RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
*Liberté*
*Égalité*
*Fraternité*

Anact
L'AGENCE NATIONALE
POUR L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

# PRÉVENTION DU SEXISME ET DES INÉGALITÉS : QUELLES AVANCÉES ET QUELLES SOLUTIONS POUR AGIR ?

SEXISME
~~100~~ façon~~s~~
sans

# Le réseau Anact - Aract

**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) => fusion en un EPA unique au 1er janvier 2023

# L'intervenante du réseau Anact - Aract

**Florence CHAPPERT**

Responsable du Département Expérimentations

Spécialiste des questions de santé au travail des femmes et des hommes

Anact

f.chappert@anact.fr

# Modèle Anact Egalité Santé
## « Toutes choses inégales par ailleurs »

**Organisation et répartition des activités: Mixité**

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

**Management et gestion des 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 conditions de travail différenciées pour les femmes et pour les hommes

Rémunération (salaire, primes)

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

Carrière (formation, promotion…)

1. Quelles avancées dans les milieux de travail ?
2. Quelles évolutions législatives ?
3. Quelles solutions en entreprise ?
4. Quelles ressources proposées par le réseau Anact – Aract ?

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Anact
L'AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

# #1

# Quelles avancées dans les milieux de travail ?

# La crise du Covid

A mis un coup de projecteur sur les différences de situation de travail et de vie des femmes et des hommes en distinguant:

- Les **métiers « essentiels » de la santé, de la propreté, de la grande distribution** à prédominance féminine exposés aux risques biologiques au virus mais aussi à beaucoup de pénibilités
- Les métiers où le **télétravail** est possible:

. Un **progrès pour l'égalité** en permettant aux personnes dans les fonctions supports, d'assistantes ….de télé-travailler

. Mais qui expose à de **nouveaux risques professionnels** avec le manque d'espaces de travail à domicile, l'exposition aux les tensions intra familiales, l'inégalité d'accès ou de maîtrise des équipements numériques, le risque d'isolement ou d'exclusion des collectifs de travail, le cyber-harcèlement…

# Rappel : les aspects juridiques du sexisme au travail

**Un continuum**

## Agissements sexistes

Loi Rebsamen du 17 août 2015 (privé)
et du 8 août 2016 (public)

**Agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant**

## Harcèlement sexuel et sexiste

Lois du 6 août 2012 et 2 août 2021

**Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste**

**Répétés**

**Non Répété sous forme de pression grave pour obtenir un acte de nature sexuelle**

## Agression sexuelle

**Atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise**

## Viol

**Agression sexuelle avec pénétration**

# Sexisme : Quels constats en entreprise ?

→ **Ce que nous avons pu observer en entreprise, c'est que :**

1. Les violences sexistes et sexuelles restent un **tabou** alors qu'elles concernent tout le monde: les femmes mais aussi les hommes qui peuvent être **tour à tour cible ou victime, auteur-e ou témoin**

2. Certains **secteurs** professionnels, certains **environnements de travail**, certains **métiers et postes** de travail sont plus exposés que d'autres

3. Certains modes **d'organisation, de fonctionnement et de management** , mais aussi de certaines **conditions de** travail

# Les enquêtes montrent que certains facteurs de risques favorisent le développement du sexisme en entreprise

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

**PARCOURS**
Statut d'emploi précaire: CDD, interim, stage, alternance, situation de mobilité/recrutement/promotion

Agissements sexistes,
Harcèlement sexuel et sexiste
Agressions sexuelles

**TEMPS**
Travail le soir, de nuit, Horaires atypiques, déplacements, contraintes d'articulation des temps…

**CONDITIONS TRAVAIL**
Forte dépendance hiérarchique ou des collègues, Manque d'autonomie, Faible collectif du collectif, Travail isolé, Objectifs chiffrés importants, Rythmes contraints, Relations public/patient/client, Tenues « sexuées »

Sources : résultats enquête (CT 2013, Sumer, CSEP, Défenseur des Droits)

