

	Etes-vous concernés ?	De quoi s'agit-il ?
Environnement de travail sain	"Nous mettons régulièrement des actions spécifiques pour lutter contre le sexisme."	Portage politique, engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
	Les nouvelles recrues sont toutes mises au courant de notre politique "zéro sexisme".	Action d'information et de sensibilisation en direction des personnes nouvellement recrutées.
	"Je sais que je peux compter sur les membres de mon équipe si j'ai des questions ou des problèmes."	Ambiance de coopération, de confiance propice à un environnement sain et au signalement en cas de VSST.
	"Cette année, nous avons organisé 17 jours de formation pour lutter efficacement contre le sexisme."	Action délibérée de sensibilisation afin de soutenir une culture non-sexiste dans l'entreprise.
	"Dans la boîte, le travail est organisé en suivant la charte de la parentalité négociée."	Action délibérée d'articulation des temps de vie qui neutralise une grande partie des remarques sexistes.
	"A l'état civil, je suis Gilles, je suis en transition et je souhaite que l'on m'appelle Marie au travail."	Respect de l'identité de genre. Acceptation de la singularité des personnes.
Agissement sexiste	"Ma cocotte, mes petits cocos, mon beau, mon poussin, mes filles, mon bébé, ma chérie, ..."	Octroi de surnom ayant pour effet de créer un environnement humiliant : Sexisme bienveillant.
	"Je recrute toujours des femmes mignonnes, les clients préfèrent."	"Compliment" qui réduit l'autre à son apparence : Sexisme bienveillant.
	"Tu connais la dernière sur les blondes ..."	Sous couvert de l'humour création d'un environnement humiliant : Sexisme masqué.
	"Magali au pilotage de l'équipe !? elle l'a voulu, alors faut pas hésiter à lui en demander plus."	Mise à l'épreuve des compétences et stéréotype "les femmes ne savent pas piloter" : Sexisme hostile.
	Le client met en doute la facturation de la comptable et veut parler uniquement à son chef.	Mise en question des compétences du fait du sexe de la personne : Sexisme hostile.
	"Alors, les filles c'est la réunion Tupperware ?"	Sous couvert de l'humour, dénigrement, humiliation : Sexisme hostile.
Harcèlement sexiste ou sexuel	Luc raconte régulièrement sur le ton de l'humour des moqueries sur les femmes de son équipe.	Propos sexiste répétés au caractère dégradant ou humiliant – harcèlement sexiste.
	Franck expose dans son bureau le calendrier de femmes dénudées offert par les collègues.	La connotation sexuelle crée une situation offensante, du harcèlement sexuel d'ambiance.
	A chaque départ en vacances, Camille fait parvenir aux collègues "une photo cool de fesses bronzées".	Ces photos ont une connotation sexuelle et créent une situation offensante.
	"Tu as mis ton décolleté pour moi ? J'adore !"	Propos humiliant à connotation sexuelle, faisant référence à une supposée intention aguicheuse.
	Dominique doit passer un soir chez son manager afin de discuter de sa promotion.	Forme de chantage dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.
	Ange a fait une erreur au bureau, Chris va tout arranger si Ange accepte d'avoir une relation sexuelle.	Tentative par la pression grave d'obtenir une relation sexuelle par le chantage.
Agression sexuelle	A la cantine, Claude met la main sur la cuisse de Chris et la caresse.	Atteinte sexuelle commise avec surprise (la cuisse).
	Après la réunion, Chris ramène Camille à son domicile, dans la voiture, il tente par surprise un baiser.	Atteinte sexuelle commise avec surprise (la bouche).
	Dans l'équipe Marc régulièrement touche le sexe de ses collègues pour "détendre l'atmosphère."	Atteinte sexuelle commise avec surprise (le sexe).
	Dans le vestiaire de l'usine, Camille touche les seins de Claude, disant qu'il ne le refera plus, qu'il s'est égaré.	Atteinte sexuelle commise avec surprise (la poitrine).
	Dans le couloir, Camille donne une tape sur les fesses de Dominique.	Atteinte sexuelle commise avec violence et surprise (les fesses).
	Lors de la garde nuit, Claude obtient de force que Chris lui fasse une fellation.	Viol par pénétration bucco-génitale.

Le Préventomètre

des violences sexistes et sexuelles au travail

Présentation

Le Préventomètre est un outil qui nourrit la relation entre les professionnels ou professionnelles de la prévention et les protagonistes de l'entreprise.

C'est un outil qui permet de réfléchir de manière concrète aux situations de violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise.

Les 24 mini-situations du Préventomètre sont présentées sous la forme d'une gradation (vert, orange, rouge, noir) qui reflète le continuum des violences sexistes et sexuelles qui depuis un environnement de travail sain (vert) amène au plus haut degré de violences sexistes et sexuelles (noir).

Les 24 mini-situations sont des exemples au plus près de situations repérées dans la vie réelle de l'entreprise, au carrefour des textes de lois, de témoignages de victimes et de jugements de la justice. Chacune des 24 mini-situations est assortie d'éléments qui permettent de la qualifier.

Le Préventomètre s'articule aux autres outils conçus et réalisés dans le cadre du PRST Occitanie notamment les définitions des différents niveaux de violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), les obligations de l'employeur, l'évaluation du risque VSST.

Le Préventomètre est inspiré du "violentomètre" créé en Amérique latine dans le cadre de la lutte contre les violences conjugales et repris en France par différentes associations de lutte contre les violences faites aux femmes. Son originalité est qu'il porte spécifiquement sur des situations de violences sexistes et sexuelles au travail.

Pourquoi un Préventomètre ?

Le Préventomètre est un outil qui permet de :

- Engager le dialogue avec les représentant-es de l'entreprise (direction, CSE, encadrement, ...)
- Prendre conscience du continuum des violences sexistes et sexuelles ;
- Permettre aux membres de l'organisation de travail de reconnaître ces violences ;
- Faire le constat partagé de l'existence ou pas de situations de violences sexistes et sexuelles ;
- Repérer des situations similaires à celles du Préventomètre au sein de l'entreprise ;
- Envisager les VSST comme un risque professionnel ;
- Initier la recherche des causes liées à l'organisation du travail à l'origine des violences ;
- Informer sur le risque professionnel VSST ;
- Projeter des idées d'actions afin de remédier à ces situations constatées.

Comment utiliser le Préventomètre ?

Il peut être utilisé pour réfléchir de manière tangible soit avec une seule personne, soit avec plusieurs personnes.

Il peut être utilisé comme un outil d'auto-évaluation accompagné par le professionnel ou la professionnelle de la prévention.

Vous pouvez initier l'échange en reprenant chacune ou quelques-unes des mini-situations et en questionnant votre/vos interlocuteurs ou interlocutrices sur le passé et le présent :

- Est-ce que cette situation a déjà existé ou ces situations ont déjà existé ? Si non, pourquoi selon vous ? Si oui, qu'avez-vous mis en œuvre pour y remédier ? Si oui, quelles sont les causes, en co-action avec la stratégie de l'auteur des violences, qui peuvent être impliquées dans la commission des violences ?
- Est-ce que cette situation existe ou ces situations existent encore ? Si non, pourquoi selon vous ? Si oui, que pensez-vous mettre en œuvre pour y remédier ? Si oui, quelles sont les causes, en co-action avec la stratégie de l'auteur des violences, qui peuvent être impliquées dans la commission des violences ?