



initiative
#StOpE

Stop au **SEXISME**
dit Ordinaire **en Entreprise**



INTRODUCTION

Les entreprises, écoles et organisations sont déjà fortement mobilisées en matière de responsabilité sociale et, au premier chef, sur l'égalité des chances et l'égalité professionnelle.

Depuis quelques années, un sujet irrigue tout particulièrement nos communautés professionnelles, celui du respect et de la reconnaissance des femmes et des hommes au travail. À ce titre, une vigilance toute particulière doit être portée à l'égard des manifestations du sexisme dit « ordinaire ».

Par-là, nous entendons des signes, des gestes, des propos, des comportements, qui, de façon insidieuse, parfois sournoise, déstabilisent, infantilisent, délégitiment, voire disqualifient les femmes sur le marché du travail et les conduisent, parfois, à s'autocensurer.

Ces attitudes constituent non seulement un gâchis d'énergie et un frein à l'expression des potentiels qui portent atteinte à la qualité de vie au travail au sein de nos organisations mais créent aussi de la souffrance chez nos collaborateurs et collaboratrices.

C'est pourquoi il nous a semblé important de fédérer les organisations souhaitant s'engager pour faire reculer durablement le sexisme dit ordinaire. Cette initiative veut accélérer le passage à l'action grâce au partage de bonnes pratiques.

Ce travail est placé sous le haut patronage du ministère de l'égalité femmes-hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.

Il est mené en partenariat avec Brigitte Grésy, experte des questions d'égalité et de sexisme au travail.

Anne-Sophie Beraud

Senior Vice-Présidente Diversité, Inclusion et Social Care, Accor

Morgane Reckel

EY Europe West Culture & Experience Leader. Diversity, Inclusion and Talent Innovation Leader, EY France

Anne-Laure Thomas

Directrice Diversités, Équité et Inclusion, L'Oréal en France



DÉFINITION DU SEXISME ORDINAIRE

Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.

Il se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion.

Sources :

- *Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité.* Brigitte Grésy et Marie Becker. Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes. Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes. Mars 2015.
- *Kit pour agir contre le sexisme.* Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes. Février 2017.



MIEUX CONNAÎTRE

#StOpE

Lancée en 2018, l'initiative #StOpE a pour objet de mutualiser les énergies afin de lutter contre le sexisme ordinaire en entreprise et d'essaimer les actions sur ce sujet.

Cette raison d'être se reflète au travers de trois démarches :

- **Un acte d'engagement** : l'initiative #StOpE définit huit actions prioritaires pour agir contre le sexisme
- **Un collectif d'employeurs et d'associations** : déjà plus de 150 organisations (entreprises privées et publiques, grandes écoles, associations) sont investies
- **Un espace de partage de pratiques et de ressources** : groupes de travail, témoignages, mises en commun de supports et dispositifs

La co-construction et l'échange sont les principes fondamentaux de l'initiative et sont inscrits au cœur des missions menées. Les signataires sont encouragés à s'engager ensemble dans des actions communes.

#StOpE est une initiative qui s'engage pour porter le changement et pour démultiplier l'impact sur la culture d'entreprise.

Depuis 2021, elle est portée et animée par l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD).



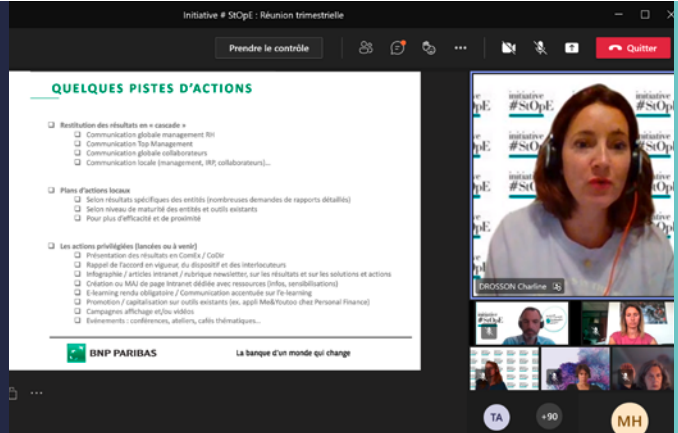
Les 30 premières entreprises à s'engager, cérémonie annuelle 2018

