



FICHE OUTIL

Autodiagnostic des facteurs organisationnels des risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel au travail

Les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel sont des risques professionnels comme les autres qui concernent les femmes et les hommes au travail. Selon l'organisation du travail et les relations sociales, les conditions de réalisation du travail des femmes et des hommes sont différentes et les exposent différemment aux risques professionnels.

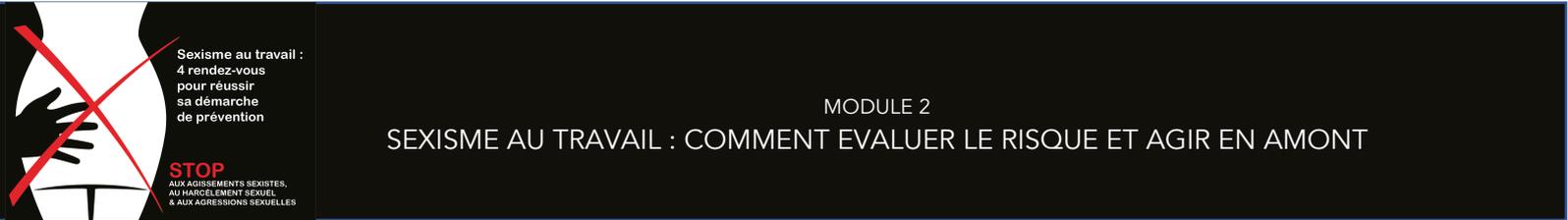
Comme la loi d'août 2014 le précise désormais dans le code du travail, « **l'évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe** ». Les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel doivent être inscrits dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et dans les actions de prévention.

Cette fiche outil vous propose de réaliser un premier diagnostic de la situation de votre structure. Le plus adapté, serait de le réaliser avec des membres du CHSCT-CSE, avec les référents Agissement sexiste et Harcèlement Sexuel du CSE ou de l'entreprise (obligatoire dans toute entreprise d'au moins 250 salarié-e-s), ou tout du moins collectivement avec d'autres membres de votre structure.

Cet autodiagnostic vous apportera une base utile pour intégrer les risques d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel dans votre DUERP et définir ensuite, des actions de prévention.

⇒ (Re)voir le cycle : <https://www.anact.fr/webinaires-sexisme>

Mode d'emploi : veuillez cocher l'affirmation correspondante à votre situation pour chaque question.



I. Pour poser un état des lieux sur les ressources existantes

Existe-t-il un précédent de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Existe-t-il un environnement de travail sexiste ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Que disent les documents internes ?

Le règlement intérieur mentionne-t-il l'interdiction d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel ?

- Non
- Oui

Existe-t-il un accord Égalité et QVT, autre incluant un volet de prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel ?

- Non
- Oui

Le DUERP intègre-t-il les expositions différenciées aux risques pour les femmes et les hommes ?

Mentionne-t-il les postes des femmes et des hommes dans les Unités de Travail ?

Le bilan d'entreprise, les PV du CHSCT-CSE... mentionnent-ils des données sexuées ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui



II. Pour identifier les risques organisationnels

Existe-t-il des unités de travail où il y a une très forte prédominance d'un sexe ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Existe-t-il une polyvalence entre les postes ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Existe-t-il des situations de travailleur (se) isolé-e-s ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Certain-e-s travailleur – ses sont-ils en horaire atypiques ? Le soir, la nuit ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Existe-t-il du personnel en situation de précarité (stagiaire, alternance, CDD, intérim, ...) qui les exposent à une plus grande vulnérabilité ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Des modalités d'appui, d'entraide sont-elles organisées dans l'entreprise ?

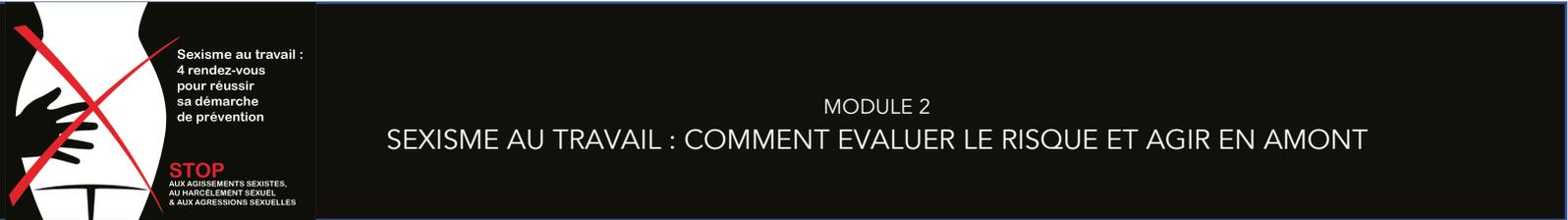
- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Certains postes sont-ils très dépendants du manager ou de collègue-s ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Existe-t-il des activités d'accueil du public, de relation client/fournisseur, de soin ou d'éducation ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui



Sexisme au travail :
4 rendez-vous
pour réussir
sa démarche
de prévention

STOP
AUX AGISSEMENTS SEXISTES,
AU HARCELEMENT SEXUEL
& AUX AGRESSIONS SEXUELLES

MODULE 2

SEXISME AU TRAVAIL : COMMENT EVALUER LE RISQUE ET AGIR EN AMONT

III. Pour identifier les facteurs liés au dialogue social et professionnel

Les rapports professionnels dans votre structure sont ils très hiérarchisés ou au contraire, trop peu hiérarchisés ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Existe-t-il un plan d'évolution professionnelle pour les femmes et pour les hommes ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Les difficultés relationnelles peuvent-elles facilement s'exprimer dans votre structure ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Les remontées d'information du personnel (CHSCT-CSE) sont-elles fluides, fréquentes, et sont-elles l'objet d'échanges avec la direction ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui