



LES RDV SÉCURITÉ

QUALITÉ | ENVIRONNEMENT | RSE



Les CCI d'Occitanie vous proposent une série de webinaires Santé-Sécurité au travail

WEBINAIRE N°6 > **JEUDI 22 SEPTEMBRE À 14H30**

« LA SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES EN OCCITANIE, UN DÉFI D'HIER, D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN ! »

- Contexte et chiffres clés du territoire.
- Focus juridique.
- Zoom Violences Sexistes et Sexuelles au Travail.
- Témoignage entreprise, exemples d'actions.
- Questions / réponses.

Les intervenants:

*Le Groupe de Travail du PRST : DREETS Occitanie, ARACT Occitanie, Services de Prévention et de Santé au Travail et Partenaires Sociaux
Eve PIQUEMAL, Responsable des Ressources Humaines - Val de Gascogne (32).*



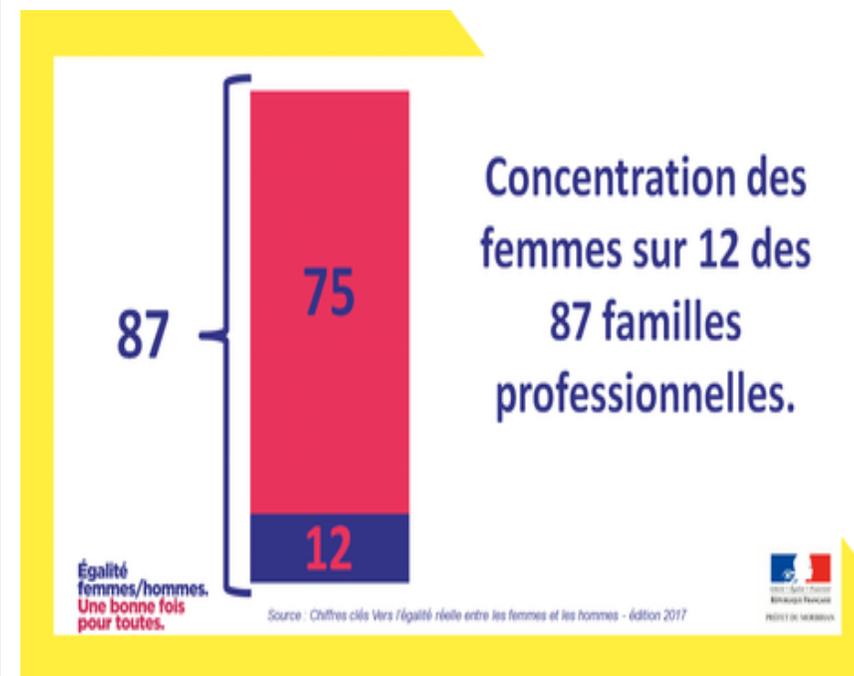
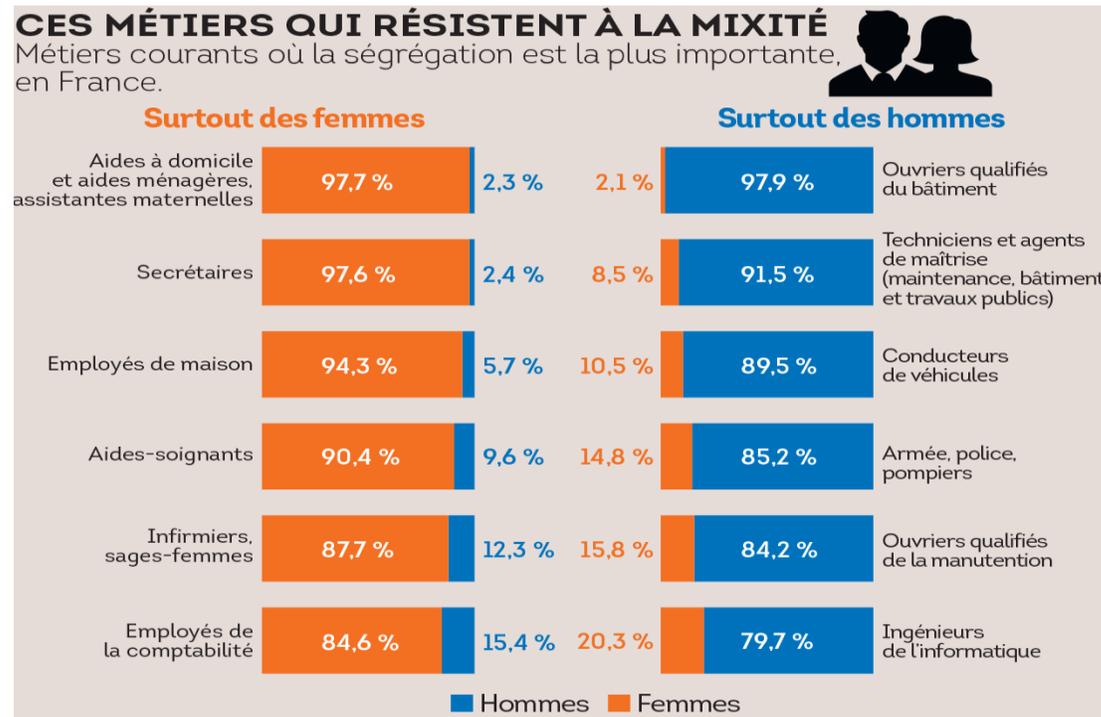
La santé au travail des femmes en Occitanie, un défi d'hier, d'aujourd'hui et de demain !

Contexte et chiffres clés du territoire

Catherine HUGONET
DREETS Occitanie

Santé au travail des femmes

La division sexuelle du travail conduit à une exposition différenciée des hommes et des femmes aux risques professionnels : les femmes sont concentrées sur 12 des 87 familles professionnelles ce qui expose différemment les femmes et les hommes aux risques professionnels produit des effets différents sur la santé et un impact parfois plus important pour les femmes...



Santé au travail des femmes

Les secteurs les plus accidentogènes

en
2019

Les secteurs concernés sont différents pour les femmes et pour les hommes - sauf un secteur en commun celui des activités de services : santé, nettoyage, travail temporaire

Pour les accidents du travail



Le taux d'incidence annuel des déclarations d'inaptitude est supérieur chez les femmes et augmente avec l'âge

Chiffres clés des AT et MP

Pour les accidents de trajet



Pour les maladies professionnelles



Santé au travail des femmes

Rendre compte de la réalité du monde du travail et des effets sur la santé des hommes et des femmes.

Le législateur impose que l'évaluation des risques prenne en compte l'impact différencié des expositions professionnelles en fonction du sexe notamment dans le DUERP

Et le dialogue social? ...L'égalité professionnelle femmes-hommes représente en 2020 seulement 3% des thèmes de la négociation collective en Occitanie (7% en 2017 et 2018 ; 5% en 2019).



Santé au travail des femmes



- Les risques liés aux violences sexistes et agressions sexuelles (VSST), plusieurs enquêtes montrent l'exposition plus importante pour les femmes

Le Baromètre Défenseur des droits/ OIT 2018 (3 551 personnes) : 23% des femmes et 6% des hommes sont confrontés à des insultes et des humiliations sexistes.

