

LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

LES RECONNAITRE ET LES COMBATTRE

Le sexisme en chiffres



- **33%** des femmes sont confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle. Les jeunes mères de famille et les femmes enceintes sont particulièrement concernées. Une femme sur deux adopte des stratégies de contournement au sexisme.
- **70 %** : c'est la part des femmes qui en a déjà parlé (à sa famille, à un-e collègue, à un-e ami.e, à sa hiérarchie, aux ressources humaines...), c'est-à-dire près de trois quarts d'entre elles.
- Les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) existent et les personnes concernées en parlent. Le reconnaître est une première étape pour les combattre. Et l'action syndicale est un levier incontournable pour les faire cesser.

Les VSST, qu'est-ce que c'est ?

Violence. Est violent ce qui atteint notre dignité et notre intégrité dans ce qu'une personne nous impose sa volonté et exerce sur nous une forme de domination, qu'elle soit physique ou psychique.

Sexistes ou Sexuelles, ces violences concernent les caractéristiques sexuelles de la personne ou sa sexualité et font l'objet de qualifications précises au regard de la Loi.

Ainsi le code du travail (article L1142-2-1) et le statut de la Fonction publique (article 6bis de la loi de 1983) apportent des réponses précises : « aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Dans le cadre du Travail, on va parler d'agissement sexiste, de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle et de viol. Blaguer ? Draguer ? Attention ! Si la personne ciblée oppose un refus, toute réitération ou/et insistance est considérée comme du harcèlement.



L'obligation de l'Etat employeur

Il est responsable de la santé et de la sécurité de son personnel et le harcèlement sexuel notamment fait partie des risques dont l'employeur peut être tenu pour responsable. Il ne peut remettre en question le signalement de la personne.

Il a obligation d'agir :

- prendre les mesures nécessaires pour faire cesser les violences au travail : mise en place des mesures conservatoires. Notons que ce n'est pas nécessairement à la victime de se déplacer (mise en congé, changement de poste, mobilité géographique, etc.)
- protéger la victime
- protéger les témoins
- enquêter rigoureusement et rapidement en cas de suspicion
- poser des sanctions disciplinaires

Les engagements pris dans le cadre des plans d'action égalité professionnelle doivent se concrétiser partout : **les dispositifs d'écoute de traitement et d'accompagnement des victimes doivent être financés pour devenir effectifs et connus** par tous et toutes les agent-es et permettre une véritable prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail.



Au travail, victime ou témoin, que faire ?

VOUS POUVEZ CONTACTER LA
CELLULE D'ECOUTE DU RECTORAT



Le SNES-FSU à vos côtés

La FSU et ses syndicats dont le SNES FSU agissent auprès des rectorats pour obtenir des mesures de protection pour les victimes, pour le collectif de travail impacté et pour une tolérance zéro envers les auteurs de faits de violences, discriminations, harcèlement (moral et sexuel) et agissements sexistes (VDHA).

En cas de problème dans votre établissement, n'hésitez pas à contacter nos militant·e·s sur les heures de permanence.

#25novembre

STOP
aux violences sexistes
et sexuelles au travail

Engagé-es pour éradiquer
les violences sexistes et
sexuelles au travail

