



FICHE OUTIL

Les étapes pour intégrer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel dans le DUERP

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.

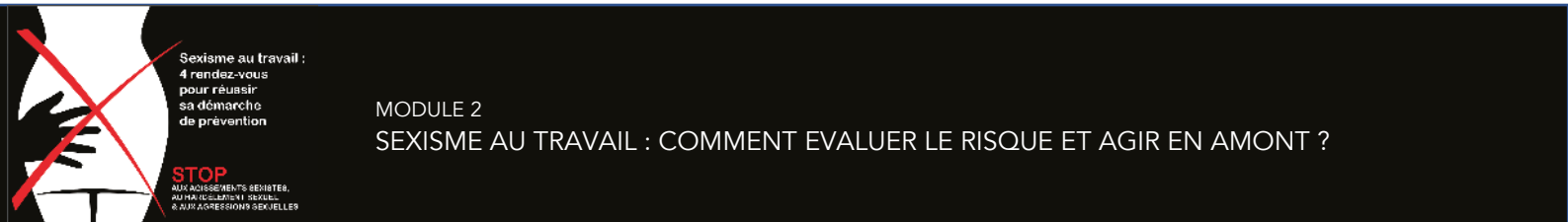
La loi pour l'Égalité réelle, du 4 août 2014, précise désormais dans le code du travail que :
« L'évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ».

Ces risques doivent être inscrits dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et dans les actions de prévention.

Cette fiche-outil vous décrit la démarche à suivre pour analyser les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel dans votre entreprise, et inscrire cette évaluation dans votre DUERP pour mener des actions de prévention. Afin de vous guider dans cette réalisation, elle précise les étapes, les fondamentaux de la démarche ainsi que les points de vigilance pour prendre en compte les risques qui concernent les femmes et les hommes au travail.

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

Cette fiche outil suppose qu'un Document unique renseignant les risques auxquels sont exposés les personnels travaillant dans l'entreprise existe déjà.



Étape 1 : Installer une démarche globale, participative et pluridisciplinaire

Selon la taille de l'entreprise et pratiques de travail avec la Carsat, l'inspection du travail le service de santé au travail, la démarche peut inclure la mise en place de groupes de travail, de comité de pilotage, ou encore l'organisation de réunions d'échanges avec les travailleurs-ses (encadrement, salarié-e-s, membres élus CHSCT-CSE).

⇒ **Préconisation** : Veiller à la mixité dans la composition des groupes de travail

Étape 2 : Apprécier la situation de votre structure face aux risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel

Existe-t-il un précédent de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ?
Existe-t-il un environnement de travail sexiste ?

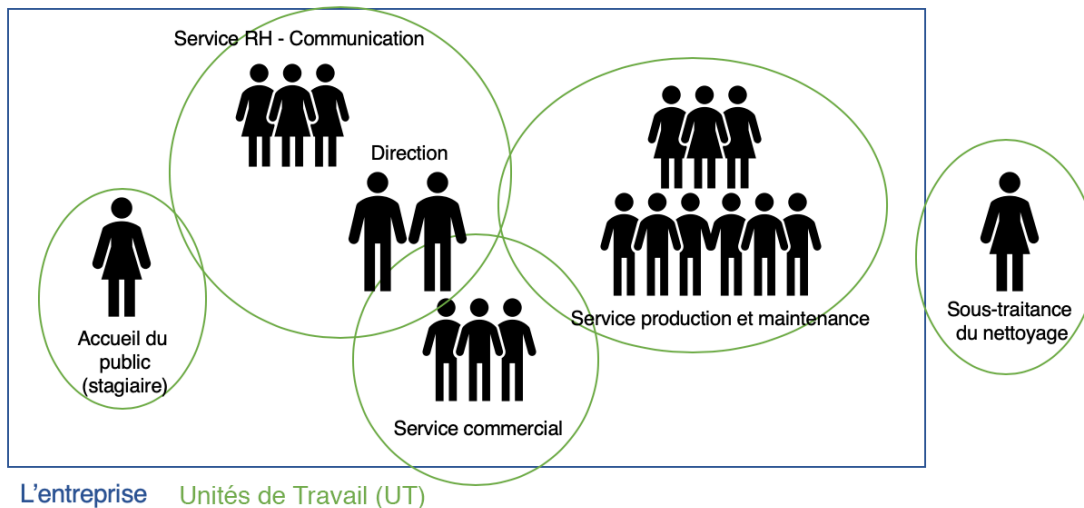
⇒ **Préconisation** : Pour répondre aux questions précédentes, utiliser la fiche d'autodiagnostic des facteurs organisationnels des risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel ([cliquez ici pour la télécharger](#))