Dans le cadre de leur travail



#EntenduALaRédac

67%

des répondantes ont été victimes de propos sexistes
9% des hommes

49%

des répondantes ont été victimes de propos à connotation sexuelle
9% des hommes

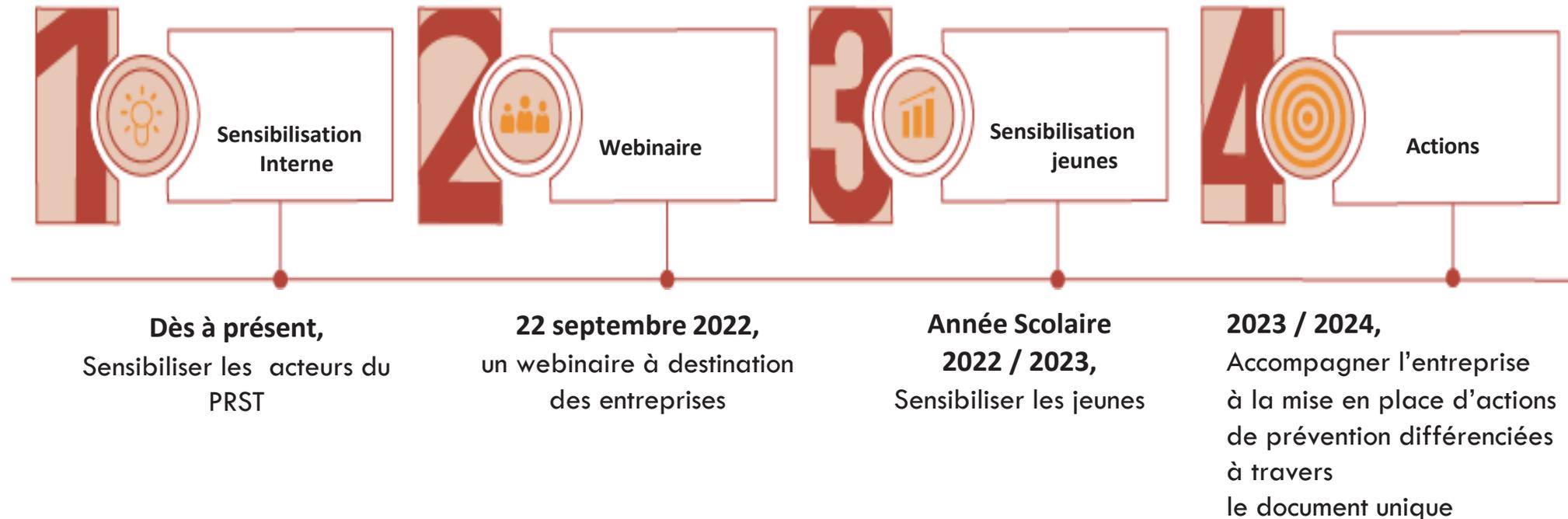
13%

des répondantes ont été victimes d'agression sexuelle
2% des hommes

Objectifs de l'action santé au travail des femmes



Les actions mises en œuvre



La santé au travail des femmes en Occitanie, un défi d'hier, d'aujourd'hui et de demain !

Quelques repères statistiques

Rita DI-GIOVANNI
ARACT Occitanie

Quelques repères statistiques



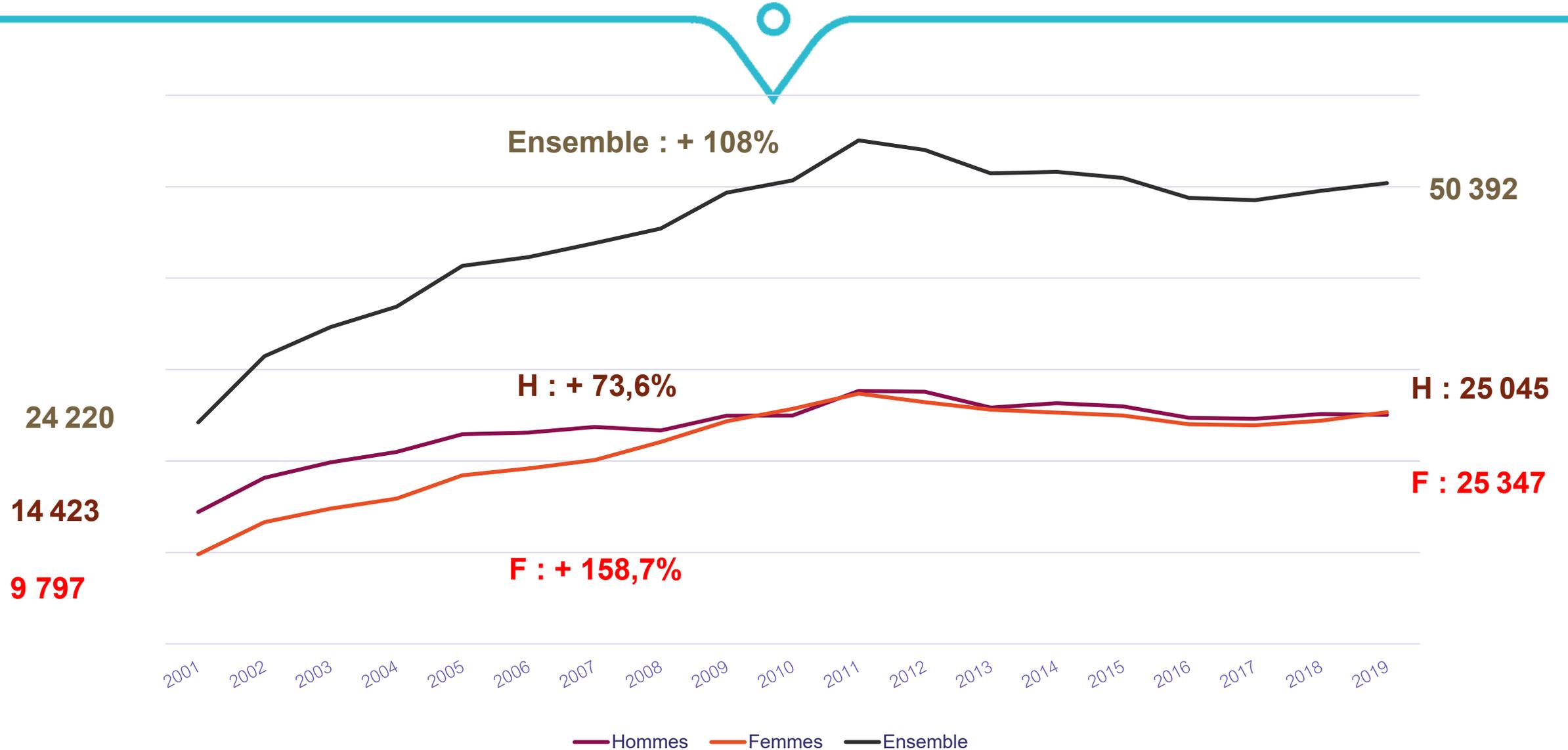
« Photographie statistique de la sinistralité au travail en France selon le sexe entre 2001 et 2019 »