# Les liens Conditions de travail et exposition au sexisme

- Certains **environnements de travail peu mixtes** (à prédominance masculine ou féminine comme la mode, la petite enfance…)
- Certaines **conditions d'emploi précaires** (contrats courts, stage, alternance…)
- Certaines **organisations de travail par exemple très hiérarchisées** (comme à l'hôpital) **ou très peu hiérarchisées** (monde du spectacle, startup…) ,
- Certains **postes de travail dépendants ou peu autonomes ou peu reconnus** (assistant, assistante , hôte ou hôtesse d'accueil)
- Certaines **conditions de travail** également (travail de nuit, isolé, sous pression,tenues de travail « sexuées », travail en relation public, usager, client…)

→ **exposent particulièrement au risque de sexisme au travail**

# Sexisme : Quelles avancées en entreprise?

**Ce que nous avons pu observer en entreprise, c'est que ce sujet :**

1. Le sexisme est de plus en plus considéré **comme un vrai risque pour l'entreprise** par les Dirigeants (enjeu de réputation donc enjeu économique…)
2. Les entreprises font bien le lien avec **leur responsabilité en matière de santé physique et mentale**
3. N'est plus seulement une affaire individuelle (entre 2 individus) et juridique, mais **collective** qui concerne toute l'entreprise
4. Mais ce sont surtout des **démarches de prévention secondaire** (sensibilisation pour reconnaître des situations) ou **tertiaire** (accompagnement des victimes ) que les entreprises mettent en place

# Égalité : Quelles constats en entreprise? 1/2

Un certain nombre d'entreprises ont des indicateurs Egalité ou note d'Index élevées mais **des indicateurs santé peu favorables pour les femmes** avec par exemple:

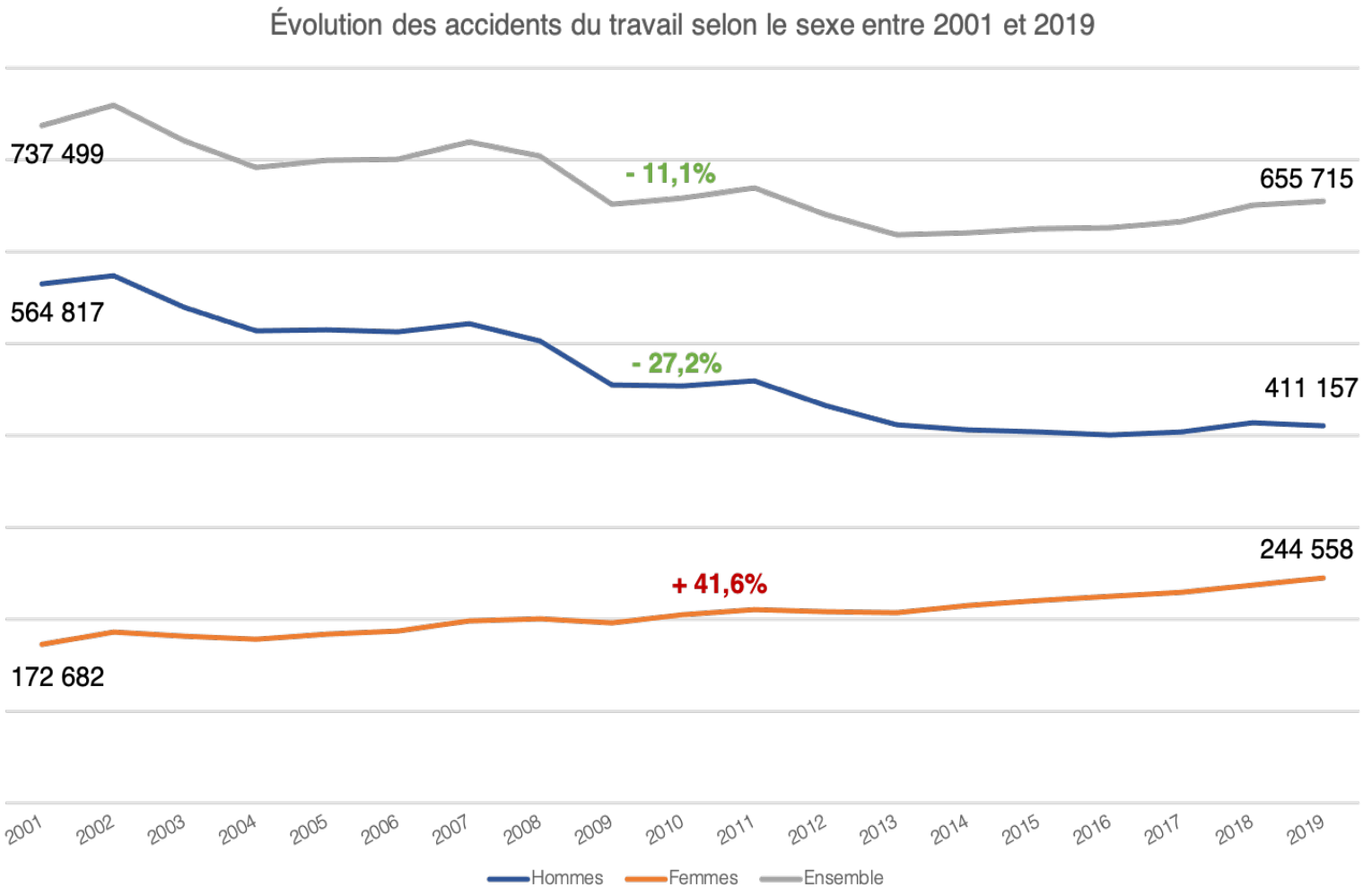
Quand on regarde en moyenne nationale

- De plus en plus d'accidents de travail pour les femmes et de moins en moins pour les hommes pour le secteur privé
- Deux fois plus de risque de TMS pour les Femmes que pour Hommes
- Un absentéisme des femmes 30% à 40% de plus que les hommes dont une faible part de l'écart s'explique par l'arrêt maladie avant maternité

# Photographie statistique des AT selon le sexe

*Actualisation avec publication prochaine*

*19,6 M de salarié-e-s du secteur privé en 2019*




https://www.anact.fr/sinistralite-au-travail-en-france-une-evolution-differenciee-entre-les-femmes-et-les-hommes-entre

# Égalité : quels constats en entreprise ? 2/2

1. Sur ce sujet de l'égalité, beaucoup de choses ont changé depuis une dizaine d'années : **ce n'est plus un sujet confidentiel, réservé aux initiés**…il devient de plus « normal » « banal » de l'intégrer dans ses actions, ses projets…

2. Les inégalités aujourd'hui dans les entreprises sont de **moins en moins la conséquence de discriminations directes** : on recrute de moins en moins à des salaires différents, les augmentations liées au congé maternité sont le plus souvent compensées de par la loi etc…

3. Les inégalités d'aujourd'hui sont ce qu'on appelle **structurelles**: certains systèmes d'organisation et de gestion (répartition du travail, horaires, rythmes…) qui empêchent certaines femmes ou certains hommes d'accéder à certains métiers, de bénéficier de bonnes conditions de travail ou de conciliation etc…

# Égalité : quelles avancées en entreprise ?

L'égalité ce n'est plus seulement agir sur un mode diagnostic pour identifier des écarts ou des situations inégalitaires ou en sensibilisation

1. C'est passer à l'action préventive durable : **prévenir en amont les inégalités dans le cadre des projets de l'entreprise** (nouvelle machine , un nouveau logiciel télétravail, nouveaux horaires…)

2. Il est plus facile d'agir sur les **conditions d'organisation et de travail** que sur stéréotypes de sexe en cherchant à faire évoluer les mentalités

3. **La transition numérique / écologique** : tout projet doit être anticipé au niveau de ses impacts sur les FH car il peut renforcer des inégalités si on n'y prête pas attention

# #2

# Quelles évolutions législatives ?

# Index

- Depuis le 22 février, les entreprises doivent publier le détail de calcul de chaque indicateur sur internet

- La note seuil est passée de 75 a 85 points

- Les entreprises qui ont dessus de 75 mais moins de 85 ont jusqu'au mois de septembre pour mettre en place des mesures correctives complémentaires.

# Harcèlement Sexuel … et Sexiste

**La définition du harcèlement sexuel organisée par le code du travail** (article L. 1153-1 du code du travail) est **désormais identique à celle du code pénal** (article 222-33 du code pénal).