Étape 3 : Vérifier que le DUERP existant est construit par Unité de Travail

Schéma 1

Exemple d'une PME de fabrication de volets roulants, de 5 unités de travail

7 femmes, dont l'une est stagiaire en poste d'accueil et l'autre est salariée d'une entreprise de service de nettoyage
11 hommes, dont 2 directeurs, 3 commerciaux et 6 chargés de la production et/ou de la maintenance



Si ce n'est pas le cas, il vous faudra « découper » votre structure en Unités de Travail - qui peuvent être des services ou des ensembles de personnels qui se reconnaissent comme exposés aux mêmes risques. Attention à n'oublier personne : CDI, CDD, intérimaire, sous-traitant-e, stagiaire, alternant-e... et à rapporter le nombre de femmes et d'hommes pour chaque Unité.

⇒ **Préconisation** : Compléter la mention du nombre de femmes et d'hommes dans chaque unité.

Tutoriel en vidéo à regarder
[Document Unique : comment identifier les unités de travail en entreprise ?](#)



Étape 4: Pour chacune des unités de travail, rapporter votre évaluation des risques

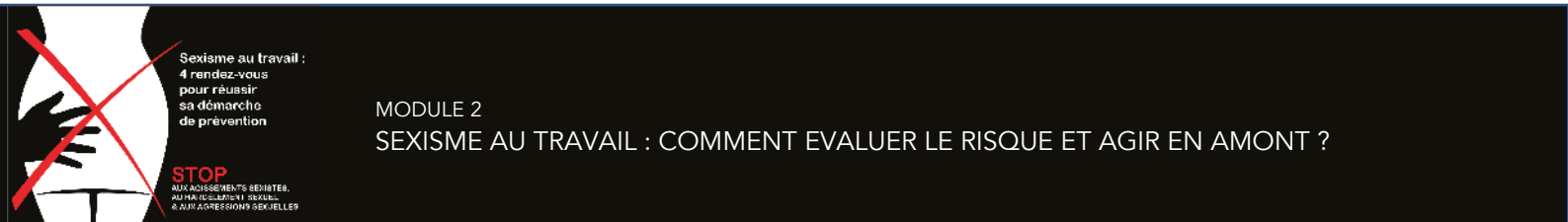
Schéma 2



Exemple d'un DUERP construit par Unité de Travail

Pour une PME de fabrication de pièces automobiles, de 35 salarié-e-s (13 femmes et 24 hommes) et 2 personnels en sous-traitance (nettoyage et surveillance)

| UNITÉ DE TRAVAIL | NOMBRE DE PERSONNES : | Date de création : | | | |
|---|---|--|---------|--|--------------------|
| Sous-traitance nettoyage / surveillance | 2 1 femme, sous-traitance nettoyage 1 homme, sous-traitance poste de surveillance | 24/04/2018 | | | |
| Direction administration | 5 5 femmes, CDI – temps plein | 24/04/2018 | | | |
| Service commercial | 4 4 hommes, CDI – temps plein | 24/04/2018 | | | |
| Zone chargement /déchargement | 4 4 hommes, dont 2 intérimaires – temps plein, en équipe 2 x 8 | 24/04/2018 Dernière révision : 11/12/2018 | | | |
| Atelier assemblage | 22 15 hommes, dont 3 intérimaires – temps plein, en équipe 2 x 8 7 femmes, CDI – 2 temps partiel à 80%, en équipe 2 x 8 | 24/04/2018 Dernière révision : 11/12/2018 | | | |
| TÂCHES | EXPOSITIONS AUX RISQUES | MESURES DE PRÉVENTION EXISTANTES | AT / MP | NIVEAU DE PRIORITÉ Fréquence, gravité | PISTES DE SOLUTION |



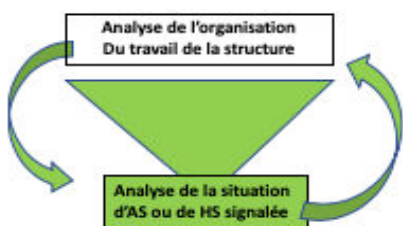
Il s'agit, pour chaque Unité de travail, et pour chacun des postes occupés par les femmes et les hommes (en CDI, CDD, intérim, stagiaire...), de rapporter les dangers et risques (par exemple : expositions au bruit, poussières, port de charges lourdes...).