Marie Anne Barbat Layani, ministre de l'économie et des finances, signataire 2022



Bruno Ducasse, Montpellier Business School, signataire 2022

Réunion trimestrielle, juin 2021





REJOINDRE L'INITIATIVE

» QUI PEUT REJOINDRE L'INITIATIVE ?

Tout employeur, qu'il soit public ou privé, peut rejoindre l'initiative. Les universités, les écoles et associations sont également les bienvenues.

» LA SIGNATURE DE L'ACTE D'ENGAGEMENT

- La signature de l'acte d'engagement a lieu une fois par an **le 25 janvier**, journée nationale de lutte contre le sexisme.
- La signature est accomplie soit par le ou la présidente, soit par le ou la DG ou un ou une membre du Comex (hors DRH) afin de marquer l'action.
- La signature n'implique aucune contrepartie financière. Un financement collectif est organisé au travers d'un appel aux dons annuel, sans obligation de participation.

» LES ENGAGEMENTS DES SIGNATAIRES

Les organisations signataires s'engagent à mettre en place au minimum une action par an au sein de leur organisation, à répondre à un questionnaire annuel et à participer à au moins une réunion trimestrielle.



Elizabeth Tchoungui, Orange,
signataire 2018

Table ronde *Sexisme et génération*,
cérémonie annuelle 2022



Olivier Kac, Kellogg's,
signataire 2022

Réunion trimestrielle,
juin 2019



AGIR POUR L'ÉGALITÉ AU TRAVAIL L'ENGAGEMENT DES SIGNATAIRES



Sous le haut patronage de Isabelle Rome, ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.

Nos entreprises se développent, innovent, investissent, commercialisent des produits et des services qui répondent aux besoins de nos clients en France et à l'international. Notre croissance durable, nos succès industriels et commerciaux, notre capacité à créer de la valeur sur le long terme, reposent sur le talent des femmes et des hommes qui collaborent quotidiennement sur l'ensemble de nos sites.

Nos entreprises, écoles et associations sont aussi le reflet d'une société : celle-ci se trouve parfois traversée par des comportements ou des représentations collectives qui sont sources d'inégalités, de discriminations, voire de violence. C'est le cas du sexisme ordinaire qui, dans certaines situations de la vie quotidienne au travail, souvent de façon involontaire ou insidieuse, se traduit par des mots, des gestes, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent les femmes.

Nous nous engageons aujourd'hui, au travers de l'initiative #StOpE, pour faire reculer le sexisme ordinaire au sein de nos organisations : il en va de notre responsabilité d'employeur, sur le fondement de nos obligations de sécurité ; il en va de notre devoir collectif d'œuvrer pour que nos environnements de travail permettent à nos salarié-es de pouvoir construire leur carrière et faire valoir leurs compétences sans frein, ni crainte, ni barrière.



ACTE D'ENGAGEMENT CONTRE LE SEXISME DIT « ORDINAIRE »

Au travers de cette initiative, comme organisations signataires, nous prenons l'engagement de déployer au cours de l'année à venir au moins une des actions prioritaires suivantes :

01	AFFICHER et APPLIQUER le principe de tolérance zéro
02	INFORMER pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts
03	FORMER de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire
04	DIFFUSER des outils pédagogiques aux salarié-es pour faire face aux agissements sexistes en entreprise
05	INCITER l'ensemble des salarié-es à contribuer, à prévenir, à identifier les comportements sexistes et à réagir face au sexisme ordinaire
06	PRÉVENIR les situations de sexisme et accompagner de manière personnalisée les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes
07	SANCTIONNER les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées
08	MESURER et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire

“

En signant, les organisations s'engagent à mutualiser leurs forces, partager, promouvoir et mettre en place des bonnes pratiques et actions concrètes tous les ans pour faire reculer durablement le sexisme.

