

initiative
#StOpE

Au travail
CONTRE LE SEXISME
dit Ordinaire
en Entreprise

INTRODUCTION

Les entreprises, écoles et organisations sont déjà fortement mobilisées en matière de responsabilité sociale et, au premier chef, sur l'égalité des chances et l'égalité professionnelle.

Aujourd'hui, un sujet irrigue tout particulièrement nos communautés professionnelles, celui du respect et de la reconnaissance des femmes et des hommes au travail. A ce titre, une vigilance toute particulière doit être portée à l'égard des manifestations du sexisme dit « ordinaire ».

Par là, nous entendons des signes, des gestes, des propos, des comportements, qui, de façon insidieuse, parfois sournoise, déstabilisent, infantilisent, délégitiment, voire disqualifient les femmes sur le marché du travail et les conduisent, parfois, à s'autocensurer.

Ces attitudes constituent non seulement un gâchis d'énergie et un frein à l'expression des potentiels qui portent atteinte à la qualité de vie au travail au sein de nos organisations mais créent aussi de la souffrance chez nos collaborateurs et collaboratrices.

C'est pourquoi il nous a semblé important de fédérer les organisations souhaitant s'engager sur ce thème et de réaliser ce livret de bonnes pratiques visant à accompagner la mise en place d'actions concrètes sur les thématiques liées à la question du sexisme ordinaire.

Ce travail est placé sous le Haut Patronage de Élisabeth Moreno, ministre déléguée auprès du Premier ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.

Il est mené en partenariat avec Brigitte Grésy, experte des questions d'égalité et de sexisme au travail.

Anne-Sophie Beraud, *Directrice Diversité et Inclusion Accor*

Morgane Reckel, *Directrice Associée Diversité et Inclusion EY France*

Anne-Laure Thomas, *Directrice Diversités et Inclusion L'Oréal en France*

Définition du **SEXISME ORDINAIRE**

Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.

Il se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion.

Source : Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité. Brigitte Grézy et Marie Becker. Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes. Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes. Mars 2015.

Kit pour agir contre le sexisme. Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes. Février 2017.

Agissement sexiste : art. L. 1142-2-1 du code du travail " 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 ".



d'Engagement

**Sous le Haut Patronage de Élisabeth Moreno,
ministre déléguée auprès du Premier ministre
chargée de l'Égalité entre les femmes et les
hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances**

Nos entreprises se développent, innovent, investissent, commercialisent des produits et des services qui répondent aux besoins de nos clients en France et à l'international. Notre croissance durable, nos succès industriels et commerciaux, notre capacité à créer de la valeur sur le long terme, reposent sur le talent des femmes et des hommes qui collaborent quotidiennement sur l'ensemble de nos sites.

Nos entreprises, écoles et association sont aussi le reflet d'une société : celle-ci se trouve parfois traversée par des comportements ou des représentations collectives qui sont sources d'inégalités, de discrimination, voire de violence. C'est le cas du sexisme ordinaire qui, dans certaines situations de la vie quotidienne au travail, souvent de façon involontaire ou insidieuse, se traduit par des mots, des gestes, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent les femmes.

Nous nous engageons aujourd'hui, au travers de l'**initiative #StOpE**, pour faire reculer le sexisme ordinaire au sein de nos organisations : il en va de notre responsabilité d'employeur, sur le fondement de nos obligations de sécurité ; il en va de notre devoir collectif d'œuvrer pour que nos environnements de travail permettent à nos salariés de pouvoir construire leur carrière et faire valoir leurs compétences sans frein, ni crainte, ni barrière.

Au travers de cette initiative, comme organisations signataires, nous prenons l'engagement de déployer au cours de l'année à venir au moins une des actions prioritaires suivantes :

1

Afficher et appliquer le principe de tolérance zéro

2

Informer pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts

3

Former de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire

4

Diffuser des outils pédagogiques aux salariés pour faire face aux agissements sexistes en entreprise

5

Inciter l'ensemble des salariés à contribuer, à prévenir, à identifier les comportements sexistes et à réagir face au sexisme ordinaire

6

Prévenir les situations de sexisme et accompagner de manière personnalisée les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes

7

Sanctionner les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées

8

Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire

*“ Te sens-tu capable
d’assumer cette tâche ?
Qu’en pense ton conjoint ? ”*

*“ Je tente de
promouvoir
des femmes,
bien que les
dossiers soient
techniques ”*

*“ Ah c’est vrai, j’oublie tout le temps,
on ne peut pas compter sur elle le mercredi ”*

*“ Dis-donc, Mélanie, la
négo va être dure. Tu
veux que je te fasse une
piqûre de testostérone ? ”*

*“ Elle est encore enceinte /
elle les enchaîne ”*

Afficher et appliquer le principe de tolérance zéro

Bonnes Pratiques

**/ Définir les comportements prohibés
et communiquer dessus.**

**/ Diffuser des exemples de plans tolérance zéro
adoptés par certains dirigeants.**

/ Nommer le sexisme dans les documents officiels.

**/ Valoriser les bonnes pratiques managériales
et les rôles modèles, dans l'optique d'agir contre
le sexisme ordinaire.**

Informier pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts

Bonnes Pratiques

/ Communiquer sur la définition du sexisme, ses origines et ses conséquences (exemple : guides, plaquettes physiques ou virtuelles, vidéos...).