Ed Anact – Veille et analyse

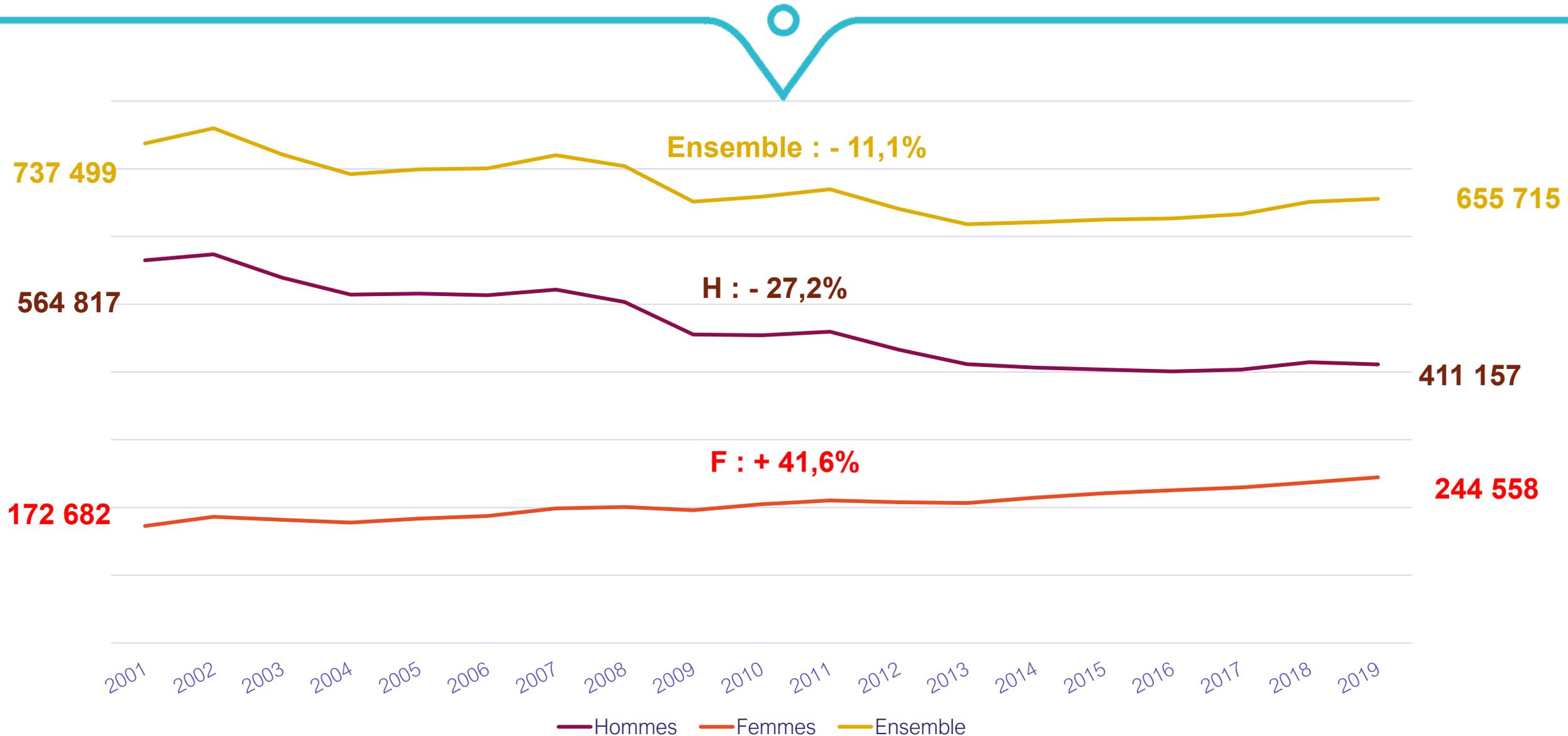
Florence Chappert – Patricia Therry

<https://www.anact.fr/photographie-statistique-de-la-sinistralite-au-travail-en-france-selon-le-sexe>

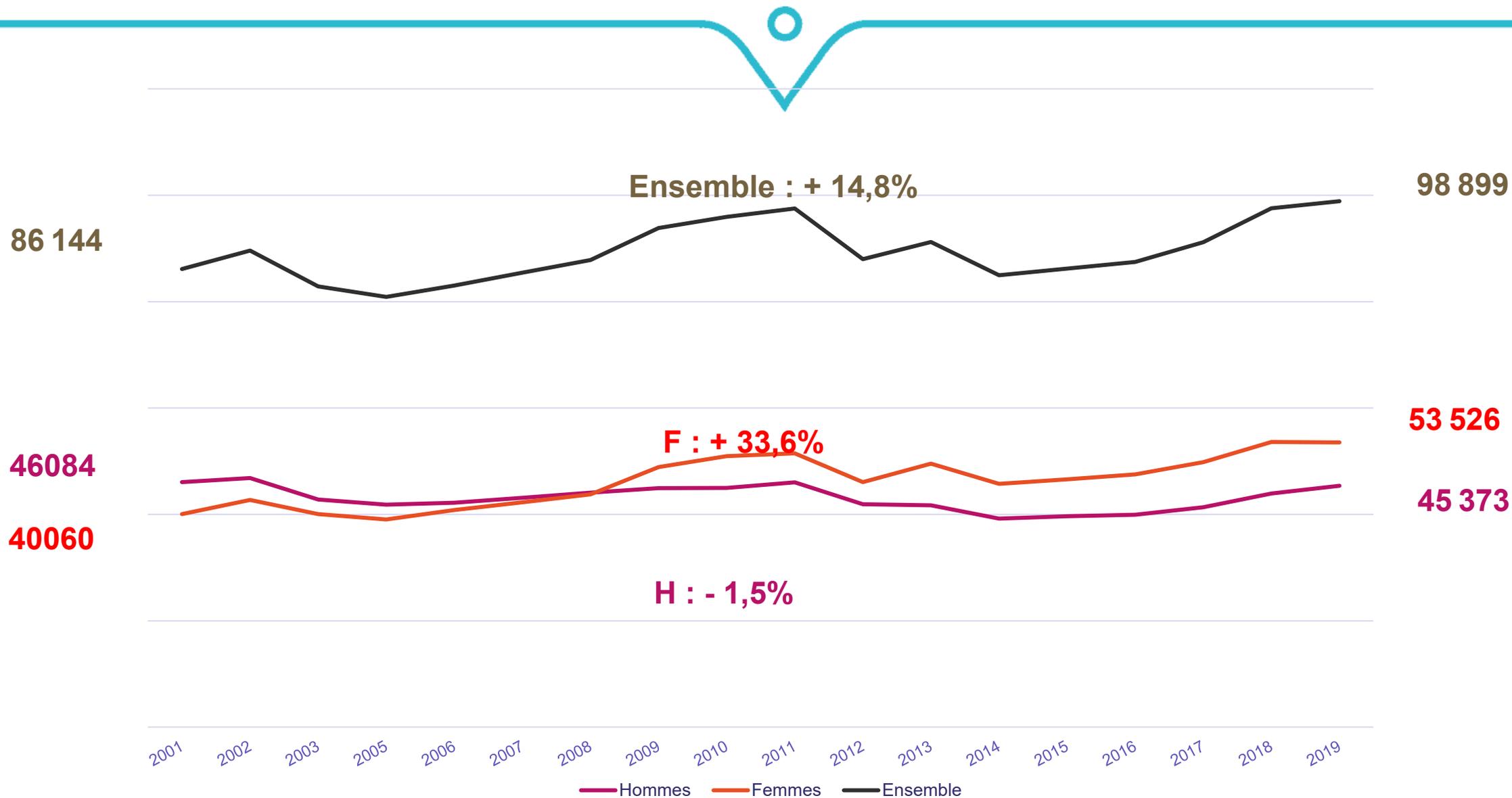
Évolution des maladies professionnelles selon le sexe entre 2001 et 2019



Évolution des accidents du travail selon le sexe entre 2001 et 2019



Évolution des accidents de trajet selon le sexe entre 2001 et 2019



Quels enseignements ?