*L'article 1 de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail (loi n° 2021-1018, **2 août 2021**, JO : 3 août) a mis à jour l'article L. 1153-1 du code du travail : y sont intégrés les apports de la loi n° 2018-703 dite loi Schiappa (loi du 3 août 2018, JO : 5 août).*

Il est désormais prévu que :

- les **propos ou comportements à connotation sexiste** imposés à une personne peuvent aussi caractériser un **harcèlement sexuel**
- l'infraction peut être commise par **plusieurs personnes**, de manière concertée ou non, sans qu'aucune d'entre elles ait agi de façon répétée
- les propos ou comportements à connotation sexiste n'auront plus à être « imposés » à la personne, cette dernière devant seulement **les avoir « subis »**.

*Cette nouvelle version de l'article L. 1153-1 du Code du travail entrera en vigueur à compter du 31 mars 2022.*

# Violences conjugales

=> **Novembre 2020 - Bilan du Grenelle des Violences Conjugales**
https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/communique-bilan-du-grenelle-des-violences-conjugales-25-11-2020/#:~:text=%C3%80%20ce%20jour%2C%20sur%20les,des%20mesures%20ont%20%C3%A9t%C3%A9%20engag%C3%A9s.

=> **Novembre 2021 : La Convention 190 de l'OIT** sur les Violences et Harcèlement fondés sur le genre que le sénat vient de ratifier **:** l'élimination de la violence dans le monde du travail intègre la **violence conjugale**
https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

# Violences conjugales

- 10% des salarié-e-s, majoritairement des femmes, sont concernés par les violences familiales (environ 1 M en France)
- Avec des impacts en entreprise : retard , absentéisme, repli sur soi, risque de stigmatisation comme mauvaise collègue, risque accru d'exposition au VSS au travail difficultés de concentration, difficulté de s'exprimer, risque de perte d'emploi
- Ces violences ignorent les différences sociales , géographiques…
- L'emploi, le travail, l'entreprise jouent un rôle décisif pour tenter de sortir de la violence conjugale

=> **L'employeur doit étendre sa prévention aux violences et harcèlement sexuel d'origine extraprofessionnelle**

⇒ **Informer :** Affichage, Sensibilisation , Permanence, …

⇒ **Mieux protéger collectivement ?** Aménagement horaire, Changement lieu travail, Relogement d'urgence…

⇒ **Négocier :** Accord

Les CIDFF peuvent aider les entreprises pour les aider à repérer et aider les femmes victimes
https://fncidff.info/actualites/violences-au-sein-du-couple-on-en-parle-au-travail

# Violences conjugales

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

- Inclure la protection des personnes concernées par des Violences conjugales ou familiales dans le cadre des **actions de maintien dans l'emploi** (comme pour MCE, inaptitudes…)

- S'élargir au personnes avec des **orientations sexuelles ou identités de genre** différentes LGBTQIA+ (Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Trans*, Queer et Intersexe et Asexuel·le ou Aromantique)

- Intégrer à terme la **notion de cumul des violences / discriminations / inégalités** (approche inter-sectionnelle notamment avec la prise en compte de l'âge , de l'origine,...)

# #3

# Quelles solutions en entreprise ?

# Développer des actions aux 3 niveaux de prévention

## Prévention tertiaire

Pour accompagner les situations avérées et les inégalités et réparer

Mettre en place un dispositif de recueil des plaintes et de réduction des écarts de salaire carrière

## Prévention secondaire

Pour savoir dépister les situations à risque ou inégalitaires

Mettre en œuvre un programme de sensibilisation et de formation au sexisme et aux inégalités

## Prévention primaire

Pour limiter les causes des inégalités et risques de sexisme

Mettre en place des démarches collectives et organisationnelles

# 5 leviers d'action mobiliser pour réussir sa prévention primaire

**=> Avant tout : Préciser le rôle et les missions des référent-e-s CSE et entreprise (> 250) aux 3 niveaux de prévention**

