

SIEMENS



Votre guide
pour lutter
contre
le sexisme

initiative
#StOpE



Karine Lopez Moreau
DRH Siemens France

Édito

Le sexisme est un fléau auquel nous sommes encore trop souvent confrontés dans nos univers de travail, dans l'espace public et jusqu'au sein de nos familles.

Souvent considéré comme bienveillant ou Ordinaire, il peut être très pénalisant pour les victimes, pour le collectif de travail et par conséquent, pour la performance de nos entreprises.

Je souhaite que nos actions en faveur de la prévention et, à chaque fois que nécessaire, de la répression des agissements sexistes soient adoptées par tous nos collaborateurs.

Que vous soyez victimes ou témoins, vous avez un rôle à jouer.

L'accès des femmes aux postes à responsabilité est un levier de performance que nous ne pourrions réaliser sans une mise en confiance de nos collaboratrices en leur garantissant l'égalité professionnelle et un accès aux droits sans considération de genre.

Mon objectif est d'arriver à effacer les clivages entre les sexes pour favoriser l'épanouissement professionnel et la qualité de vie au travail pour tous.

Ce guide vous apporte un éclairage pour identifier les situations inappropriées, les anticiper et surtout faire cesser tout comportement inadéquat.

Bannir le sexisme ordinaire pour plus de mixité et d'égalité à tous les niveaux est l'engagement que je porte au nom des ressources humaines.

C'est le sens de notre histoire !

01 Le saviez-vous ?

- 1.1 Les agissements sexistes p.6
- 1.2 L'outrage sexiste p.8
- 1.3 Le harcèlement sexuel p.9
- 1.4 Les agressions sexuelles p.10
- 1.5 La discrimination fondée sur le sexe p.11

02 Les conséquences

- 2.1 Humaines p.12
- 2.2 Sanctions p.14

03 Que faire si je suis confronté au sexisme ?

- 3.1 Prévention p.16
- 3.2 Identification p.17

04 La lutte contre les violences sexistes : de la prise de conscience à l'action

- 4.1 La libération de la parole p.19
- 4.2 Le 5^{ème} plan de mobilisation p.19
- 4.3 L'engagement sociétal de Siemens p.20

05 Vos contacts p.22

01

Le saviez-vous ?



99%

des femmes ont déjà été victimes d'un acte ou d'un commentaire sexiste⁽¹⁾.

80% et **74%**

des femmes cadres

des femmes non-cadres

considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des situations de sexisme ou comportements sexistes⁽²⁾.

42%

des femmes ont déjà eu le sentiment que parce qu'elles sont femmes elles n'ont pas été augmentées ou primées contre 15 % d'hommes⁽²⁾.

60%

des Européennes déclarent avoir déjà été victimes d'au moins une forme de violence sexiste ou sexuelle au cours de leur carrière⁽³⁾.

40%

des femmes non-cadres qui ont été victimes de comportements sexistes dans le cadre de leur travail n'ont pas réagi parce que cela « ne sert à rien. »⁽²⁾

23%

des femmes ont subi des propositions sexuelles insistantes au travail⁽⁴⁾.

(1) Rapport annuel du Haut Conseil à l'Egalité HCE : L'état des lieux de Sexisme en France en 2019

(2) Enquête CSEP sur « Les relations de travail entre les femmes et les hommes » 24 novembre 2016

(3) #Mojeune, Etude réalisée par OpinionWay pour 20Minutes, 8 mars 2019 : <https://www.20minutes.fr/societe/2467367-20190308-sondage-mojeune-opinionway-92-18-30-ans-estimentsexisme-probleme-societe>