Les effets du travail sur la santé **sont différents** pour les femmes et pour les hommes

C'est la conséquence d'une **répartition sexuée au travail** (dans les secteurs, les métiers, les postes)

Les évolutions de ces 3 indicateurs montrent une **augmentation de l'exposition plus importante pour les femmes que pour les hommes**

► **Un enjeu à recueillir des indicateurs selon le sexe pour poser un diagnostic qui rende compte de la réalité des expositions et permette des plans d'actions adaptés aux situations de travail des femmes et des hommes**

La santé au travail des femmes en Occitanie, un défi d'hier, d'aujourd'hui et de demain !

Petit point réglementaire :

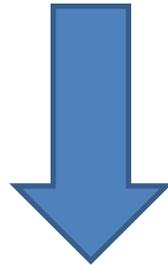
Evaluation des risques

Dispositions protectrices pour la santé au travail des femmes

Dispositions sur le harcèlement sexuel

Une évaluation des risques différenciée

L'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, réalisée par l'employeur, doit tenir compte de **l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (L4121-3 du CT)**



En conséquence, **le document unique doit contenir, face à chaque danger identifié, une évaluation propre aux femmes et une évaluation propre aux hommes!**

Des dispositions protectrices pour la santé au travail des femmes

Certaines dispositions du code du travail visent particulièrement les femmes durant leur grossesse et ou venant d'accoucher ou allaitante :

L. 1225-30 et R. 1225-5 à R. 1225-7 (aménagement de la durée du temps de travail),

L. 1225-9 à L. 1225-11 et L. 3122-1 (travail de nuit),

L. 4152-1 et L. 4152-2 (travaux interdits aux femmes),

D. 4152-3 à D. 4152-12 (travaux interdits aux femmes en cas de maternité),

R. 4624-19 (suivi médical individuel),

R. 4152-13 à R. 4152-28 (local pour allaitement),

R. 4451-7 (limites d'exposition aux rayonnements ionisants pour la salariée enceinte)

L'article R. 4541-9 CT limite précise ... « **les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kilogrammes ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kilogrammes, brouette comprise.** »

Une évolution de la notion et de la protection des victimes de harcèlement sexuel

L'article L. 1153-1 du Code du travail reprend la même définition du harcèlement sexuel que celle issue du Code pénal et prévoit qu'aucun salarié ne soit subir des faits : soit de harcèlement sexuel, soit assimilés au harcèlement sexuel.

Le Code du travail définit le harcèlement sexuel comme « des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés », qui :

- Soit portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère humiliant ou dégradant,
- Soit créent à l'encontre du salarié une situation intimidante, hostile ou offensante.

La loi du 2 août 2021 a complété cette définition. Antérieurement uniquement caractérisé par la répétition des agissements perpétrés par son auteur, **le harcèlement sexuel peut être dorénavant caractérisé par le cumul d'agissements subis par la victime et perpétrés par plusieurs personnes, peu important que chacune d'entre elles n'ait agi qu'une seule fois.**

Faits assimilés à du harcèlement sexuel et agissements sexistes

L'article L. 1153-1 précité définit également les faits qui sont **assimilés à du harcèlement sexuel**.

« toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Une définition des « **agissements sexistes** »

« 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 ».

Mesures de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Obligation de prévention de l'employeur

L'employeur doit prendre « toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel »

Pour ce faire, il peut se faire accompagner par les services de prévention et de santé au travail.

Obligation d'information de l'employeur

L'employeur est tenu d'informer par tout moyen (affichage, mail, intranet etc.), dans les lieux de travail ainsi que les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche : du texte de l'article 222-33 du Code pénal (définissant l'infraction pénale de harcèlement sexuel), des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel, des coordonnées des autorités et services compétents en la matière

La santé au travail des femmes en Occitanie, un défi d'hier, d'aujourd'hui et de demain !

Zoom Violences Sexistes et Sexuelles au Travail

*Dr Gwénaëlle
IARMARCOVAI
SMTI 82*

Séduction ou harcèlement sexuel?

Séduction	Harcèlement sexuel
Rapport d'égalité	Rapport de domination
Propos et comportements positifs, respectueux	Propos dénigrants, rabaissants, infériorisants, irrespectueux
La personne se sent bien et en sécurité	La personne se sent mal, humiliée, angoissée voire terrorisée et paralysée
Consentement	Non consentement



Le consentement

Défini par la circulaire de la Garde des Sceaux du 7 août 2012

- ✓ Tout acte sexuel doit être consenti par les deux partenaires.
- ✓ Le consentement peut être verbal ou non verbal.
- ✓ Le silence ne vaut pas consentement.
- ✓ Le consentement doit être libre, éclairé et donné personnellement. Le consentement doit être donné par la personne elle-même.

⦿ Il n'y a pas consentement si :

- ✓ Il est donné par un tiers ;
- ✓ La personne n'a pas la capacité de consentir (à titre d'exemple, la personne est inconsciente du fait notamment de l'alcool ou de drogues) ;
- ✓ Elle a subi des violences, des menaces, de la contrainte physique ou morale.
- ✓ Une personne peut être d'accord pour un acte sexuel et en refuser un autre. Une personne peut, après avoir consenti à l'acte sexuel, exprimer ensuite son refus de poursuivre ;
- ✓ Le consentement peut être retiré à tout moment.



Une multiplicité de faits

- **des propos** : commentaires sur la vie sexuelle, demandes de nature sexuelle, remarques sur l'habillement
- **des gestes, des attitudes** : pincements, frôlements, contacts physiques, distanciation physique
- **des comportements non verbaux** : utilisation de la pornographie (calendriers, posters), « regards qui déshabillent », gestes avec la langue, le sexe



Statistiques

- 🔍 **Enquête sur le harcèlement sexuel au travail réalisée par l'IFOP du 15 au 24 Janvier 2014, pour le compte du Défenseur des Droits**
- 🔍 Une femme active sur 5 est concernée
- 🔍 Dans 41% des cas c'est un collègue qui était à l'origine du harcèlement, le patron 22%, le supérieur hiérarchique direct 18%, un client 13%
- 🔍 Près de 3 victimes sur 10 n'en parlent à personne. Pour les femmes qui parviennent à en parler, c'est d'abord leur famille, leurs proches (55%) ou encore leurs collègues (43%) qui sont sollicités et de façon marginale en fin de liste les instances de représentation du personnel, le médecin de prévention, l'inspection du travail
- 🔍 Dans 70% des cas la situation n'a pas été portée à la connaissance de la direction



Des femmes... mais aussi des hommes

- **Principaux résultats de l'enquête Violences et rapports de genre (Virage), réalisée en 2015 par l'INED**
- Le harcèlement sexuel au travail a concerné environ 320000 femmes âgées de 20 à 69 ans : c'est donc 2,6% des femmes en emploi de cette tranche d'âge soit 1 femme en emploi sur 40 qui est touchée. Il a concerné également 170 000 hommes (1.3% soit 1 sur 80).