1. Réaliser un **Diagnostic des facteurs de risques**

2. Réaliser un **Diagnostic des ressources en prévention**

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

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

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

# 1 - Réaliser un diagnostic des facteurs de risques

*Dans mon entreprise:*

- *Est-ce qu'il existe des activités, des unités de travail, des postes* ***à prédominance féminine ou masculine ?***
- *Existe-t-il du personnel en* ***stage, alternance, CDD, intérim, insertion*** *?*
- *Les rapports professionnels dans l'entreprise sont-ils* ***très hiérarchisés ou au contraire, trop peu hiérarchisés ?***
- *Certains postes sont-ils* ***très dépendants*** *du client, fournisseur, manager, collègue ?*
- *Existe-t-il des* ***activités en relation directe avec les publics? patients ? clients? Fournisseurs? partenaires?***
- *Y a t'il des* ***des scénographies de travail ou des tenues professionnelles sexuées?***
- *Est-ce qu'il y a de* ***nouvelles formes de cyber-sexisme*** *(accès au numérique, interruption-monopolisation de la parole, contenu des communications à distance,...)*
- *Existe-t-il une culture de l'objectif chiffré ou une forme de* ***pression/contrainte sur l'objectif/le rythme de travail ?***
- *Existe-t-il des situations de travailleurs (se)* ***isolé-e-s ?***
- *Certains postes comportent-ils beaucoup de* ***déplacements ?***
- *Certain-e-s travailleur-euses sont ils en* ***horaire atypique? Le soir , la nuit ?***

# 2 - Réaliser un diagnostic des ressources en prévention 1/3

Des questions à se poser pour identifier les ressources en prévention primaire

*Dans mon entreprise:*

- *Est-ce que mon entreprise **affiche des engagements** qui vont dans le sens de la prévention du sexisme au travail et des inégalités dans sa charte éthique, RSE/HSE, QVT, management?*
- *Mon organisation a-t-elle **nommé des référent.e.s** agissements sexistes et harcèlement sexuel pour le CSE ou pour l'entreprise (obligatoire dans toute entreprise d'au moins 250 salarié.e.s) ?*
- *Le **DUERP** (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) intègre t-il l'impact différencié à l'exposition en fonction du sexe?*
- *Le **plan d'actions de prévention/HSE** inclue-t-il des mesures de prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel ?*
- *Existe-t-il un **accord Egalité, QVT** ou autre incluant un volet de prévention des agissements sexistes et harcèlement sexuel ?*
- *L'entreprise a-t-elle mis en place **une clause de bonne conduite / charte** rde elation auprès des fournisseurs / clients ou usagers ?*
- *Des **modalités de soutien, d'appui, d'entraide, de polyvalence** dans le travail, sont–elles organisées dans l'entreprise*
- *Y a t il des **aménagements permettant l'alerte** ou le retrait en situation d'accueil ?*
- *Des **vestiaires et sanitaires séparés** pour les femmes et pour les hommes sont-ils en place?*
- *Des **espaces de travail et de circulation bien éclairés** (cloisons à mi hauteur…) sont-ils en place?*
- *Des **modalités de retour au domicile** prévues la nuit sont-elles organisées si besoin?*

# 2 - Réaliser un diagnostic des ressources en prévention 2/3

Des questions à se poser pour identifier les facteurs ressources en prévention secondaire

- *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** ?*

# 2 - Réaliser un diagnostic des ressources en prévention 3/3

Des questions à se poser pour identifier les facteurs ressources en prévention tertiaire

- *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,...) ?*

# 3 - Intégrer le risque dans le DUERP

⇒ *L'**évaluation** des risques doit désormais depuis 2014 tenir compte de **l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe »** (articles R 4121-1 et suivants du code du travail)*

- **Installer une démarche globale, participative et pluridisciplinaire:**

➢ **Prenez en compte la mixité dans la composition de ce groupe de travail ou Comité de Pilotage !**

- **Evaluer la situation de votre structure face aux risques de VSST**

➢ **Utilisez la fiche outil d'autodiagnostic des facteurs organisationnels des risques d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel**

- **Vérifier que votre DUERP est construit par Unité de Travail**

➢ **Le DUERP ne doit oublier aucun salarié-e :** CDI, CDD, intérimaire, sous-traitant-e (femme de ménage), stagiaire, alternant-e…

# 4 - Mettre en place des mesures organisationnelles

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

*Article L. 2312-9 Le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes*

# 5 – Négocier des accords EP-QVT

Nouveau 2022 !!!

https://www.anact.fr/la-negociation-collective-egalite-professionnelle-et-qualite-de-vie-au-travail-ep-qvt