”



Anne-Sophie Beraud

Senior Vice-Présidente
Diversité, Inclusion et
Social Care, Accor

Anne-Laure Thomas

Directrice Diversités,
Équité et Inclusion,
L'Oréal France

Brigitte Grésy

Experte des questions
d'égalité et de sexisme
au travail

Morgane Reckel

EY Europe West
Culture & Experience
Leader. Diversity,
Inclusion and Talent
Innovation Leader,
EY France

APRÈS LA SIGNATURE, C'EST PARTI !



UN COLLECTIF D'EMPLOYEURS ET D'ASSOCIATIONS

Une fois l'acte signé, vous aurez l'opportunité de participer aux réunions trimestrielles et aux groupes de travail portés par la collaboration des signataires.

Les sujets d'échanges correspondent aux besoins des signataires au regard des huit engagements. Des témoignages et du partage de pratiques ont lieu pendant les réunions trimestrielles.

En parallèle de ces moments de partage, des groupes de travail peuvent être organisés pour se concentrer sur un aspect du sujet. Plusieurs thématiques ont déjà été abordées comme l'utilisation du nudge pour limiter les comportements sexistes ou engager l'intervention de témoin, la lutte contre le sexisme dans les établissements d'enseignement supérieur, la sensibilisation aux agissements sexistes des salarié·es et des agent·es.

Ce sont les signataires qui animent et coordonnent les groupes de travail.

Enfin, des projets communs peuvent émerger, comme ce fut le cas pour le déploiement du baromètre sur le sexisme ordinaire au travail (éditions 2021 et 2023) ou la création d'un module de e-learning.

PARTAGE DES RESSOURCES

Le collectif se poursuit en ligne avec la mise à disposition d'un padlet. **Padlet** est une application en ligne qui propose la création de « murs » virtuels collaboratifs regroupant des supports images/textes/sons ainsi que des liens internet et des vidéos. Les signataires y partagent leurs actions.

L'**e-learning** pour prévenir les agissements sexistes dure 25 minutes et reprend les points essentiels pour comprendre et identifier les attitudes, gestes et blagues sexistes.





Padlet, application en ligne de contenus collaboratifs

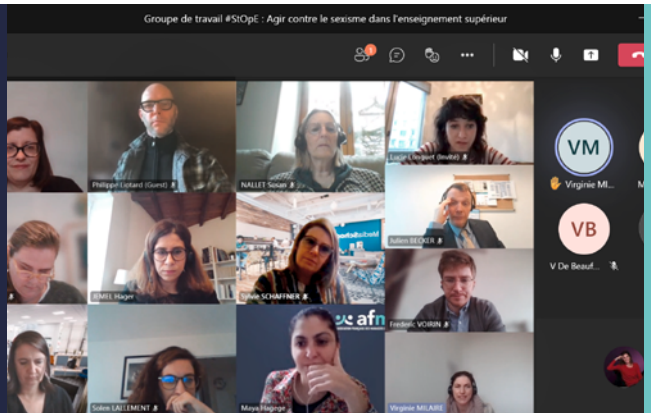


Cérémonie annuelle, 2022



Signataires 2022

Groupe de travail Agir face au sexisme dans l'enseignement supérieur



« Je ne suis pas la femme,
Présidente d'Harvard, je suis
la Présidente d'Harvard. »

Drew Gilpin Faust
Présidente, Harvard University

initiative #StOpE

Contact
stopeusexisme@afmd.fr

L'initiative #StOpE est animée
par l'Association Française des
Managers de la Diversité

 **afmd**
ASSOCIATION FRANÇAISE DES MANAGERS DE LA DIVERSITÉ