

## Éléments de réflexion pour fabriquer l'égalité et agir contre le sexisme

### Formations

#### Formations en équipe// AVFT

<http://www.avft.org/2017/10/11/lavft-organisme-de-formation/>

+

AVFT : L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail :

<http://www.avft.org/>

+

Webinar de l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)

[https://www.anact.fr/webinaires-sexisme?fbclid=IwAR11YBEn86Zu161CL41\\_4SYmNCUmdlIWGlp8W4M-sMpOMVgraejr99L0ojo](https://www.anact.fr/webinaires-sexisme?fbclid=IwAR11YBEn86Zu161CL41_4SYmNCUmdlIWGlp8W4M-sMpOMVgraejr99L0ojo)

### Sensibilisation, Définitions, Agir

#### Un dispositif à destination des entreprises, administrations ou organisations syndicales.

*Lorsque nous abordons la question du sexisme ou du harcèlement sexuel au travail, arrive très souvent cette remarque dans la conversation : "c'est compliqué, on ne peut pas faire grand-chose".*

*C'est faux. Des actions simples et efficaces existent.*

[Harcèlement au travail : des pistes pour agir](#)

#### Décalez vos représentations de l'égalité professionnelle : quiz

Vous souhaitez agir sur l'égalité professionnelle ? Vous voulez mieux comprendre comment se traduisent concrètement les inégalités femmes-hommes au travail ? Vous ne savez pas comment identifier les causes structurelles des inégalités, et leurs conséquences en termes de performance et de qualité de vie au travail ?

En s'appuyant sur les études statistiques et de nombreuses interventions en entreprise, le réseau Anact-Aract a élaboré une grille de lecture des inégalités professionnelles en entreprise selon 4 dimensions : La mixité ; Les conditions de travail ; Les parcours ; L'articulation des temps.

<https://www.anact.fr/quiz-decalez-vos-representations-de-egalite-professionnelle>

#### Quiz définition Harcèlement

Trois Français sur quatre ne distinguent pas harcèlement, blagues salaces et séduction.

*Complimenter l'apparence d'une collègue, envoyer à ses collaborateurs des e-mails contenant des images pornographiques, faire du pied à l'un de ses employés : pour trois Français sur quatre, il est difficile de faire la différence entre la séduction et le harcèlement, d'après une [enquête du défenseur des droits](#) de 2014.*

*Dans quatre cas de harcèlement sexuel sur dix, la victime occupait un emploi précaire. Une situation qui rend difficile la résistance aux pressions et l'éclosion de la parole. L'enquête révèle que seuls 30 % des cas sont rapportés à la direction ou à l'employeur et que près de 30 % des victimes n'en parlent à personne. La solution ? Pour 9 personnes interrogées sur 10, il faut « inciter les employeurs à prendre des sanctions disciplinaires contre les auteurs de harcèlement sexuel », mais aussi « informer les salariés sur leurs droits et les recours possibles en matière de harcèlement sexuel ». Et vous, savez-vous ce qui relève du harcèlement sexuel ?*

In : le Monde, Les Décodeurs, octobre 2017

[https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/10/17/trois-francais-sur-quatre-ne-distinguent-pas-harcelement-blagues-salaces-et-seduction-et-vous\\_5202242\\_4355770.html](https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/10/17/trois-francais-sur-quatre-ne-distinguent-pas-harcelement-blagues-salaces-et-seduction-et-vous_5202242_4355770.html)

#### Harcèlement sexuel ou pas ? Faites le test

<https://blogs.mediapart.fr/carolinedehaas/blog/180618/harcelement-sexuel-ou-pas-faites-le-test>

## Loi/// cadre légal// ministère(s)

Le texte de la loi du 3 août 2018 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037284450&categorieLien=id>

+

Commentaire de la loi du 3 août 2018, surtout sur les nouveautés qu'apporte cette loi

<https://www.village-justice.com/articles/commentaire-sur-loi-belloubet-schiappa-aout-2018-renforçant-lutte-contre-les,29277.html>

+

**Décision du Défenseur des droits relative à la lutte contre les discriminations et en matière de promotion de l'égalité** : huit recommandations générales sur les dispositifs d'alerte professionnelle interne de lutte contre les discriminations. 2 juillet 2015

[https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=14883](https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=14883)

*Un dispositif d'alerte professionnelle – ou « procédure d'alerte » ou « alerte éthique » – constitue : « Un ensemble de règles organisant la possibilité pour un salarié ou toute personne exerçant une activité dans une entreprise de signaler au chef d'entreprise ou à d'autres personnes désignées à cet effet :*

- Des actes contraires à des dispositions législatives ou réglementaires, aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables à l'entreprise ou à des règles d'origine éthique ou déontologique, qui nuisent gravement au fonctionnement de l'entreprise ;
- Des atteintes aux droits des personnes et aux libertés individuelles qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- Des atteintes à la santé physique et mentale des salariés ».