SOMMAIRE


01. Quels sont les enjeux d'une négociation EP-QVT ? 04

02. Pourquoi associer dans la négociation l'égalité professionnelle et la QVT ? 07

03. Qu'apprend-on des accords existants ? 09

04. Quelle mobilisation du CSE dans les négociations EP-QVT ? 10

05. Quelles sont les grandes étapes de la préparation de la négociation EP-QVT ? 12

06. Comment identifier les indicateurs sexués pertinents pour le diagnostic ? 14

07. Comment passer du diagnostic aux actions de prévention des inégalités ? 17

08. Pourquoi évaluer l'impact des projets de transformation sur l'égalité professionnelle ? 19

09. Comment intégrer la prévention du sexisme au travail dans un accord EP-QVT ? 21

10. Comment intégrer l'égalité dans tout accord collectif ? 23

Annexe 1: Le cadre légal de la négociation de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail 24

Annexe 2: Les dimensions du télétravail au prisme de l'égalité professionnelle : propositions et recommandations 27

# Egalité : Du rattrapage à la construction

Ecarts de salaire

Absentéisme, AT, MP

Agissement Sexiste, harcèlement sexuel

Accompagner les personnes et les collectifs

RATTRAPER

REPARER

Prévention des inégalités et du sexisme

Identifier les situations de sexisme et les inégalités F/H

REPERER

QUALIFIER

**Intégration de l'Egalité dans les projets**

**Mettre en place une organisation de travail égalitaire**

**CONSTRUIRE**

**NEGOCIER**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Anact
L'AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

# #4

# Quelles ressources le réseau Anact – Aract propose ?

# Le Guide Anact - 12 pages

**Lire le guide de l'Anact**

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

⇒ A télécharger pour tout public en amont ou aval d'une sensibilisation par exemple: https://www.anact.fr/guide-sexisme-au-travail-tout-ce-que-vous-voulez-savoir

# Le jeu « Sexisme sans façon »

## Comment ?

- **Situations fictives** mais inspirées de situations de travail ordinaires.
- De **4 à 12 joueurs** + **un maitre du jeu**.
- Durée : **45 min**.

## Pourquoi ?

- **Démasquer** les différentes facettes du sexisme
- **Mieux connaitre** les composantes possibles du sexisme dans les situations de travail au quotidien
- **Prendre conscience** pour engager une démarche de prévention du sexisme au travail

## Pour qui ?

- Tous les **salarié.e.s** et **agent-s**
- Secteur **public** et secteur **privé**
- **À l'initiative des acteurs** en charge de mettre en place une action de sensibilisation et de prévention des violences sexistes et sexuelles (**RH, CSE, référents sexisme/égalité…)**

*En vente: https://www.anact.fr/sexisme-sans-facon-un-nouveau-jeu-pedagogique-pour-lever-le-tabou-sur-le-sexisme-au-travail*
*216 Euros TTC payable en ligne*

# Les principes de conception du jeu à partir d'une étude de terrain

- Permettre à **tous et toutes de se sentir concerné-e-s**
- S'appuyer sur un **discours « non-culpabilisant »**
- Entre **finesse** et **provocation** pour susciter la discussion et la réflexion
- Jouer et échanger sur un **temps court** et en **petit groupe**
- Se baser sur des **mises en situations de travail***

** Les différentes situations de travail: En équipe, réunion, entre collaborateurs, dans des filières et postes plus exposés, en statut précaire, en situation d'articulation des temps, en situation de recrutement / promotion, en situation de management, en relation avec l'extérieur*

# Principes du Jeu « Sexisme sans façon »

❖ **Synopsis :**

Vous êtes salarié.e d'un restaurant. Vous devez bien faire votre travail en traitant des commandes constituées d'entrées, de plats, de desserts et de boissons, mais pour cela, vous devrez répondre avec succès aux questions/ épreuves proposées au menu…

❖ **Le but du jeu :**

Servir un maximum de commandes aux client.e.s du restaurant.

❖ **L'objectif pédagogique :**

Reconnaître et identifier au travers de toutes les questions / épreuves les 6 types de manifestations du sexisme au travail

❖ **Stratégie :**

**Favoriser les échanges** en répartissant les participants en **4 équipes** qui s'affrontent pour remplir leurs commandes clients afin d'obtenir le plus de points possibles en répondant aux **questions et défis** proposés.

# Les éléments du jeu de plateau « Sexisme sans façon »

La **règles** du jeu et les **consignes**

Un **plateau de jeu** aléatoire et évolutif !

