

**LES VIOLENCES  
SEXISTES & SEXUELLES AU  
TRAVAIL, C'EST ÉVITABLE\***

**AGISSEZ  
MAINTENANT !**

**FR-CiDFF**  
Fédération régionale des centres  
d'information sur les droits  
des femmes et des familles  
**Normandie**

\* Les entreprises peuvent être condamnées à des amendes allant jusqu'à 45 000€ pour harcèlement sexuel, sans compter les éventuels dommages et intérêts versés aux victimes, qui peuvent atteindre des dizaines de milliers d'euros.

## LES CHIFFRES

**49%** des salariés exposés au sexisme : un salarié sur deux a subi des comportements sexistes ou sexuels, principalement des blagues (**34%**) ou des remarques sur le genre ou le physique (**28%** et **16%**).

**27%** insatisfaits des actions des entreprises : plus d'un quart des salariés estiment que leur entreprise ne fait pas assez contre les violences sexistes et sexuelles, une hausse de 5 points.

**60%** constatent des impacts négatifs : **6** salariés sur **10** rapportent des conséquences sur leur travail, comme changer de poste (**23%**) ou ressentir tension (**20%**) et isolement (**17%**).

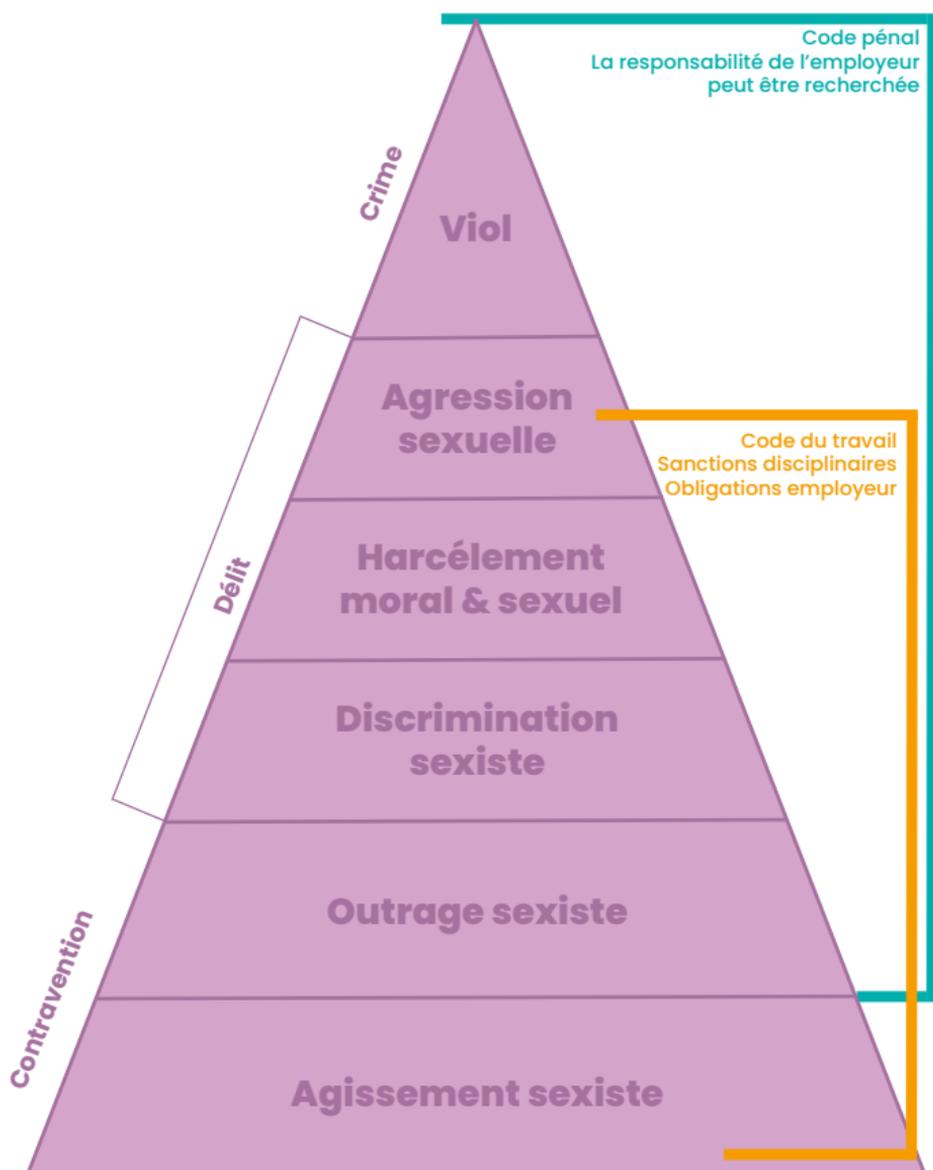
**8** femmes sur **10** subissent du sexisme au travail : la majorité des femmes disent être régulièrement confrontées à des attitudes sexistes.

