

Comment intégrer les risques liés aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel dans le DUERP ?

Avant cela il convient de rappeler les principes à respecter pour structurer le DUERP :

1. Installer une démarche globale, participative et pluridisciplinaire : mettre en place un groupe de travail, quelques réunions avec les travailleurs et si besoin, convier les instances (CARSAT, SMTI 82, Inspection du travail).
2. Définir les unités de travail
3. Identifier et évaluer les risques
 - Identifier les risques par unité de travail
 - Analyser les situations d'expositions différenciées aux risques pour les femmes et les hommes
 - Croiser les résultats de l'évaluation pluridisciplinaire pour la ou les unités de travail
4. Rédiger le DUERP
5. Construire un plan d'actions de prévention
6. Mettre en œuvre le plan d'actions de prévention
7. Suivre le plan d'actions et mettre à jour le DUERP

Intégrer le risque sexiste et harcèlement sexuel dans le DUERP :

Quels sont les moyens d'actions de l'employeur ?

L'employeur et ces référents peuvent agir sur 3 niveaux (selon l'ANACT) :

1. Prévenir au niveau collectif et organisationnel

- Intégrer les risques liés aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel dans le DUERP
- Mettre en place des mesures organisationnelles pour prévenir
- Construire des outils collectifs de prévention
- Mettre en place une politique d'égalité professionnelle ou QVT

2. Informer, sensibiliser et former

- Mettre en place des actions d'information obligatoire de tous les salariés
- Développer des actions de sensibilisation et de formation

3. Traiter : prendre en charge une plainte

- Mettre en place un dispositif permettant de : recueillir les plaintes, qualifier et nommer l'agissement, mener une enquête interne, alerter et mobiliser les personnes ressources, écouter et accompagner les victimes, agir auprès des témoins et équipes de travail, accompagner et sanctionner les auteurs, tirer des enseignements pour renforcer la prévention.

Comment identifier les situations à risques et les facteurs de risques ?

Voici des questions à se poser pour **établir les facteurs de risques** (selon l'ANACT) :

- Existe-t-il un précédent de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle ?
- Existe-t-il un environnement de travail sexiste ?
- Quelle est la composition en matière de mixité des équipes ?
- Existe-t-il des salarié(es) en situation de précarité (stagiaire, alternance, CDD, intérim, ...), qui les exposent salarié(es) à une plus grande vulnérabilité ?
- Existe-t-il des situations de travailleurs(se) isolé(es) ?
- Certains postes comportent-ils beaucoup de déplacements ?
- Certain(es) travailleur(euses) sont-ils en horaire atypique : le soir, la nuit ?
- Les rapports professionnels dans l'entreprise sont-ils très hiérarchisés ou au contraire, trop peu hiérarchisés ?
- Certains postes sont-ils très dépendants du client, fournisseur, manager, collègue ?
- Quel est le degré d'écoute de l'entreprise sur les difficultés relationnelles ?
- L'organisation du travail prévoit-elle une polyvalence entre les postes, d'autres collègues, encadrants peuvent-ils être en appui ?
- Existe-t-il des activités d'accueil de public ?

Voici des questions à se poser pour **identifier les facteurs ressources** (selon l'ANACT)

- Comment fonctionne le dialogue social ?
- Les remontées d'information du personnel sont-elles fluides, fréquentes, et font-elles l'objet d'échanges avec la direction ? En instance du personnel (IRP) ?
- Que disent les documents internes de l'entreprise (DUERP avec la prise en compte des situations différenciées des femmes et des hommes, avec des UT, bilan d'entreprise, PV du CHSCT-CSE, ...)
- Quels sont les points de vue des représentants élus du personnel ?
- Qui gère la prévention dans l'entreprise (le RH, le responsable sante-sécurité, le responsable production, ...)
- Le règlement intérieur mentionne-t-il l'interdiction d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel ?
- Existe-t-il un dispositif d'accueil des nouveaux arrivants les informant sur ce sujet ?
- Existe-t-il un accord égalité, QVT ou autre incluant un volet de prévention des agissements sexistes et harcèlement sexuel ?

Il est important de rappeler le sexisme au travail ce n'est pas qu'une question de comportement et d'individu. C'est avant tout une question d'organisation et d'engagement collectif au niveau de l'entreprise. D'où l'importance de l'identifier et de l'évaluer dans le DUERP et de mettre en place un plan d'action. Et comme bien d'autres risques professionnels, la prévention ne doit pas s'arrêter à l'information, sensibilisation et formation du personnel. Des dispositifs en amont doivent être mis en place : mesures organisationnelles, dispositifs collectifs.