Votre DUERP produit ainsi une évaluation des risques différenciée pour les femmes et les hommes et pour chaque Unité de Travail (cf. schéma ci-dessous), telle qu'elle est attendue par la réglementation.

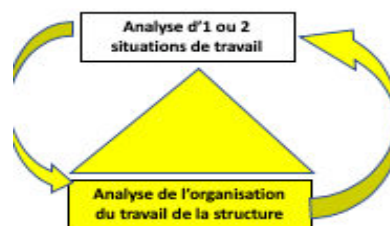
⇒ **Préconisation** : C'est à cette étape qu'il convient de construire votre document unité par unité en faisant apparaître les femmes et les hommes concernés.

Étape 5 : Conduire la démarche d'analyse

Si votre objectif est d'intégrer le risque d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel dans votre DUERP



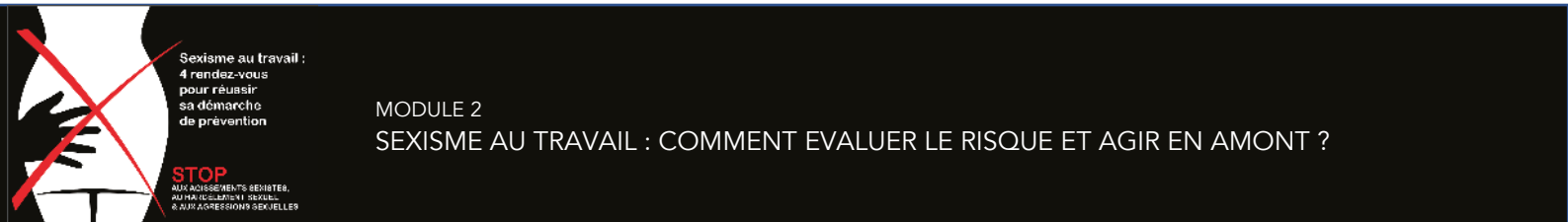
Si votre objectif est d'analyser une situation d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel signalée pour y répondre par des actions de prévention



Retrouvez le détail de ces deux démarches ci-après.



| <p>Analyser l'organisation du travail et la population exposée</p> | <p>Analyser la situation d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel signalée</p> |
|--|---|
| <p>Utiliser les Unités de Travail de votre DUERP construites en intégrant les femmes et les hommes pour chacune d'elle.</p> <p>⇒ La représentation en mode graphique sera aidante pour structurer votre démarche (cf. schéma 1)</p> | <p>Rencontrer la personne concernée dans un espace « protégé » pour objectiver avec elle, la nature et les circonstances de sa plainte, et plus largement, analyser la situation selon les critères présentés ci-dessous.</p> |
| <p>Choisir l'Unité de Travail qui sera la plus significative du point de vue de l'exposition aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel, selon les critères présentés ci-dessous.</p> | <p>⇒ La confidentialité, le temps disponible pour cet échange, la prise de notes accessibles à la personne... sont autant de conditions nécessaires à l'échange</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ◆ Les conditions d'emploi : statut d'emploi (stagiaire, intérimaire, alternance...), évolutions salariales possibles, personnel d'entreprise sous-traitante... ◆ Les conditions de travail : nature des activités de travail, prescription du travail, contraintes de temps, de délai, de qualité, niveau d'autonomie, ressenti sur ce qui fait sens dans le travail, poste en situation de travail isolé, activités d'accueil, activités de nettoyage, activités en relation avec le client/le patient/l'utilisateur... ◆ Les conditions liées à l'organisation du travail : temps de travail et de pause, modalités d'évaluation du travail, appuis organisationnels et professionnels possibles, niveau de décision... ◆ Les conditions liées au dialogue social : fluidité du dialogue social, possibilité d'échange avec le N+1, avec le RH... | |
| <p>Pour l'unité de travail retenue, choisir 1 à 2 situations de travail les plus significatives de l'exposition, en intégrant le degré de mixité dans le choix des situations.</p> | <p>Rechercher et analyser tous les documents internes se rapportant à ce poste de travail (fiche de poste, évaluation annuelle...).</p> |
| <p>Analyser les conditions du travail et d'emploi de la situation de travail du salarié-e par des temps d'entretien, d'observation du travail, d'analyse des documents internes (fiche de poste, organigramme, PV CHSCT-CSE).</p> | <p>Réaliser des temps d'observation de son travail pour rechercher des écarts avec la fiche de poste et la situation réelle, afin d'objectiver les liens avec l'organisation du travail. Si possible, analyser une autre situation de travail de la même Unité de Travail, pour limiter toute stigmatisation personnelle.</p> |
| <p>Présenter vos résultats d'analyse pour les valider et ou compléter.</p> | |
| <p>Associer à vos résultats des propositions d'actions de prévention qui privilégient la prévention primaire par des actions sur l'organisation du travail, sans oublier la prévention secondaire ou tertiaire.</p> | |



