

Nous sommes toutes et tous concerné.e.s !

Devoir de prévention et obligation d'intervention. L'employeur.e a l'obligation d'agir lorsqu'il ou elle constate qu'une situation d'agissement sexiste est susceptible de survenir ou est déjà efficiente au sein de son service. L'autorité administrative est liée par certaines dispositions. Le rôle du ou de la supérieur.e hiérarchique est également de veiller à rompre l'isolement des victimes en l'orientant vers des dispositifs d'aide**, mais aussi en adoptant une posture bienveillante vis-à-vis de celle qui souhaite faire part de sa situation.

Si vous êtes victime, réagissez le plus vite possible :

1. Faites savoir à l'agresseur que son comportement est inacceptable et illégal.
2. Consultez des professionnel.e.s :
 - faites vous délivrer un certificat médical attestant de la dégradation de votre santé mentale/physique
 - la médecine de prévention
 - les représentant.e.s du personnel (syndicat, CHSCT)
 - une association spécialisée.

3. Rédigez un récit rassemblant les faits de manière détaillée (gestes et propos de l'agresseur, vos réactions et ressentis, les conséquences des violences sur votre vie...) et essayer de recueillir les témoignages d'autres victimes, de témoins, de membres de votre entourage auxquels vous êtes confiée ou qui ont constaté les conséquences des violences sur votre quotidien, votre état de santé...

**** Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT).**

Recueille de manière anonyme les témoignages de victimes de toutes violences et délivre des conseils aux professionnel.le.s et délégué.e.s du personnel.

**** Défenseur des droits**
par téléphone au 09 69 39 00 00 ou
délégué du Défenseur des droits près de chez vous.

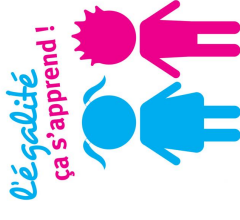
**** Organisations syndicales**
<http://snpespjj.fsu.fr/Les-textes-Nos-tracts.html>

**** Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) 75.**
Informations juridiques gratuites et confidentielles.

Pour aller plus loin :
Référence kit sexisme : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

* Sources : secrétariat d'État à l'égalité entre les Femmes et les Hommes et de la lutte contre les discriminations.

Egalité Femmes - Hommes



Agissements sexistes au travail Ça suffit !

L'article 20 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi y a inséré un nouvel article, relatif à l'interdiction de tout « agissement sexiste », défini comme « tout agissement lié au sexe d'un personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Alors qu'un certain nombre d'actes et de comportements fondés sur le sexe ou à connotation sexuelle est déjà visé par la loi, ce qu'on appelle le « sexisme ordinaire » a fait l'objet d'une disposition spécifique dans le code du travail.

Cette inscription dans la loi est un message fort visant à rendre compte de la gravité de ce type d'agissement, qui bien qu'apparaissant de moindre intensité, peuvent avoir des conséquences graves pour les personnels qui en sont victimes. « L'agissement sexiste » agit comme un vecteur de stress qui, lorsqu'il s'installe dans la durée, peut créer de la souffrance chez les agents qui le subissent, diminuer leur sentiment de compétence et les empêcher de remplir leurs missions dans un environnement serein.

Les manifestations du sexisme au travail sont multifformes, elles peuvent être ressenties de façon différente par les personnes qui en sont victimes et peuvent avoir des répercussions sur la vie professionnelle des agents.

« L'agissement sexiste » s'appuie sur l'enracinement de stéréotypes toujours présents au quotidien. Les stéréotypes de genre sont la croyance que certaines aptitudes ou certains traits de personnalité spécifiques aux garçons d'une part, aux filles d'autre part, seraient présents dès la naissance. Avec, comme corollaire, l'idée que les gènes conditionnent les un.e.s et les autres à assurer certains rôles dans la société, selon qu'on est né.e homme ou femme. Les schémas de genre contribuent à modeler des comportements jugés innés, mais qui constituent autant de normes sociales pour les tout.e.s petit.e.s, puis pour les adultes qu'ils vont devenir.

« L'agissement sexiste » a pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer et d'inférioriser les femmes. Ce sont toutes les mauvaises « blagues », les remarques, et parfois, plus graves, les discriminations, les violences. Il s'inscrit dans un climat insidieux. Il est nécessaire d'interpeller les hommes sur le fait que rien n'est anodin et qu'ils doivent se poser la question de leur rapport aux femmes.

1 femme sur 5 est victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle.

80% des femmes estiment qu'elles sont régulièrement confrontées à des comportements sexistes au travail. 70% n'en parlent pas à leur employeur.e. Seules 5% d'entre elles parlent plainte.



snpespjj.fsu.fr
snpes-pjj.fsu@wanadoo.fr
01.42.60.11.49



AVFT

Contacts :
51, boulevard Auguste
Blanqui
75013 Paris
01.45.84.24.24
contact@avft.org

CIDFF 75

Contacts :
17 rue Jean Poulmarch
75010 Paris
01.83.64.72.01
femmesinfo@cidff75paris.fr

La Fonction Publique n'est pas épargnée par les agissements sexistes, la Protection Judiciaire de la Jeunesse non plus ! Quelques exemples vécus viennent illustrer de manière explicite à la fois ce que se permettent certaines personnes et le malaise qui en découle.

Martine dans son équipe :

tu pourrais mettre des soutifs à ta taille, celui là a l'air trop petit, c'est de la provocation

je suis passé tout à l'heure, je ne t'ai pas vue, je te croyais sous le bureau

plus ça va, plus sa jupe remonte, elle doit être célibataire

Martine en réunion de synthèses ou dans sa vie institutionnelle :

Ce père est un séducteur alors que cette mère a une vie amoureuse très instable

si ça ne va pas dans cette famille monoparentale c'est la faute de la mère. Oui de toutes façons le père n'est pas là

Martine participe à la formation initiale et continue :

Propos tenus par un directeur de CER lors de la formation initiale, en amphi, devant les formateurs et formatrices de PENPJJ. Ces propos n'ont suscité aucune réflexion.

Moi, je ne veux pas de femmes éducatrices dans mon équipe de professionnels

Martine à la prison :

Allez Martine, ça sonne, on repasse le portique. Ah bah ça sonne encore ! On repasse, ça doit encore être le soutien-gorge !

Eh ! Maurice, c'est bon tu peux ouvrir ! C'est encore un soutif qui fait sonner !

En se responsabilisant ou en prenant conscience personnellement et collectivement, les pratiques professionnelles seront améliorées.

AGISSEMENT SEXISTE
NON
MERCI

Soyons vigilantes aux reproductions des stéréotypes dans les prises en charge et les discussions autour des situations familiales.

La sexualité des filles suivies est souvent plus abordée et détaillée avec force commentaires lors des entretiens et des réunions de synthèse que celles des garçons.

Il est essentiel que les formations initiales, comme continues intègrent dans leurs contenus la questions de l'égalité entre les femmes et les hommes et déconstruisent les stéréotypes dans lesquels la société nous enferme.

Les campagnes d'affichage offrant différents outils sur la dénonciation du sexisme, offrant une possibilité de réflexion sont utiles et doivent être développées dans tous les lieux accueillant du public.

La question de la tenue vestimentaire à adopter pour travailler auprès d'adolescentes en difficulté tombe tous jours dans le même cliché sexiste : une femme qui dévoile trop son corps agüiche, met mal à l'aise, attire forcément le regard des hommes, eux-mêmes victimes de son comportement.

En France, 84 000 femmes victimes de viol ou de tentatives de viol sur une année, 10% seulement portent plainte.

Sexisme
CRIMINALE
AU
Travail

