

LUTTONS CONTRE...LE SEXISME

DANS LE RECRUTEMENT ET DANS L'EMPLOI

La Cravate Solidaire est fière de vous présenter sa nouvelle lettre de veille anti-discrimination , conçue pour être à la fois interactive, pédagogique et engageante

🔍 COMMENT ÇA MARCHE ?

1. Et si c'était vous !

Plongez dans un cas concret de discrimination et explorez les recours possibles.

2. Définir pour bien se comprendre

Découvrez une définition juridique claire ainsi que sociétale

3. Aller plus loin

Grâce à 2 références: juridique ou témoignage

4. Chiffrer la thématique

Les chiffres en disent long, surtout quand il s'agit d'intersectionnalité.

5. Agir concrètement et simplement mais agir!

Passez à nos recommandations concrètes pour favoriser un recrutement plus équitable et une égalité de traitement dans un environnement inclusif au sein de votre entreprise.

BONNE LECTURE !

N'hésitez pas à cliquer sur le lien pour accéder à toutes les lettres de veille précédentes, toujours disponibles sur notre site

CLIQUEZ ICI

ET SI C'ÉTAIT VOUS?



SOURCE : PUBLIC SÉNAT

L'INTÉGRAL DU CAS D'ANITA EN 5' EN CLIQUANT SUR LE LIEN



UNE VICTIME DE SEXISME ORDINAIRE !

Anita Pujo a 57 ans et vit à Bordeaux. Pendant 29 ans elle a occupé un poste de cadre dans un grand groupe bancaire français.

« J'ai postulé à 27 reprises pour un poste de catégorie supérieure, sans succès. Je me suis rendu compte que des hommes nouvellement entrés dans l'entreprise, sans expérience, sans plus de diplômes que moi, obtenaient les postes. »



Comment auriez-vous réagi ?

Et si vous en aviez été témoin?

[Cliquez ici](#)

DÉFINIR POUR BIEN SE COMPRENDRE

- 🗨️ Aux yeux de la Loi, le sexisme se définit de la sorte : « il y a donc trois conditions cumulatives : le caractère subi de l'acte, c'est-à-dire **l'absence de consentement**, son lien avec **les stéréotypes de genre et le caractère négatif**, puisqu'il délégitime une personne ou crée un environnement de travail délétère .
- 🗨️ Il inclut des actes allant du plus anodin en apparence (par exemple **les blagues ou remarques sexistes**) à la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, le harcèlement moral motivé par le sexe de la personne, l'agression sexuelle, la violence physique, le viol.

TROIS CATÉGORIES DE SEXISME:

Le sexisme hostile, notamment la misogynie et le machisme

Le sexisme ordinaire, qui se traduit par des blagues, des gestes, des marques d'incivilité... (le plus répandu dans l'entreprise)

Le sexisme bienveillant généralement fondé sur une forme de paternalisme envers les hommes ou les femmes (appelé "**mansplaining**" ou comment les hommes expliquent aux femmes ce qu'elles savent déjà, ou encore le «**maninterrupting** », qui consiste à couper la parole aux femmes, notamment en réunion.)

Source : [Mon Entreprise Inclusive](#)



Art L4121-1 :

"L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs -euses."



initiative
#StOpE

Stop au Sexisme Ordinaire
en Entreprise

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner

En résumé :

Le sexisme dit "ordinaire" contribue aux freins des **compétences** et donc de la **productivité**. C'est pourquoi, il est essentiel que ce sujet soit traité en entreprise. Car le sexisme commence par des blagues, des images, banalisées qui peuvent aller jusqu'à des remarques sur la tenue et enfin jusqu'à **la croyance que les femmes sont moins fortes que les hommes**. Et par extension gagnent donc moins !

Un baromètre tous les 2 ans permet de mesurer l'évolution de ces critères.

Source : Initiative STOP :
à télécharger le baromètre 2023 (dizaine de pages)



**La signature de l'acte d'engagement a lieu une fois par an, la
prochaine restitution aura lieu le 6 mai 2025**

LE LIEN : C'EST ICI !