Deux évaluations

- 👉 **Objective** (experts et tribunaux)
- 👉 **Subjective** (perception individuelle). Certains faits peuvent être anodins pour certain(e)s, offensants pour d'autres.



Des conséquences physiologiques et psychologiques

Sur les personnes exposées			Les impacts sur le collectif de travail	Les impacts sur l'entreprise
Les impacts psychologiques & physiques	Les impacts sur le travail	Les impacts sur la vie personnelle		
<ul style="list-style-type: none"> • Anxiété et dépression • Insomnies migraines • Nausées • Perte de confiance • Agressivité • Isolement • Addiction • Tentative de suicide 	<ul style="list-style-type: none"> • Détérioration des conditions de travail • Absentéisme, retard • Déconcentration • Mutation, refus de promotion, « mise au placard » <p>⇒ Perte de l'emploi pour 95% des « victimes » de harcèlement sexuel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés avec le conjoint • Difficultés avec les enfants • Difficultés avec l'entourage 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiance de travail dégradée • Clivage entre les salarié-e-s • Absence d'entraide de soutien • Anxiété, Stress des témoins 	<ul style="list-style-type: none"> • Atteinte de l'image • Démotivation des salarié-e-s, perte des talents • Obstacle à la Mixité F/H • Qualité de vie au travail amputée • Diminution de la performance • Risque de contentieux



**La santé au travail des femmes en Occitanie, un défi
d'hier, d'aujourd'hui et de demain !**

Zoom Violences Sexistes et Sexuelles au Travail

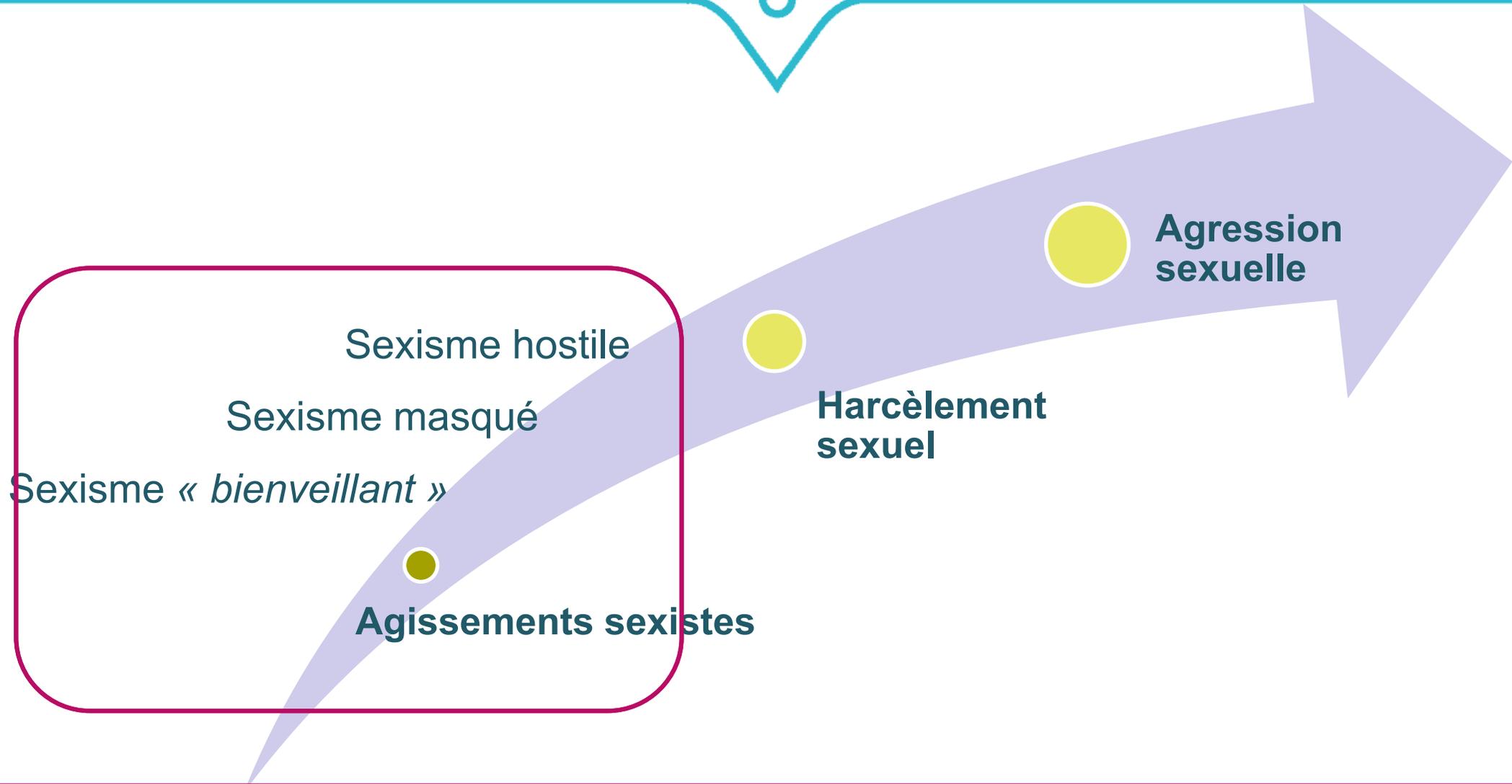
 **CCI OCCITANIE**
PYRÉNÉES-MÉDITERRANÉE


**PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rita DI-GIOVANNI
ARACT Occitanie

 **PLAN
RÉGIONAL
SANTÉ TRAVAIL**
Occitanie

Les différentes facettes du sexisme



Catégories proposées par le CSEP (Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle), *Le sexisme dans le monde du travail*, 2015

Définitions

LES AGISSEMENTS SEXISTES

Ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe quelle que soit leur orientation sexuelle.

Ils ont pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité, créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

*Article L. 1142-2-1 du Code du travail
Article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*

✓ **Le sexisme « bienveillant » :**

- Ensemble d'attitudes, de propos ou de comportements qui semblent différencier favorablement les femmes en leur attribuant des qualités positives.
- Propos paternalistes, compliments sur le physique/cptmt/tenue vestimentaire, valorisation pour des compétences perçues comme « sexuées ».

✓ **Le sexisme masqué :**

- Agissement qui a pour objet de traiter les femmes de manière défavorable par rapport aux hommes (volontairement camouflée ou pas visible).
- Rmq ou blagues sous couvert d'humour, affectation à certaines tâches, exclusion ou infériorisation.