7. L'ensemble de ces dispositions dites éthiques participent d'une démarche de prévention des risques et expriment également la construction d'une véritable responsabilité sociale de l'entreprise. La mise en place des dispositifs d'alerte s'inscrit dès lors dans la politique générale de l'entreprise en matière de prévention de l'atteinte aux droits des salariés.

8. Si ces dispositifs d'alerte professionnelle ne sont pas encadrés par un dispositif juridique propre, ils n'échappent pas pour autant au droit. Ainsi, plusieurs règles juridiques touchant différents domaines du droit (droit du travail, droit pénal des affaires, etc.) leur sont applicables.

21. Il convient cependant de préciser que pour que ces dispositifs soient réellement efficaces en matière de lutte contre les discriminations, leur mise en place par les entreprises ne doit pas se limiter à une volonté d'obtention du label diversité mais doit s'inscrire dans une démarche sincère de prévention et de promotion.

### Plateforme Genre et développement

*L'égalité entre les femmes et les hommes sera un principe directeur et transversal de l'action extérieure de la France. L'approche genre a pour objectif l'égalité des droits ainsi qu'un partage équitable des ressources et des responsabilités entre femmes et hommes. Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre femmes et hommes (2018-2022).*

Ont contribué à la consultance de cette instance : Pauline Chabbert, Caroline De Hass, Elsa Manghi

<http://www.genre-developpement.org/>

+

<https://genreetdeveloppement.wordpress.com/a-propos/>

### **Le label Diversité**

Le label Diversité a été créé par l'État en 2008 avec les partenaires sociaux et des experts. Il vise à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières...) tout en prenant en compte son contexte d'intervention (ancrage territorial, relations fournisseurs, clients, usagers).

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/label-diversite>

### **Articles Presse Vidéos Engagement Militance**

#### **Le blog de Caroline de Hass**

<https://blogs.mediapart.fr/carolinedehaas/blog>

&

[Les dragueurs lourds n'existent pas](#)

#### **Les stéréotypes : une liste**

<http://www.avft.org/2017/09/08/combattre-nos-idees-recues/>

#### **#ÀNotrePlace**

3 minutes

Partage si tu es un homme, une femme, etc. !!!

<https://youtu.be/jEwggNQzZo>

#### **Adèle Haenel, [interview Mediapart](#)**

à partir de la 16ème minute, interview live qui fait suite à l'enquête de la journaliste [Marine Turchi](#), suivie d'une interview d'Iris Brey

### **Les auteur.e. du Manifeste Fabriquer l'égalité**

Elsa Manghi

in : Oxalis et Genre et développement : <https://genreetdeveloppement.wordpress.com/a-propos/>

Diplômée d'un Doctorat en Sciences cognitives, Elsa MANGHI a enseigné la psychologie à l'Université. Elle a poursuivi ses activités dans le secteur associatif pendant 10 ans, sur les droits humains, puis la santé et a travaillé pour Médecins du Monde et AIDES. Formatrice et consultante en genre, Elsa MANGHI est spécialisée sur les questions d'égalité professionnelle et de développement. Elle intervient comme formatrice auprès d'un public adulte et de professionnelles, sur les stéréotypes de genre et l'accompagnement à l'intégration du genre dans les pratiques professionnelles et les projets (FORIM, Coopaname, acteurs de la coopération décentralisée). En tant que consultante, Elsa Manghi travaille auprès de la Fondation de France dans le cadre du programme « Sida, santé et développement : Genre et VIH », ainsi que pour le programme « Allez les filles », promotion des filles par le sport. En 2013, elle a également accompagné le Ministère des Affaires Etrangères français dans la rédaction de la nouvelle stratégie « genre et développement ».

Antinéa Lestien

in : rÉGALons-nous !

rÉGALons-nous ! a été créée en 2017 afin de promouvoir l'éducation populaire féministe, par la création et l'animation d'ateliers, interventions scolaires, rencontres, formations, conférences gesticulées et animations de rue autour de la problématique du sexisme.

rEGALons-nous ! fait partie de la Coopérative d'Activités et d'Emploi COOPANAME, SCOP SA à capital variable. rEGALons-nous ! est donc une activité autonome, portée par Antinée Lestien et Charlotte Gautier, membres salariées de la coopérative.