(4) CSA 2016

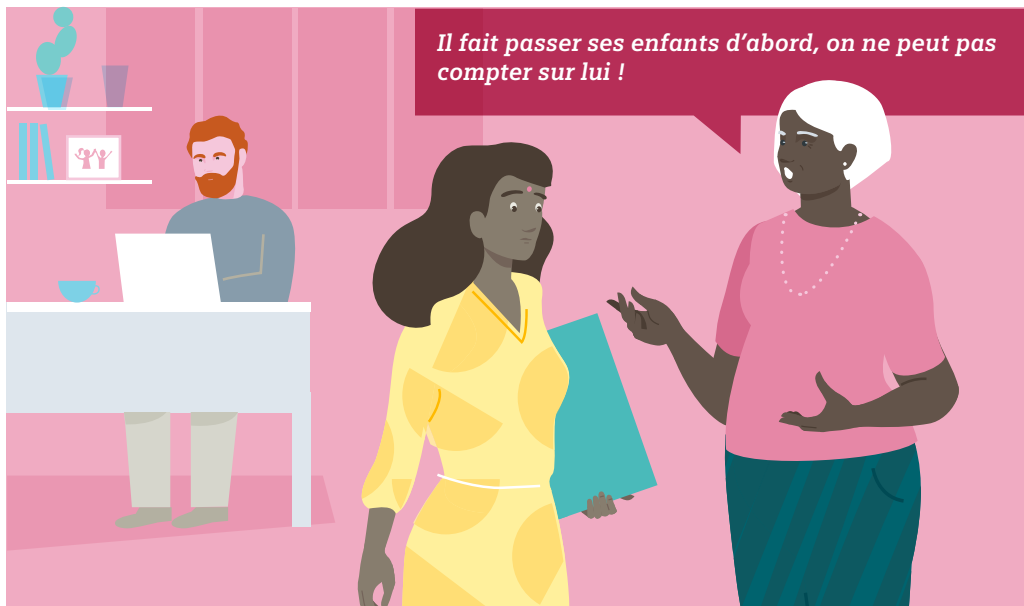
1.1. Les agissements sexistes

§

Selon l'article L. 1142-2-1 du Code du travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Trois conditions sont nécessaires pour qu'un agissement soit considéré comme sexiste :

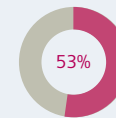
- 1 L'existence d'un ou plusieurs éléments subis, non désirés, par une personne tels que comportements, propos, actes, écrits;
- 2 L'agissement doit avoir pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant;
- 3 L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne.



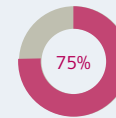
Critiques liées à la féminité ou à la virilité

- Tu ne pourrais pas dire à ton mari de t'acheter des jupes ?!
- Tu devrais faire un peu de musculation pour ressembler à un homme !
- Elle, elle est un peu trop ambitieuse.

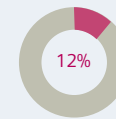
Impact des agissements sexistes en entreprise



L'évitement : 53% des femmes ont déjà adopté une conduite d'évitement pour ne pas avoir à affronter le sexisme*.



La colère et le sentiment d'injustice : 75% des femmes confrontées à une situation de sexisme dans le cadre de leur travail ont ressenti un sentiment d'injustice, de colère ou d'humiliation*.



Les répercussions physiques : 12% des femmes victimes de sexisme dans le cadre de leur travail estiment avoir constaté une dégradation de leur santé et de leur qualité de sommeil et affirment se sentir moins bien dans leur peau*.

* Enquête CSEP sur « Les relations de travail entre les femmes et les hommes » 24 novembre 2016

1.2 L'outrage sexiste : les mots qui font mal !

§

Selon l'article 621-1 du code pénal, l'outrage sexiste est le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui soit, porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé, à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Aucune répétition des faits n'est tolérée et ce type d'outrage peut être caractérisé en dehors de tout acte de violence ou d'exhibition sexuelle, ou de tout acte de harcèlement, sexuel ou moral.

De quoi parle-t'on ?

De plaisanteries, remarques et compliments sur le physique, propos infantilissants, paternalisme et petits surnoms.

Une blague sexiste, ce n'est jamais drôle ! :

- *Le café, ce sont les femmes !*
- *Les filles sont plus matures que les garçons.*
- *Voilà ce qui se passe quand on confie du travail sérieux à une femme !*
- *J'ai prévu double ration de patates : il n'y a que des hommes à table !*

“

Nous regretterons votre silhouette dans les couloirs. Heureusement, d'autres belles silhouettes sont arrivées pour prendre la relève! ”

Au pot de départ d'une collègue, discours d'un PDG.

