

Prévenir le sexisme au travail



Les analyses faites et basées sur des interventions en entreprise, des études et des recherches, mettent en lumière des différences voire des inégalités entre les femmes et les hommes en matière de conditions de travail et de santé au travail. Voici quelques constats.

De quoi parle-t-on ?

Des différences de conditions de travail entre femmes et hommes

Le sujet de l'égalité professionnelle entre les salariés femmes et hommes fait l'objet de dispositions légales. Cependant, l'égalité professionnelle est souvent réduite à l'égalité salariale, l'espérance de carrière, le temps partiel, sous l'angle de la discrimination directe et de l'emploi. Or, les inégalités entre les femmes et les hommes ne concernent pas seulement les conditions d'emploi mais aussi les situations et les conditions de travail.

Les femmes et les hommes sont exposés à des contraintes de travail différentes, compte tenu notamment :

- **de la ségrégation des emplois**, avec d'un côté des métiers à prédominance féminine (sages-femmes, aides-soignantes, infirmières, etc.) et de l'autre, des métiers à prédominance masculine (agent du bâtiment, militaire, etc.) ;
- **de parcours professionnels différents** pour les femmes et pour les hommes ;
-

- **des expositions différentes aux risques et à la pénibilité au travail** avec une invisibilité de ces derniers plus marquée pour les secteurs à prédominance féminine ;
- **d'un cumul différencié des charges professionnelles et familiales** en lien avec des contraintes de temps de travail différentes pour les femmes et pour les hommes ;
- **d'une invisibilité des pénibilités**, risques et violences dans certains emplois ;
- **des pratiques RH** (critères d'ancienneté, de disponibilité, etc.) qui freinent les parcours.

En effet, les femmes au travail sont autant exposées à la pénibilité physique et/ou mentale que les hommes, mais elle est souvent moins visible et donc moins prise en compte. Par exemple, une intervention du réseau Anact-Aract dans une imprimerie a révélé que les femmes dans les postes d'aide de finition portaient jusqu'à 11 tonnes par jour, en manipulant des paquets de cahiers qui pesaient 20 kilos chacun.

En conséquence, ces différences de conditions de travail ont un **impact sur la santé au travail des femmes** qui sont alors plus exposées aux troubles musculosquelettiques (TMS), aux risques psychosociaux (RPS), et à l'usure professionnelle. Elles ont également un impact sur l'activité de l'entreprise : plus d'absentéisme (arrêts de travail), de turn-over, baisse de performance, etc.

Santé au travail : les femmes sont de plus en plus exposées

Comment faire ?

Pour promouvoir et garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, l'Anact vous propose une démarche en 4 étapes.

Comment établir un diagnostic égalité professionnelle et l'analyser ?

La première étape de notre démarche, élaborée avec le ministère chargé du Travail, consiste à établir un **diagnostic des écarts de situations entre les hommes et des femmes dans l'entreprise**, à partir des données sociales de l'entreprise (BDES Égalité, Index,...). Cette analyse réalisée à partir des données chiffrées de l'entreprise constitue la première partie du diagnostic de situation comparée dont l'élaboration est obligatoire (RSE pour 50-299 salariés et RSC pour plus de 300 salariés).

Comment élaborer un plan d'action égalité professionnelle ?

Une fois le diagnostic établi, l'étape suivante consiste à rédiger le plan d'action. Celui-ci a pour objectif de réduire de façon concrète les écarts entre les femmes et les hommes. Il constitue la deuxième partie du rapport de situation comparée.

Pour réaliser le plan d'action, sélectionnez au moins 3 des 9 domaines d'action pour les entreprises de 50 à 299 salariés et au moins 4 des 9 domaines d'actions pour les entreprises de plus de 300 salariés : celui de la rémunération qui est obligatoire, et deux que vous choisissez en vous appuyant sur l'analyse du diagnostic.

Le plan d'action doit déterminer :

- des objectifs de progression,
- des actions permettant de les atteindre,
- des indicateurs chiffrés pour chaque action permettant d'en mesurer l'efficacité,
- et une évaluation du coût des mesures prises et leur échéancier.

Pour prévenir contre les inégalités professionnelles, les entreprises de 50 salariés et plus doivent être couvertes par un accord (ou, à défaut, par un plan d'action). Avant d'entamer la négociation, vous devez le transmettre :

- au comité d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel)
- à la commission égalité professionnelle si elle existe dans l'entreprise
- aux délégués syndicaux.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est tenu à disposition de l'inspection du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les 15 jours.

Pour parvenir à un accord, vous devez ensuite engager une négociation collective avec les délégués syndicaux en vous basant sur le diagnostic de situation comparée. Celui-ci porte sur au moins 3 des 9 domaines d'action pour les entreprises de 50 à 299 salariés et au moins 4 des 9 domaines d'actions pour les entreprises de plus de 300 salariés, **la rémunération étant un domaine d'action obligatoire**. Il doit comprendre des objectifs et des mesures permettant de réduire les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Pour vous aider à conduire vos négociations, vous pouvez suivre et consulter:

- La formation Égalité professionnelle : négocier un accord pour une dynamique pérenne
- Le guide 10 questions sur la conduite de la négociation collective
- Le guide Égalité professionnelle et QVCT : 10 recommandations pour négocier un accord
- Le guide La négociation collective égalité professionnelle et qualité de vie au travail (EP-QVT)

Comment suivre et promouvoir votre plan d'action **pour l'égalité femmes-hommes** ?

