

# Vous êtes employeur.euse ou responsable des ressources humaines : QUE FAIRE CONTRE LE SEXISME ?

## EXERCER UNE VIGILANCE À L'ÉGARD DES PROPOS, COMPORTEMENTS ET AGISSEMENTS À CARACTÈRE SEXISTE

### SE FORMER à repérer les différentes manifestations du sexisme ordinaire

Être formé.e aux enjeux de l'égalité femmes-hommes et stéréotypes sexistes permet d'être en mesure de repérer les situations d'agissement sexiste et d'agir efficacement auprès des salarié.e.s

### METTRE en place des actions de sensibilisation et de formation à destination de l'ensemble de vos collaborateurs.trices

Ces actions doivent permettre d'identifier les stéréotypes de sexe et de démystifier, en les réfutant, les représentations erronées sur la place des femmes dans le travail. Elles permettent de développer les compétences nécessaires au déploiement d'une politique organisationnelle et de relations sociales exemptes de sexisme.

### EVALUER le climat social de l'entreprise, par la réalisation d'enquêtes ou de baromètres

Outre le fait qu'une telle évaluation permettra de mesurer le ressenti des salarié.e.s vis-à-vis du sexisme, elle aura pour effet de sensibiliser les répondant.e.s à la réalité du sexisme.

## PRÉVENIR TOUT AGISSEMENT SEXISTE POUR EN EMPÊCHER LA SURVENANCE

### RAPPELER dans le règlement intérieur, l'interdiction de tout agissement sexiste au travail (L. 1321-2 CT)

La disposition relative à l'interdiction de « tout agissement sexiste » doit désormais obligatoirement figurer dans le règlement intérieur.

### INTEGRER les risques liés à tout agissement sexiste dans le plan de prévention

Le code du travail fait obligation à l'employeur.euse d'évaluer tous les risques pour la santé et la sécurité des travailleur.euse.s et de planifier des mesures de prévention (L.4121-2 CT) y compris en matière d'agissements sexistes.

Ex : la mise en place d'un système d'alerte (cellule d'écoute, etc.), dans le but de repérer et de traiter tout agissement sexiste dans l'entreprise.

**En impliquant le CHSCT** dans la construction de tels outils, ce qui est essentiel. L'organisation d'une séance de travail au sein du CHSCT sur la notion d'agissement sexiste et les actions de prévention à mettre en place pourrait être bénéfique.

## PROCÉDER À UNE ENQUÊTE

Si l'employeur.euse ou le service RH a connaissance d'une allégation d'agissement sexiste, ou a des raisons de croire qu'un tel agissement se produit, il doit prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que la question soit rapidement examinée et traitée. Si l'employeur.euse effectue une enquête approfondie, de bonne foi et prend les mesures appropriées, et si la plainte se révèle constituer un agissement sexiste, il/elle sera en position d'agir conformément à la loi. **Si cette plainte se révèle être un comportement de harcèlement moral ou sexuel, l'employeur.euse sera toujours en mesure d'y mettre fin.**

## FAIRE CESSER ET SANCTIONNER, LE CAS ÉCHÉANT, L'AGISSEMENT SEXISTE

L'employeur.euse doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la victime : il/elle a l'obligation de garantir la sécurité et la santé de ses salarié.e.s. A défaut, sa responsabilité est engagée (Cass, Soc. 1er juin 2016).

L'employeur.euse peut, en cas d'agissement sexiste, prononcer une sanction disciplinaire à l'égard d'un.e salarié.e qui aura manqué à ses obligations. **Ces sanctions peuvent aller du simple avertissement ou blâme au licenciement.**