**4 totems (1 par équipe)** indiquant les 6 définitions (*à transmettre si besoin aux participants après le jeu)*

**18 cartes commandes** à remplir pour gagner !

**60 tuiles de forme hexagonale à gagner :** entrée, plat, dessert, boisson

**+ le guide** de 12 pages téléchargeable
**https://www.anact.fr/guide-sexisme-au-travail-tout-ce-que-vous-voulez-savoir**

**Des cartes** :
50 cartes Entrée
60 cartes Plat
34 cartes Dessert
38 cartes Boisson

# Un levier pédagogique fondamental dans le jeu : 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 familières
- 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

# Place au jeu !

*Sexisme ou pas ? Et lequel ?*

Nicolas fait des avances sexuelles à Sophia qui le repousse : «Si tu n'acceptes pas, tu vas le regretter.»

*R : Harcèlement sexuel*
*(Pression grave, sous forme de menace ou de chantage, dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle).*

CARTE PLAT

# Ressources du réseau Anact-Aract

## Notre cycle de webinaires sur la prévention du sexisme

Sur la chaîne Youtube de l'Anact

https://www.youtube.com/channel/UCtgR1IyYmaluiXJOydkiCg/

Prévention primaire

Prévention secondaire

Prévention tertiaire

# Ressources du réseau Anact-Aract

## Des fiches outils et ressources à télécharger (et 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 »

https://www.anact.fr/ressources-prevention-sexisme-travail

# Un kit de sensibilisation avec un Quizz

## Outils développés par l'Aract et les CIDFF de la région Centre Val de Loire :

Vous êtes employeur-e salarié-e, retrouvez toutes les informations juridiques

Un diaporama à télécharger pour animer une réunion de sensibilisation

Un quiz pour animer de façon ludique une réunion de sensibilisation

*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 Égalité à consulter

Faire le quiz

Voir la vidéo

Voir le dossier

Jouer au jeu des Essentiels Egalité

https://veille-travail.anact.fr/produits-documentaires/prevenir-les-agissements-sexistes-et-le-harcelement-sexuel-une-preoccupation

