

- Connaître les limites de ce qui est acceptable ainsi que ses droits
- Être en capacité à s'informer et à trouver le bon interlocuteur
- Développer une vigilance « raisonnable » pour soi ou un pair

- ✓ Être informé de ses droits et des limites de ce qui peut être fait par soi ou un tiers
- ✓ Avoir intégré les différentes formes de sexisme
- ✓ Avoir identifié les ressources potentielles internes et externes
- ✓ Être aidant pour un pair le cas échéant

7

Outils et ressources

Le totem des « 6 facettes du sexisme au travail »

NON SEXISTE

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

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

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

SEXISME MASQUÉ

Agissement sexiste du type :

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

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

HARCÈLEMENT SEXUEL

Actes :

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

AGRESSION SEXUELLE

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

- Surprise
- Menace
- Contrainte
- Violence

Notre cycle de webinaires sur la prévention du sexisme



Prévention
primaire



Prévention
tertiaire

Prévention
secondaire

→ [Cliquez ici SVP !](#) ←

Des fiches outils et ressources à télécharger (+ PDF de tous les webinaires)

Fiche outil « *Autodiagnostic des facteurs organisationnels de risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel* », réalisée par l'Anact,

Fiche outil « *Les étapes pour intégrer le risque d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel dans le DUERP* », réalisée par l'Anact,

Fiche outil « *Analyse d'un cas de sexisme au travail* », à partir de la Méthode « *situation-problème* » de l'Anact,

Fiche ressources « *Mener une enquête en cas de suspicion de situation de sexisme au travail* »

Fiche « *Ressources pédagogiques sur la prévention du sexisme au travail* »



[Pour consulter nos ressources, cliquez ici !](#)

Des guides repères



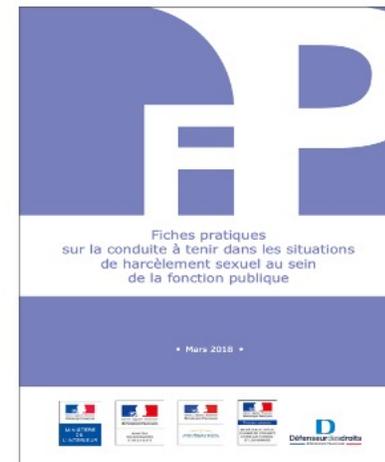
Anact
Guide « Tout ce que vous voulez savoir sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail »



Guide du ministère du Travail
Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner



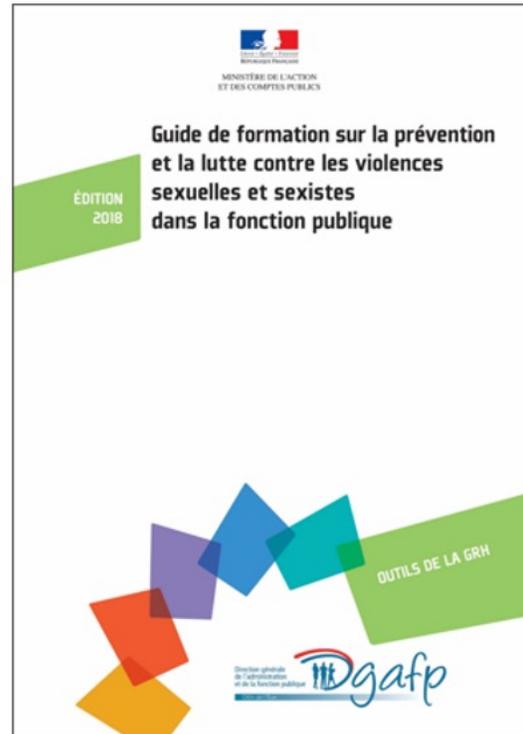
Ministère de la Fonction Publique
Le guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique



Ministère de la Fonction Publique
Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique

Des outils pour la formation

Ministère de la Fonction Publique
Le guide de formation sur la
prévention et la lutte contre les
violences sexuelles et existes dans la
fonction publique



[Cliquez ici SVP !](#)

Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes
et les hommes et de la lutte contre les discriminations
Les outils de formation de la MIPROF sur les
violences sexuelles au travail



**VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES,
RÉAGIR PEUT TOUT CHANGER**

[Cliquez ici SVP !](#)

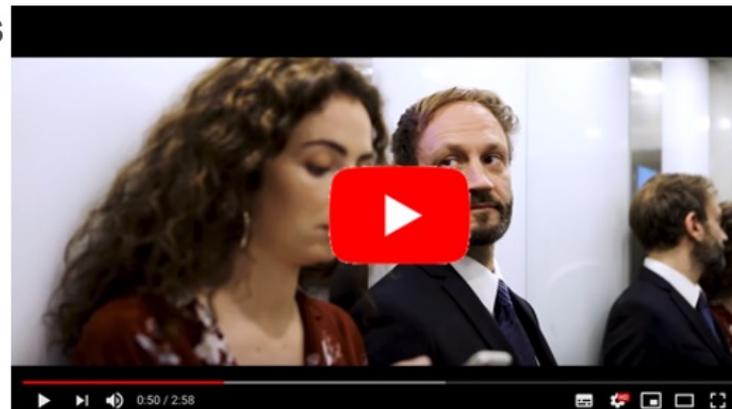
Des vidéos de sensibilisation (Liste exhaustive document ressource)



« Le sexisme ordinaire au travail »

Par la chaîne youtube :
Et tout le monde s'en fout

Mise à l'honneur du guide de sensibilisation du sexisme ordinaire au travail de l'association Action Logement



« Au boulot ! »

Court-métrage sur le harcèlement sexuel au travail, réalisé dans le cadre d'un concours organisé par le Défenseur des droits



« L'assistant – Martin, sexe faible »

Et si les hommes prenaient la place des femmes ?
Dans le monde de Martin, ce sont les femmes qui ont le pouvoir.
Un épisode de France TV Slash/Studio



Une application mobile

Avec cette application, nous nous engageons à lutter contre le harcèlement sexuel et sexiste au travail.

Comment reconnaître des situations d'agissements sexistes ou sexuels, de harcèlement sexuel ? Comment faire valoir ses droits ? Comment réagir en cas de confrontation à ce type de situations (victime ou témoin) ?

<https://www.opcalia.com/actualites/1001-egalites-nouvelle-appli-agir-contre-violences-sexistes-travail>



avec le soutien du Secrétariat d'État chargé de
l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte
contre les discriminations



D'autres ressources pour une veille efficace!



[Faire le quiz](#)



[Voir la vidéo](#)



[L'accès à notre portail de veille documentaire pour une veille efficace ! Cliquez ici !](#)

S'outiller en ludopédagogie !

Le jeu « *Sexisme sans façon* »



[Cliquez ici !](#)

Le jeu « *Essentiels Ega-Pro* »



[Cliquez ici !](#)

Pour aller plus loin...

Aract Paca

EUROPARC de Pichaury - Bat. C1

1330, rue JRGG de la Lauzière

13190 Aix en Provence

m.doillon@anact.fr

Tél. : 04 42 90 30 20