**1** femme manager sur **2** victime de sexisme ordinaire : **50%** des femmes managers subissent des attentes liées à leur genre, souvent sous forme de «sexisme bienveillant».

**2** femmes sur **3** ne savent pas à qui s'adresser : **2/3** des femmes ignorent l'existence d'un référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans leur entreprise.

# LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL, C'EST QUOI ?

Des violences qui forment un continuum



Les violences sexistes et sexuelles sont des atteintes à l'intégrité physique et morale des personnes portées en raison de leur genre ou de leur sexualité.

# LES IMPACTS

Les effets des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) sont nombreux et graves.

Ils affectent la santé mentale et physique des victimes (stress, dépression, troubles du sommeil), réduisent la productivité, augmentent l'absentéisme et favorisent l'isolement et les tensions entre collègues.

Pour l'entreprise, ces violences :

- Nuisent à sa réputation
- Augmentent l'absentéisme avec une moyenne de 20 jours d'absence par an pour les victimes, ce qui représente une perte directe d'environ 3 000 € par salarié (source : Observatoire des Violences Sexuelles et Sexistes).
- Créent un climat de travail toxique. 20 % des salariés se disent tendus en allant au travail, ce qui affecte directement leur productivité (source: Ekilibre/OpinionWay).
- Entraînent un problème majeur de turnover. Remplacer un salarié coûte jusqu'à 33 % de son salaire annuel, un coût non négligeable pour les entreprises (source McKinsey & Company).
- Exposent les entreprises, qui ne prennent pas de mesures face aux VSST, à des risques juridiques avec des amendes pouvant atteindre 45000€ et des répercussions sur leur réputation (source: Code du travail)

# LES OBLIGATIONS POUR LES EMPLOYEURS

L'employeur, quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, est soumis à une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre les VSST.

Les VSST sont un risque à part entière et l'employeur s'appuie sur les principes de la prévention pour prendre toutes les mesures au titre de son obligation en matière de santé et sécurité et fait cesser immédiatement les faits de VSST dès qu'il en a connaissance.

A ce titre l'employeur public et privé doit :

## **Prévenir, Agir, Sanctionner**

Les obligations générales de l'employeur en matière de VSST :

- Evaluer le risque de harcèlement sexuel et d'agissement sexistes ( DUERP)
- Sensibiliser les salarié.e.s
- Intégrer le sujet des VSST dans les négociations au niveau des branches professionnelles
- Former le personnel encadrant

Les obligations spécifiques :

- Elaborer une procédure interne de signalement et de traitement des faits de harcèlement et la faire connaître
- Mentionner les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes dans le Règlement intérieur ( + de 20 salariés)
- Désigner un.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ( 250 salariés et dans chaque CSE)
- Informer les salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel

# LES CIDFF PEUVENT VOUS ACCOMPAGNER

Nos 5 CIDFF, ancrés en zones urbaines et rurales, interviennent pour l'accès au droit, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le soutien à la parentalité, l'emploi, la formation et la citoyenneté.

Ils accompagnent institutions et entreprises sur l'égalité, les discriminations, les violences conjugales, sexistes et sexuelles, à travers des sensibilisations, formations et appuis aux cellules d'écoute.

Déployés en Normandie, nos CIDFF aident les entreprises à prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles au travail.

**Dans le cadre d'un financement du FSE, nous proposons une sensibilisation et un accompagnement des chefs d'entreprises et DHR gratuitement en 2025**

Certifiée Qualiopi, la FRCIDFF de Normandie propose des formations complètes et de qualité adaptées aux besoins et au rythme de l'entreprise.

## CONTACTEZ-NOUS :

FR-CIDFF

Village des solutions

AFPA - Rue de Rosel - 14000 Caen

Tel. : 06 17 42 19 80

Mail : [frcidff.normandie@gmail.com](mailto:frcidff.normandie@gmail.com)

[www.normandie-fr.cidff.info](http://www.normandie-fr.cidff.info)