# L'outil DIAG EGA-PRO-INDEX (actualisation de l'outil Diagnostic Egalité de l'Anact Excel)

TYPE DE PUBLICATION **Kits méthodologiques**

AUTEUR(S) **Anact**

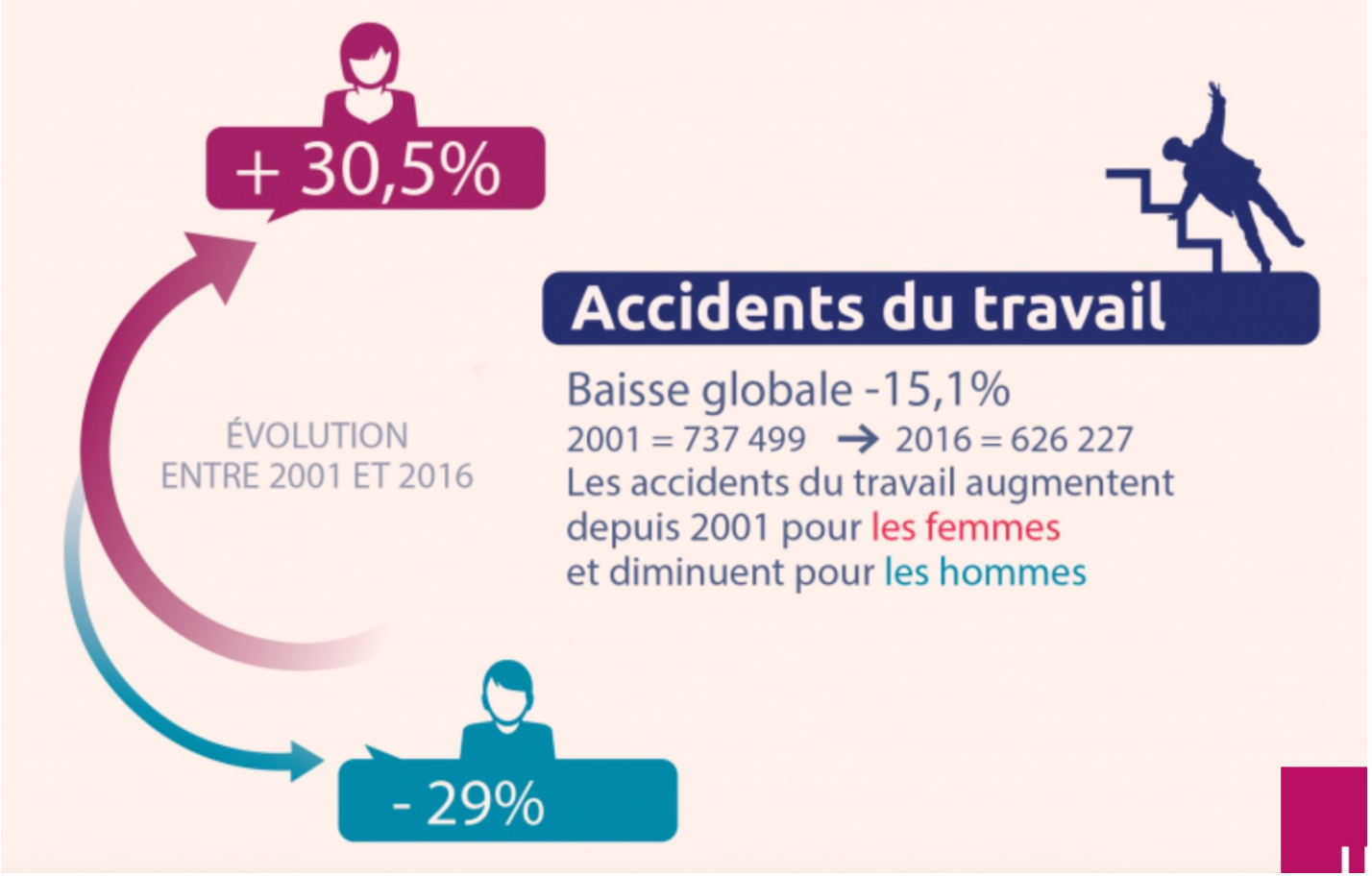
**TÉLÉCHARGER CETTE PUBLICATION**

**Outil Anact Diagnostic Égalité - Index 2021** (ZIP, 1.24 Mo)

**Guide D'utilisation De L'outil Diag EgaPro-index** (PDF, 3.63 Mo)

https://www.anact.fr/realiser-son-diagnostic-egalite-professionnelle

# Nouveau 2022 à venir !!!
# Actualisation de la sinistralité selon le sexe 2001-2019




https://www.anact.fr/photographie-statistique-des-accidents-de-travail-des-accidents-de-trajet-et-des-maladies

# D’autres rendez-vous en ligne …

## Les prochains webinaires

webikeo.fr/chaine/anact

Jeu. 10 Mar. à 14H15 — 30mn

**Un financement pour renforcer la culture de la prévention des risques professionnels dans les TPE-PME**

de Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Mer. 13 Avr. à 09H30 — 45mn

**De la QVT à la QVCT, pourquoi et comment se lancer en 2022 ?**

de Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Mer. 13 Avr. à 16H30 — 45mn

**Prévention des conduites addictives : faire le lien avec les conditions de travail**

de Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

## Les replays des webinaires Anact

webikeo.fr/chaine/anact

Jeu. 20 Jan. à 11H15 — 45mn

**Négo télétravail : comment intégrer l'égalité professionnelle dans son accord**

de Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Jeu. 13 Jan. à 11H00 — 60mn

**Travail hybride : faut-il renouveler les pratiques de management ?**

de Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Lun. 13 Déc. à 11H15 — 45mn

**Egalité professionnelle : comment passer du calcul de l'Index au plan d'action ?**

de Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

# Merci d’avoir suivi ce webinaire
# Pour aller plus loin …

- Téléchargez cette présentation *(onglet sur la droite)*

- Notez et commentez ce webinaire

webikeo.fr/chaine/anact

- Consultez les webinaires passés et à venir

anact.fr

- Retrouvez notre actualité, nos outils et nos publications

S’abonner à la newsletter

- Abonnez-vous à la newsletter Anact

anact.fr/formations

- Découvrez l’offre de formation Anact

- Suivez-nous sur les réseaux sociaux