

AGIR EN PRÉVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES ET DU HARCÈLEMENT SEXUEL



Sous l'impulsion de la réglementation tout autant que de la société, la question du harcèlement sexuel et des violences sexistes est devenue au cours de ces dernières années un enjeu important de prévention en entreprise. Pour autant, le terme interroge.

Quel comportement peut-on qualifier d'agissements sexistes, voire de harcèlement sexuel ?

QUOI ?



Agissement sexiste

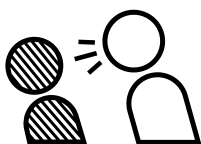


Ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe directement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe quelque soit leur orientation sexuelle.

3 types de sexismes :

- Sexisme ordinaire / bienveillant : vision paternaliste du genre
- Sexisme masqué : Blagues déplacées, répartition des tâches selon des stéréotypes sexistes.
- Sexisme hostile : injures, propos dégradants, infériorisants, remarques culpabilisantes quant aux responsabilités familiales...

Incivilité



Actes ou comportements manquant aux convenances sociales, aux règles de vie en communauté (respect, politesse, courtoisie...)

Harcèlement sexuel



Faire subir à une personne, qui ne le souhaite pas, des comportements ou propos à connotation sexuelle. Manifestation d'un rapport de pouvoir ou l'autre cherche à s'imposer à dominer.

La loi distingue 2 types de harcèlement sexuel :

- Actes répétés sous forme de propos ou de comportements à connotation sexuelle ou sexiste non désirés
- Acte unique sous forme de pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle

Agression sexuelle



Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte physique ou morale, menace ou surprise.

Fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise, à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers



Santra Plus
Prévention • Santé • Travail

AGIR EN PRÉVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES ET DU HARCÈLEMENT SEXUEL



COMMENT AGIR ?

Afficher clairement une tolérance zéro rend plus complexes les agissements hostiles :

- Parole facilitée
 - Intervention au plus tôt
- } frein à l'évolution des situations délétères

Agir en prévention :

L'objectif n'est pas de rechercher un coupable mais surtout d'étudier les facteurs qui ont pu permettre à cette situation d'exister, de perdurer et de s'intensifier.

Certains contextes professionnels semblent jouer un rôle :

- Isolement ou situation de vulnérabilité (contrats précaires, jeunes en alternance, salariés en situation de handicap...)
- Mixité trop faible, manque de soutien du collectif et de l'entourage professionnel
- Relations au public
- Absence de canaux pour remonter les difficultés au travail
- Mauvaise ou absence de gestion des situations conflictuelles
- Antécédents au sein de l'entreprise

QUI PEUT AGIR ?

- Managers de proximité
- Instances du personnel
- Entourage professionnel
- Infirmière ou assistant social d'entreprise
- Employeur ou son représentant
- Réfèrent harcèlement sexuel
- Service de santé au travail
- Consultation de pathologie professionnelle
- Inspection du travail
- Différentes plateformes à distance

<https://www.service-public.fr/cmi> ou 0 800 05 95 95

COMMENT ?

Primaire	Éliminer ou réduire les sources de risques	<ul style="list-style-type: none">• Travailler sur les leviers de prévention du harcèlement sexuel et sur les facteurs de risques.• Intégrer dans le RI et le DUERP
Secondaire	Développer les compétences et les ressources	<ul style="list-style-type: none">• Informer / sensibiliser les acteurs clés de l'entreprise• Nommer un référent (+ de 50)• Mettre à disposition des relais potentiels• Travailler sur des procédures de prise en charge des faits de dénonciations pour réagir rapidement
Tertiaire	Intervenir en réparation	<ul style="list-style-type: none">• Mettre en sécurité la ou les victimes présumées• Organiser si besoin une prise en charge extérieure• Enquêter