/ Mettre en place un plan de communication pour sensibiliser sur le sexisme ordinaire et apprendre à le détecter (exemple : campagnes d'affichage, fresque de verbatims...).

/ Développer des campagnes de communication participatives (exemple : via le réseau social de l'entreprise, mur des propos sexistes...).

/ Profiter d'événements clés dans l'année pour parler du sexisme ordinaire dans l'entreprise (exemple : Célébration Journée Internationale des Droits des Femmes...).

Former de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire

Bonnes Pratiques

/ Créer et diffuser un module de sensibilisation interactif en ligne, accessible à tous visant à expliquer ce qu'est le sexisme ordinaire.

/ Sensibiliser les managers et recruteurs à la question des stéréotypes « de sexe » dans les processus RH (recrutement, développement de carrière).

/ Utiliser une pédagogie ludique pour faire prendre conscience des agissements sexistes (exemple : jeux de rôles...).

/ Ajouter la question du sexisme dans toutes les formations destinées aux nouveaux arrivants et l'inclure dans les formations managériales.

/ Aborder la question du sexisme dans les formations et actions d'accompagnement dédiées aux salarié.e.s (coaching, mentorat, co-développement).

Diffuser des outils pédagogiques aux salariés pour faire face aux agissements sexistes en entreprise

Bonnes Pratiques

/ Former et donner les outils aux femmes pour leur permettre de faire face aux agissements de sexisme ordinaire en entreprise.

/ Mettre à disposition des boîtes à outils et notamment un livret d'information expliquant comment réagir lorsqu'on est victime ou témoin d'un agissement sexiste (exemple : kits, guides d'expert.e.s).

/ Former sur comment réagir lorsqu'on est témoin direct ou indirect d'un agissement sexiste.

Inciter l'ensemble des salariés à contribuer, à prévenir, à identifier les comportements sexistes et réagir face aux agissements sexistes

Bonnes Pratiques

/ Valoriser les attitudes vertueuses, les initiatives individuelles et d'équipes, visant à prévenir, identifier et réagir face au sexisme ordinaire.

/ Favoriser la création de réseaux / communautés pour la mixité et développer la sororité, l'entraide, et l'appui à la détection des agissements sexistes.

/ Faciliter le dialogue, l'échange et les témoignages autour du sexisme ordinaire.

/ Développer la pratique d'actions percutantes et visibles pour mobiliser sur le sexisme ordinaire (exemple : pratique du carton rouge, jeu concours pour le meilleur clip de sensibilisation intégrant la prise de parole de dirigeant.e.s et de salarié.e.s...).

Prévenir les situations de sexisme et accompagner, de manière personnalisée, victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des comportements sexistes

Bonnes Pratiques

/ Former et accompagner les référents RH et du CSE désignés pour traiter des situations d'agissements sexistes et impliquer les partenaires sociaux.

/ Structurer un dispositif d'écoute et de signalement lié aux agissements sexistes (exemple : dispositif d'écoute externe, anonyme, confidentiel et gratuit...).

/ Assurer l'anonymat et la confidentialité requis pour un traitement efficace des situations remontées.

/ Communiquer clairement autour des circuits d'écoute, de prise en charge et d'accompagnement des victimes et témoins. Faire connaître le rôle et les missions des référents en la matière.

/ Inclure la question du sexisme ordinaire lors des entretiens professionnels.

Sanctionner les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées

Bonnes Pratiques

/ Prendre des sanctions appropriées et proportionnées liées aux comportements déviants, et ce, dans les meilleurs délais.

/ Communiquer sur les sanctions prises face aux comportements prohibés.

Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire

Bonnes Pratiques

/ Mettre en place des indicateurs de suivi sur les agissements sexistes dans l'entreprise.

/ Communiquer aux dirigeants les indicateurs à échéance régulière et garantir la remontée des situations vécues au bon niveau pour poursuivre ou ajuster le plan d'action défini.

/ Inclure les problématiques de sexisme ordinaire dans des baromètres et/ou enquêtes de perception réalisés auprès des salariés ou mettre en place des outils de mesure spécifiques.

151 organisations s'engagent

accenture



ACCORINVEST

THE ADECCO GROUP

AIRFRANCE

Allianz



ou
assystem

AVIVA



bartle

BNP PARIBAS

GRUPE
BPCE

camfil

CANAL+
GROUPE

Capgemini

CBNEWS

CENTRALE
NANTES

CentraleSupélec université
PARIS-SACLAY



Compétences
et
Développement
Réseau d'écoles et de centres de formation

l'Assurance
Maladie
Grande

Chloé





GROUPE RENAULT



Hennessy

HEP EDUCATION

Humanisme Entrepreneurial Professionnalisme



IKEA France



KEYRUS



Lagardère

LAZARD



L'ORÉAL

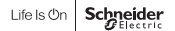
LVMH



mazars



McCANN PARIS





“ Je ne suis pas la femme, Présidente d’Harvard,
je suis la Présidente d’Harvard ”.

Drew Gilpin Faust
Présidente, Harvard University

L’initiative StOpE est animée par l’Association Française des Managers de la Diversité