



FICHE OUTIL

Analyse d'une situation de sexisme au travail pour enrichir votre plan de prévention

À partir d'un cas de sexisme déjà traité ou en cours de traitement, cette fiche outil propose des hypothèses pour mener un travail d'identification des causes liées aux inégalités entre les femmes et les hommes au travail : degré de mixité, conditions de travail, possibilité de parcours, articulation des temps. Ce travail doit permettre d'enrichir les mesures de prévention primaire (actions portant sur l'organisation du travail et actions collectives) ainsi que votre plan d'actions égalité femmes-hommes.

Cette fiche complète :

- La fiche outil « [Auto-diagnostic des facteurs organisationnels des risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel de son environnement de travail](#) », proposée lors du module 1
- La fiche ressources « [Mener une enquête en cas de suspicion de situation de sexisme au travail](#) », proposée lors du module 4

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



Quand une situation d'agissement sexiste, de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle est signalée, on peut faire l'hypothèse que ce n'est pas un cas isolé ou que ce type de situation peut se reproduire - d'où la nécessité d'envisager le sujet de façon plus large.

Prendre de la hauteur par rapport à cette situation est un défi. Se poser collectivement les questions ci-après peut aider (dans le cadre du CSE, du CHSCT, de la cellule RH, d'un groupe de travail dédié auquel participent les référent-e-s CSE et/ou entreprise) :

- *Avons-nous un environnement de travail, des contextes de travail qui favorisent ce type de situation, une organisation du travail (cadence, horaires, modalités de coopération, pratiques managériales...) qui peut générer ce type de comportements ?*
- *Existe-il des postes plus exposés au risque de sexisme au travail ?*
- *Y a-t-il des conditions de travail dans notre milieu de travail qui sont des facteurs de risques ?*
- *Existe-t-il des inégalités au travail qui génèrent des manifestations de sexisme au travail ?*
- *Comment faire pour que ce type de situation ne se reproduise pas ?*

À ce titre, les hypothèses suivantes méritent d'être investiguées :

1. **Répartition sexuée des métiers** : l'absence de mixité ou le peu de mixité peut générer une forme d'hostilité vis-à-vis de la catégorie minoritaire. Cela peut renforcer les stéréotypes sur les qualités féminines ou masculines ainsi que l'idée qu'il y a des métiers féminins et masculins.
2. **Conditions de travail** : Certaines situations de travail sont connues pour surexposer les personnes aux risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel : travail isolé, horaires atypiques ou de nuit, dépendance hiérarchique et faible marge de manœuvre, style de management, manque de transparence, pression du travail, situation précaire, travail en relation (patient, client, usager...).
3. **Parcours professionnels** : les aléas du parcours, les statuts précaires (intérimaire, stagiaire, intermittent-e...), l'absence d'opportunités professionnelles sont également corrélés avec de plus forts risques d'agissements sexistes et de harcèlement.
4. **Organisation du temps de travail** : pour concilier leur vie pro/vie perso, certaines personnes font des choix plus ou moins faciles, d'aménagement



des horaires, de demande de télétravail ou de congé enfant malade. Elles peuvent être exposées dans ce cadre à des formes de sexisme.

Si les hypothèses sont vérifiées, des actions de prévention adaptées sont à rechercher collectivement.

→ [Télécharger la présentation du module 2 : « Sexisme au travail : comment évaluer le risque et agir en amont ? »](#)

Modèle Égalité du réseau Anact-Aract « Toutes choses inégales par ailleurs »