Édition consacrée sur le sexisme en France

Cour des comptes

En résumé : Les inégalités H/F commencent **dès le plus jeune âge**, les **stéréotypes** de ce genre se produisent et s'y ancrent. Dans l'emploi elles continuent à gagner moins. On les retrouve dans **des métiers dits "féminins"**. La maternité creuse le fossé. Même si ces inégalités sont en baisse continue, l'écart persiste.

Source : [Cour des Comptes](#)
(Lire de la page 37 à 45)



Un stéréotype est une image réductrice, comme une photo prise à un instant T, qui est ensuite généralisée et prise pour une vérité universelle.

LE LIEN : C'EST ICI !

CHIFFRER LE SEXISME

Femme en situation de handicap

Selon l'enquête APF France handicap, près de 50 % des femmes en situation de handicap ont le sentiment d'être ou d'avoir été discriminées dans l'accès ou le maintien dans l'emploi



Source : Plaidoyer APF France handicap



C'est la Déclaration des Nations unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes en 1993 qui cite pour la première fois les femmes en situation de handicap comme faisant partie des catégories vulnérables:



Femme et seniore

Chez les 50 ans et plus, l'expérience des discriminations est plus saillante chez les femmes (26 %)

Source : Dernier baromètre du Défenseur Des Droits



Il n'existe pas de définition légale des seniors : dans le code du travail, ce terme n'a plus sa place - le législateur lui préférant l'expression « salariés âgés ».

Du côté de l'INSEE, on considère de 55 à 64 les séniors

AGIR EFFICACEMENT ET SIMPLEMENT

3 PROPOSITIONS D' ACTIONS RÉALISTES ET MESURABLES CONTRE LE SEXISME

1 - Attentifs-ves ensemble

- 1 Dans votre prochaine réunion d'équipe, proposez à chacun et chacune de noter les expressions, les remarques, le ton qui vous semblent sexistes en réunion ou dans les équipes pendant un mois.
- 2 Faites un point après un mois : quels sont les retours des salariés-ées ? Quels constats ?
- 3 Proposez de co-créer un plan d'actions simples (affichage, message du DRH, du directeur/de la directrice...)
- 4 Après encore un mois, faites un topo avec votre équipe : quelles avancées avez-vous constatées ?



Mesurez les écarts, encouragez les progressions entre le début et la fin de l'expérimentation et communiquez sur les réussites !

2 - Une semaine top info : Mieux comprendre le sexisme

- 1 Proposez un questionnaire reprenant des exemples de phrases, blagues ou remarques sexistes* afin de questionner vos salarié.e.s sur la fréquences à laquelle ils et elles y sont exposés.
- 2 Une fois les retours recueillis, analysez les résultats pour présenter un rapport en interne auprès des services en charge.
- 3 Faites appel à un expert du sujet afin d'accompagner les équipes dans le but de définir et prévenir ce type de comportement et d'avancer vers un changement durable



Communiquez sur les résultats auprès de toutes et tous pour une prise de conscience collective !

3 - Et si vous sensibilisiez vos salarié.e.s à la non discrimination?

Depuis 2017, les entreprises de plus de 300 salariés doivent former les salariés-ées impliqués dans le recrutement à la non discrimination !



La Cravate peut vous proposer une formation à destination des recruteurs-trices, RH, manager/euses



Et pour sensibiliser l'ensemble de vos salarié.e.s : notre fresque murale de la discrimination dans le recrutement et l'emploi

Rdv sur notre site pour déployer
ces actions partout en France !



Cliquez ici



Et vous, quelles actions très
opérationnelles pouvez-vous mettre
en œuvre ?



Vous souhaitez partager une expérience, une bonne
pratique un situation vécue, n'hésitez pas à nous
contacter à l'adresser suivante :



newsletter@lacravatesolidaire.org

Ecrivez-nous ici !

La Cravate Solidaire

29 boulevard Bourdon 75004, Paris

This email was sent to {{contact.EMAIL}}
You've received this email because you've subscribed to our newsletter.

[Se désinscrire](#)