✓ **Sexisme hostile :**

- Injures / propos dégradants / infériorisants
- Attitude négative explicite. Intentionnel, visible, exprimé ouvertement.
- Irrespect, mépris, injure, propos dégradants, infériorisants avec dénigrement des compétences, rmq culpabilisantes sur les responsabilités familiales.

Le sexisme au travail : savoir cerner les frontières

Politesse - Humour - Convivialité - Compliment

➤ **Ou**

Agissement sexiste et harcèlement sexuel

Une question individuelle :

- De consentement
- De rapport de pouvoir
- D'impact

➔ **Mais aussi une question collective en lien avec les
contraintes d'organisation et d'environnement de travail**

- Conditions d'emploi : dépendance économique des personnes vis-à-vis de leur emploi, statut, âge
- Conditions de travail : poste, relations hiérarchiques, isolement, horaires atypiques et déplacements, **relations public, usagers, clients,...**

Le sexisme au travail : des facteurs d'exposition liés aux conditions de travail et d'emploi

Secteur

- **Secteurs professionnels à faible degré de mixité du personnel**

Conditions
d'emploi

- **Statut précaire** : CDD, statut intérimaire, stagiaire, étudiant, alternant, en situation de mobilité, recrutement, promotion

Relation H.

- **Relations de travail très ou très peu hiérarchisées**

Conditions de
Travail

- **Certaines conditions de travail** : travail de nuit, travail isolé, déplacements, manque d'autonomie, objectifs chiffrés, rythme contraint, relations avec du public, des patients, des clients, avec l'extérieur

Un jeu ludo-pédagogique pour repérer les facettes du sexisme au travail

« ~~Sexisme~~ 100 façon ! »
sans



Comment ?

- Plongées dans l'univers de la restauration, 4 équipes s'affrontent pour remplir leurs commandes clients et ainsi obtenir le plus de points en répondant aux **questions** et **défis** qui leur seront proposés.
- **Situations fictives** mais inspirées de situations de travail ordinaires.
- De 4 à 12 joueurs + un maître du jeu.
- Durée : 45 min.

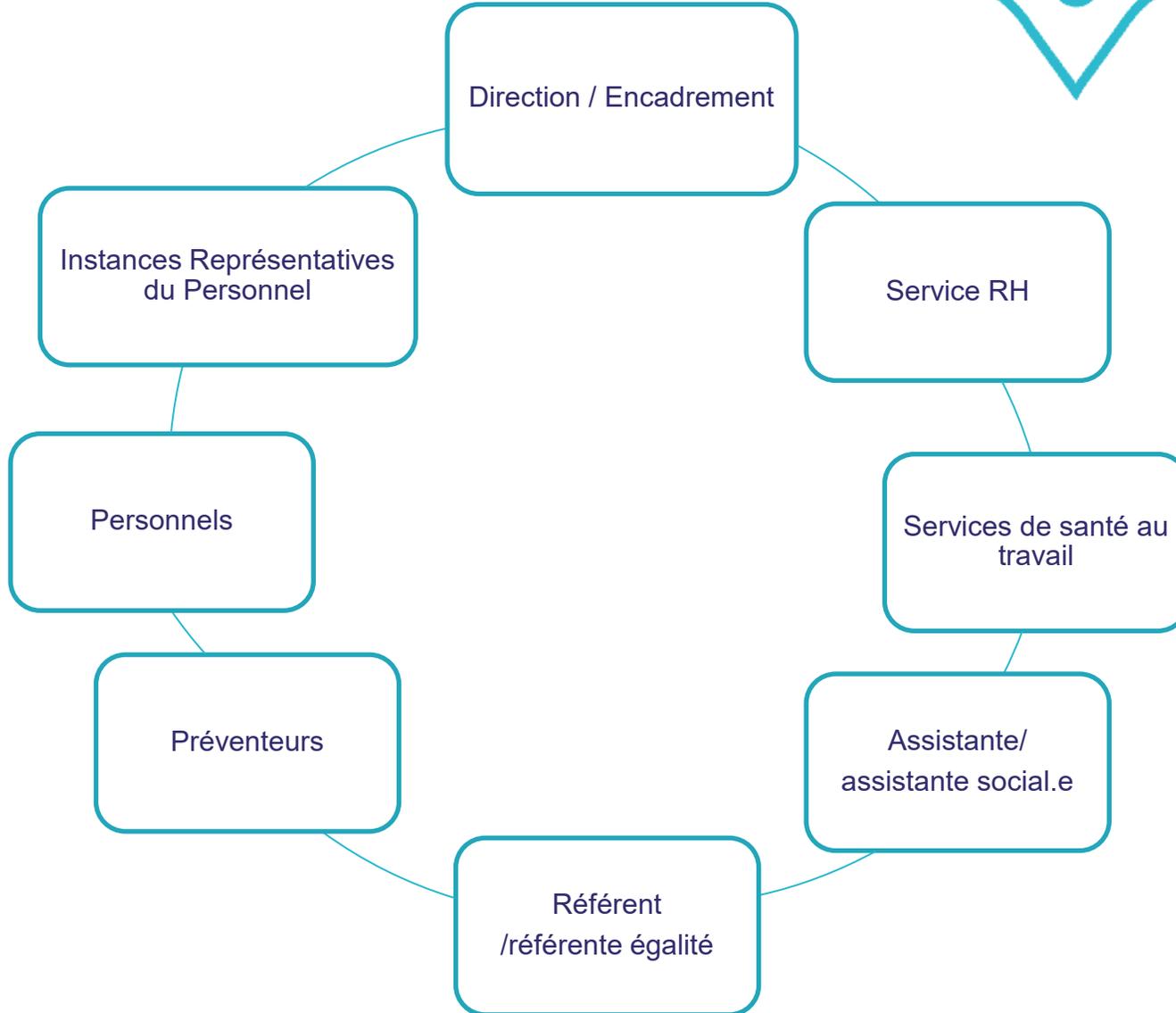
Pourquoi ?

- ✓ **Démasquer** les différentes facettes du sexisme
- ✓ **Mieux connaître** les composantes possibles du sexisme dans les situations de travail au quotidien
- ✓ **Prendre conscience** pour engager une démarche de prévention du sexisme au travail

Pour qui ?

- Tous les **salarié-e-s** et **manager-e-s**
- **À l'initiative des acteurs** en charge de mettre en place une action de sensibilisation et de prévention des violences sexistes et sexuelles (**RH, CSE, référents sexisme/égalité, etc.**), telle que le prévoit le code du travail (Article L 4121-1.)
- Secteur **public** et secteur **privé**

Les acteurs internes ressources



Toute action de prévention du sexisme s'inscrit dans un **système d'acteurs**, de **relations**, de **pratiques**.