Présenter ces résultats et ces propositions d'action de prévention au groupe de travail ou au COPIL, afin de :

- 1) les enrichir de leurs retours,
- 2) qualifier collectivement la gravité du risque,
- 3) valider la nature des actions de prévention.

Puis les transmettre au Médecin du Travail, à la Carsat, l'Inspection du travail pour leur information et leurs propres actions.

Formaliser vos résultats et vos propositions d'action dans le DUERP, qui intègre les expositions différenciées des femmes et des hommes, en insérant les situations de travail analysées à leur unité de travail d'appartenance (cf. schéma 3 ci-dessous).

Finalement, retranscrire les décisions de la direction, tant sur l'analyse que sur les actions de prévention qu'elle aura retenues.

Schéma 3

| UNITÉ DE TRAVAIL Atelier assemblage | | NOMBRE DE PERSONNES : 22 15 hommes, dont 6 intérimaires – temps plein, en équipe 2 x 8 7 femmes, CDI – 2 temps partiel à 80%, en équipe 2 x 8 | | Date de création : 24/04/2018 Dernière révision : 11/02/2019 |
|---|--|--|--|---|
| TÂCHES | EXPOSITION AUX RISQUES | MEURES DE PRÉVENTION EXISTANTES | AT / MP | PISTES DE SOLUTIONS |
| <ul style="list-style-type: none"> • Alimentation des stocks de composants sur rack et leur gestion • Alimentation des pièces sur machine • Contrôle des pièces, joints, capots... • Mise en place des joints • Dépannage de 1^{er} niveau • Nettoyage des machines et des postes | <p>POUR TOUS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manutentions répétées et port de charge • Travail sous cadence • Peu de visibilité sur la quantité des pièces à produire • Stress • Bruit <p>POUR LES FEMMES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestes répétitifs • Faible autonomie • Absence de polyvalence pour les postes d'assemblage – clipsage <p style="color: red; text-align: center;">Situation d'agissement sexiste signalée</p> <p>POUR LES HOMMES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Port de charges lourdes • Travail dedans/dehors (intempéries : chute de plain-pied...) • Chutes de pièces | <ul style="list-style-type: none"> • Transpalette • Gants • Casques et bouchons d'oreille • Chaussures de sécurité • Formation « gestes et postures » | <p>17 accidents « bénins » : 4 pour les femmes et 13 pour les hommes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coupures aux mains • Chocs aux pieds, aux jambes • Problèmes musculaires • Bruit <p>4 AT déclarés (2 pour les femmes, 4 pour les hommes) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Écrasement du pied • Problèmes musculaires <p>3 TMS déclarées pour les femmes (Mouvements entraînant un décollement du bras le long du corps)</p> <p style="color: red; text-align: center;">Situation d'agissement sexiste signalée</p> | <p>1/ Rechercher un autre fournisseur de gants</p> <p>2/ Réaménagement l'accès dedans - dehors et le quai de chargement des camions</p> <p style="color: red;">3/ Réfléchir pour la mise en place d'une polyvalence, en priorité pour les postes de clipsage, tenus par les femmes</p> <p>4/ Réfléchir à une meilleure programmation du plan de charge et à sa diffusion dans les équipes</p> <p style="color: red;">5/ Améliorer la relève entre les équipes en 2x8</p> <p style="color: red;">6/ Afficher dans l'entreprise la charte d'engagement de l'entreprise contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel</p> |

Extrait du Document unique d'évaluation des risques professionnels d'une entreprise sous-traitante l'automobile – 37 personnes dont 24 hommes et 7 femmes