Dernière étape de la démarche : assurer le suivi des actions définies dans l'accord ou, à défaut, dans le plan d'action unilatéral de l'employeur.

Ce suivi comporte 3 axes :

- **La définition des modalités de suivi**

Cette partie est assurée par la commission d'égalité professionnelle pour les entreprises de plus de 200 salariés. Pour les entreprises inférieures à ce chiffre, une personne est identifiée dans l'entreprise pour suivre les actions. Elle doit :

définir les indicateurs de suivi pour chaque mesure du plan d'action, fixer le calendrier de suivi et prévoir des étapes de bilan chiffré sur la base des objectifs négociés.

- **la réalisation d'une synthèse du plan d'action**

Cette synthèse doit faire apparaître clairement les objectifs de progression chiffrés et les actions retenues, accompagnés des indicateurs chiffrés sur la situation respective des femmes et des hommes par catégorie socioprofessionnelle. Elle porte obligatoirement et au minimum sur les trois domaines suivants : le salaire médian (ou le salaire moyen), la durée moyenne entre deux promotions, le nombre de femmes et d'hommes occupant des fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

- **la promotion des actions**

Une fois la synthèse réalisée, elle doit être affichée dans l'entreprise. À défaut, elle doit être diffusée par tout moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité dans l'entreprise. Le document peut par exemple être envoyé par mail aux salarié(e)s. Dans tous les cas, elle doit être mise à disposition de toute personne qui la demande. Enfin, elle doit être publiée sur le site Internet de l'entreprise, s'il existe.

er sur l'égalité professionnelle ?

Le sexisme au travail

Repères pour évaluer les risques, outils de sensibilisation, pistes d'action en matière d'organisation du travail... Il convient donc de mener une démarche de prévention des risques d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel et des agressions sexuelles dans votre structure.

Regarder le cycle "Sexisme au travail : réussir sa démarche de prévention"

Vous êtes membre des ressources humaines ? du service prévention ? du CSE ? représentant-e du personnel ? référent-e sur ces questions ? L'Anact a élaboré un cycle de 4 webinaires gratuits, qui proposent des repères opérationnels pour **impulser une démarche de prévention** des agissements sexistes, du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles au travail, en s'appuyant notamment sur les outils gratuits et pratiques du réseau Anact-Aract.

Outils de prévention du sexisme au travail :

1. Sexisme : un nouveau risque professionnel ?

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

- Quiz "Violences sexistes et sexuelles au travail", réalisé par l'Aract Centre-Val de Loire et le CIDFF de la même région
- [Télécharger la présentation du webinaire](#)

2. Sexisme au travail : comment évaluer le risque et agir en amont ?

- 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
- Parcourir la "Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2016", réalisée par l'Anact

3. Sexisme au travail : comment sensibiliser et former ?

- Fiche "Ressources pédagogiques sur la prévention du sexisme au travail"
- Fiche de présentation du jeu pédagogique Sexisme sans façon !
- Télécharger la présentation du webinaire

4. Sexisme au travail : comment traiter un cas ?

- Fiche outil "Analyse d'un cas de sexisme au travail" (en savoir plus sur la méthode "situation-problème" de l'Anact)
- Fiche ressources "Mener une enquête en cas de suspicion de situation de sexisme au travail"
- Télécharger la présentation du webinaire

Dossier de veille sur le sexisme au travail

Références aux textes de loi, à des études, des guides, des vidéos ou encore des kits pratiques... retrouvez un ensemble de ressources produites par les acteurs publics et les acteurs de la prévention dans le dossier de veille de l'Anact **"Prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel : une préoccupation grandissante dans le monde du travail"**.

Bonjour ma cocotte », « *Laisse tomber elle a ses règles* », « *il manque de virilité, il ne sait pas s'imposer* » ... Nous avons tous été un jour confrontés à de telles réflexions sexistes ou à des agissements plus graves. Pour apprendre à mieux les **identifier** sur leur lieu de travail et à **lutter** contre les agissements et les violences sexistes et sexuelles, Akto (ex-Opcalia) lance **l'application 1001 Égalités**.

L'application propose à l'utilisateur-riche de se mettre à la place de Julia, une consultante en qualité de vie au travail qui réalise une enquête dans une entreprise sur le thème de l'égalité femmes-hommes. À travers des **animations**, des **chats**, des **vidéos interactives** et des **quiz**, l'utilisateur-riche est confronté à des situations liées au harcèlement sexuel,

aux agissements sexistes et auxquels il doit réagir. Ce parcours est complété **d'informations juridiques** qui permettent à chacun-e (victime ou témoin) d'agir.

Suivre le mooc "Les violences sexistes dans la fonction publique hospitalière" de Psytel

Commentaires déplacés, blagues lourdes, mains aux fesses... sont interdits par la loi. Mais toujours très présents ! Comment y faire face ? Comment y mettre fin ? **De quoi parle-t-on** entre agissements sexistes, harcèlement sexuel et agressions sexuelles ? Vers **qui** se tourner ? Comment apporter des **preuves** ? Que doit faire **l'employeur** ?

Ce mooc est là pour vous l'expliquer, constitué de **3 modules de 15 minutes**. Il est destiné aux personnels médicaux et paramédicaux de la Fonction publique hospitalière, femmes et hommes.