Cela implique d'être attentif à :

- ❖ La cohérence des actions entre elles, pour prévenir le sexisme au travail
- ❖ La place, le rôle, la responsabilité de chaque acteur dans ce système
- ❖ Une approche à la fois organisationnelle et relationnelle

Rôle des différents acteurs dans l'entreprise



Témoignage entreprise

Groupe Coopératif Val de Gascogne

Eve PIQUEMAL
Responsable des
Ressources Humaines
Val de Gascogne (32)

Groupe Coopératif Val de Gascogne

NEGOCE

OGR
LAMOthe
@XION

Val de Gascogne

DISTRIBUTION

GREEN VAL
11 GAMM VERT
1 GRAND PANIER BIO

DISTRIBUTION

GERS FARINE
ARAMIS

HUILERIE

PRESSE DE
GASCOGNE

TRANSPORT

GTL

Val de Gascogne est un Groupe Coopératif créé et gouverné par des agriculteurs.

Il rassemble depuis plus de 100 ans des hommes et des femmes qui ont décidé de mutualiser :

- leurs achats d'approvisionnement
- leurs moyens de collecte, de transformation et de commercialisation de leurs productions agricoles

Chiffres clés

405 SALARIÉS

4 500 ADHÉRENTS & CLIENTS

400 000 T COLLECTE DE CÉRÉALES

220 M€ CHIFFRE D'AFFAIRES

Services



Les 4 Piliers

L'ancrage au territoire

La compétence des Hommes & la performance des outils

La diversité des productions

La dynamique des filières

Facteurs du déclenchement

Obligations
légales
réglementaires



Référént
Harcèlement



Accord
d'Entreprise

- Travail avec l'Association Réseaulument Egalité 32
- Proposition d'outils de travail simples
 - Aide au choix des thématiques
 - Explications générales sur les raisons de l'obligation
 - Exemples concrets
 - Aide à la préparation de la négociation avec les Syndicats

Situations
concrètes au sein
de nos structures

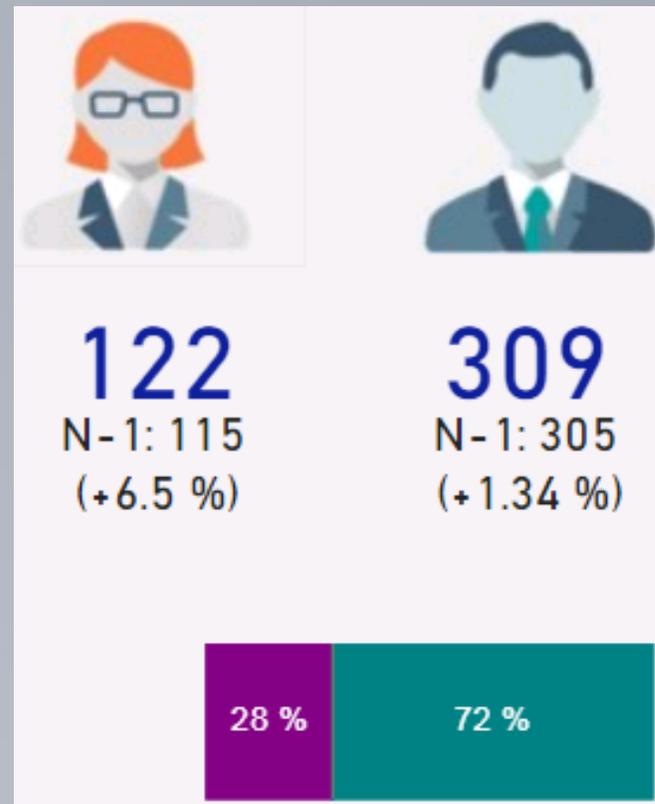
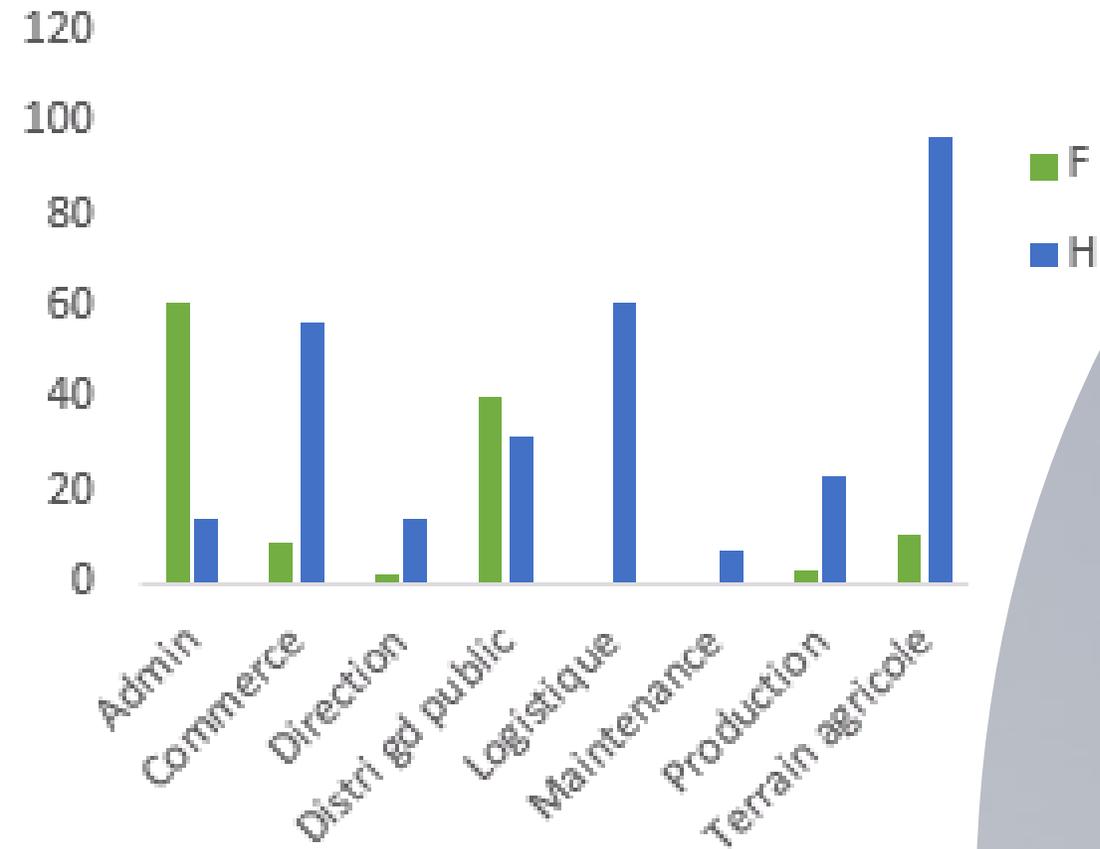
Création de cellule d'écoute

Soutien des préventeurs MSA
Soutien de la médecine du travail

Soutien de la DREETS

Réalisation d'enquêtes internes

Les Femmes dans nos métiers



Actions en faveur de l'égalité entre les Femmes & Hommes depuis 2015



Formations internes

Formation des membres du CODIR

Formation des managers

Formation des référents harcèlement Groupe

Maternité / Paternité

Echanges systématiques sur la durée du congés

Facilitation des prises des congés

Proposition d'évolution pro même après un congés

Temps partiel

Facilitation de l'attribution des temps partiels

Développement des retraites progressives

Recrutement

Mixité dans les offres d'emploi

Travail avec les managers sur les idées reçues et stéréotypes

Rémunération

Travail sur la classification des emplois et des compétences

Harmonisation des salaires de bases

Valorisation en fonction des montées en compétences

Conditions de travail

Heures des réunions et des formations encadrées

Réflexions sur la réduction du travail le samedi

Facilitation des prises de récupération

Formation externe

Elus du personnels

LES MANIFESTATIONS DU SEXISME ORDINAIRE DANS LE MONDE DU TRAVAIL :

- Les incivilités à raison du sexe



Ignorer les demandes légitimes d'un(e) collègue, ne pas donner ou couper la parole d'un(e) collègue....

- Le sexisme bienveillant



Valoriser une responsable en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de sexe telles que son sens de l'écoute, sa sensibilité, sa minutie....

- Les interpellations familières



Ex : Un homme s'adresse à sa collègue en employant des termes tels que "ma belle", "ma petite", "ma chérie"...

Notre formation interne

- Etre en mesure de reconnaître les manifestations sexistes au travail
- Prendre conscience des problèmes liés au sexisme pour anticiper et prévenir
- Prendre conscience de son rôle dans la lutte contre le sexisme en entreprise



Questions / Réponses





LES RDV SÉCURITÉ

QUALITÉ | ENVIRONNEMENT | RSE



Vos intervenantes :

- **Catherine HUGONET**, chargée de mission PRST – DREETS Occitanie
catherine.hugonet@dreets.gouv.fr
- **Virginie NEGRE**, Responsable du Service Santé-Sécurité Référent régional PRST – DREETS Occitanie
Virginie.negre@dreets.gouv.fr
- **Rita DI-GIOVANNI**, chargée de missions - ARACT Occitanie
r.di-giovanni@anact.fr
- **Dr Gwénaëlle LARMARCOVAI**, Médecin du Travail - SMTI 82 – Service de Prévention & de Santé en Milieu de Travail Interentreprises de Tarn-et-Garonne
g.larmarcovai@smti82.fr
- **Eve PIQUEMAL**, Responsable des Ressources Humaines- Val de Gascogne
e.piquemal@valdegascoigne.coop
- **Sarah MATHIEU**, conseillère entreprise – CCI Gers
s.mathieu@gers.cci.fr



LES RDV
SÉCURITÉ
QUALITÉ | ENVIRONNEMENT | RSE



Les prochains RDV Sécurité 2022, semestre 2 _ CLIQUEZ pour vous [INSCRIRE](#)

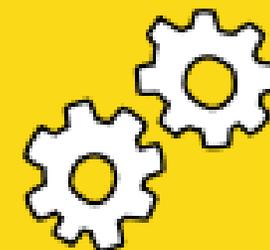
- RDV N°7 : [Jeudi 20 octobre à 14h30](#) – Conduites addictives en milieu professionnel
- RDV N°8 : [Jeudi 17 novembre à 14h30](#) – DUER et spécificités des petites entreprises
- RDV N°9 : [Jeudi 8 décembre à 14h30](#) – Prévention du risque amiante

Tous les RDV santé – sécurité en [REPLAY](#)

INVITATION



PRST*



OCCITANIE

Tour



* Plan Régional Santé Travail

1 MATINALE

proche de chez vous pour échanger sur la
prévention et la santé au travail

prst-occitanie.fr

8 DATES

pour lancer **ce nouveau**
Plan Régional Santé Travail

- . **15 SEPTEMBRE** CCI Montpellier (34)
- . **20 SEPTEMBRE** CCI Narbonne (11)
- . **27 SEPTEMBRE** CCI Nîmes (30)
- . **18 OCTOBRE** CCI Perpignan (66)
- . **13 OCTOBRE** CCI Albi (81)
- . **20 OCTOBRE** CCI Auch (32)
- . **8 NOVEMBRE** CCI Montauban (82)
- . **15 NOVEMBRE** CCI Toulouse (31)

PROGRAMME

de **10h à 12h30**

suivi d'un cocktail déjeunatoire

- . **Présentation des enjeux du territoire**
par votre CCI locale
- . **Présentation du Plan Régional Santé Travail**
par la DREETS Occitanie
- . **Focus : risques prioritaires du territoire**
par les acteurs locaux de la Santé au Travail
- . **Echanges sur les enjeux de la santé au travail**
avec les entreprises présentes

Information et inscription : Site [CCIO](https://www.cci-occitanie.fr) – Site [PRST](https://www.prst-occitanie.fr)
<https://www.occitanie.cci.fr/evenement/plan-regional-sante-au-travail-prst-tour>



LES RDV SÉCURITÉ

QUALITÉ | ENVIRONNEMENT | RSE



Les liens utiles :

- Dossier égalité professionnel Hommes-Femmes du gouvernement :
 - <https://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/egalite-femmes-hommes/>
 - http://www.financespubliques.cgt.fr/sites/default/files/guide_violences_sexistes_et_sexuelles-comprendre_et_agir_0.pdf
- Accord National interprofessionnel (juin 2013) : <http://laqvt.fr/lani-sur-la-qvt-etlegalite-professionnelle/>
- <https://www.defenseurdesdroits.fr/>
- Rôle du CSE : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474/personnalisation/resultat?lang=&quest0=2&quest=>
- DREETS Occitanie : [santé sécurité au travail](#)
- PRST Occitanie : [La santé au travail face aux défis d'aujourd'hui et de demain](#)
- SMTI82 : [fiche VSST](#)
- [CCI Occitanie](#) - revisionner les webinaires RDV sécurité
- [CCI Occitanie](#) – accompagnements entreprise



LES RDV
SÉCURITÉ
QUALITÉ | ENVIRONNEMENT | RSE



Les liens utiles :

- **Page de l'ANACT sur le risque de harcèlement sexuelle et de violence sexuelle :**
 - démarche QVT : <https://veille-travail.anact.fr/produits-documentaires/prevenir-les-agissementssexistes-et-le-harcèlement-sexuel-une-preoccupation>.
 - <https://www.anact.fr/demarches-qvt-et-egalite-professionnelle-des-entreprisestemoignent>
- **Guide pour compléter le Document Unique :**
https://www.smti82.fr/wpcontent/uploads/2020/01/smti_DU_violences_sexistes_sexuelles.pdf
- **Le 3919 pour les femmes victimes de violence**



AVFT : Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail - Défense des victimes de violences sexuelles au travail

Guide : <https://www.souffrance-et-travail.com/guides-pratiques/guide-du-harcèlement-sexuel/guide-du-harcèlement-sexuel-se-defendre/>

Liens vidéos :

- **« Le consentement »** : <https://www.youtube.com/watch?v=fENmp2vNL7A>
- **« La mécanique sexiste »** : <https://www.youtube.com/watch?v=J-INHJTEWuY>
- **« C'est quoi le sexisme ? »** : <https://www.youtube.com/watch?v=71W0YZT2imY>
- **« Et tout le Monde s'en fout »** : <https://youtu.be/H5Lr5pyBLN4>
- **Luttons contre les stéréotypes de genre** : https://www.youtube.com/watch?v=ve_t1Eo-eYU (Association Française des Banques 2020)



LES RDV SÉCURITÉ

QUALITÉ | ENVIRONNEMENT | RSE



Merci pour votre attention

Questionnaire de satisfaction