1.3 Le harcèlement sexuel

§

Selon l'article L.1153-1 du code de travail et l'article 222-33 du code pénal, « le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit, portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

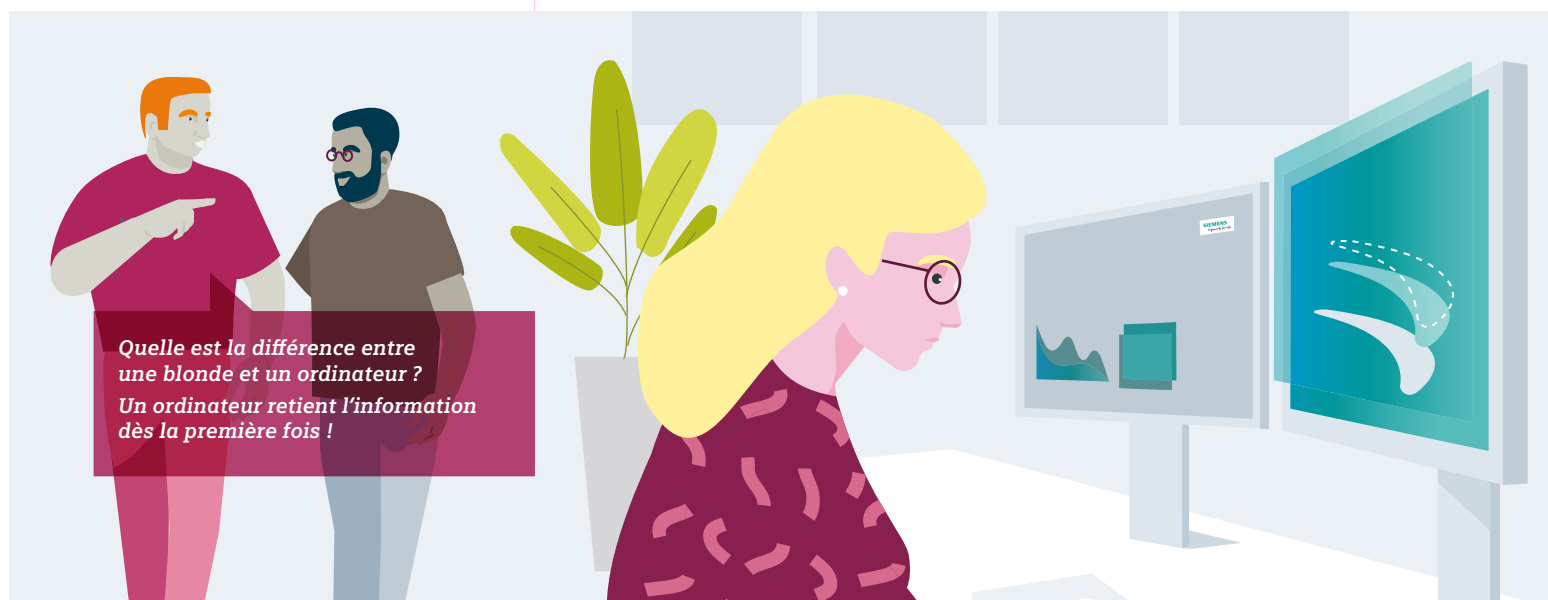
L'infraction est également constituée :

1. Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, collectivement ou individuellement, même sans aucune répétition;
2. Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même sans concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Est assimilé au harcèlement sexuel :

Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Enfin, le harcèlement sexuel peut prendre la forme d'allusions à caractère sexuel, de messages suggestifs, etc.

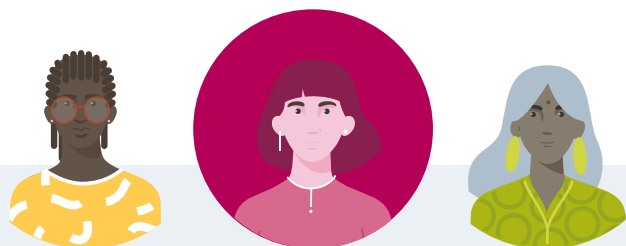


1.4 Les agressions sexuelles

§

Selon l'article 222-22 du code pénal, est considérée comme agression sexuelle toute « atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » Le viol* et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

Il peut s'agir, par exemple, d'attouchements ou de caresses de nature sexuelle imposés sur une partie du corps identifiée comme sexuelle (bouche, poitrine, sexe, fesses, cuisses) ...



1 femme sur 3 déclare avoir déjà subi du harcèlement ou une agression sexuelle au travail.
(Ifop, 2018)

553 000 femmes victimes d'agression sexuelle chaque année en France.
(ONDRP, 2017)

* La loi « Schiappa » du 3 août 2018 N°2018-703 élargit la définition du viol de l'article 222-23 du code pénal, en prévoyant que « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol ».

1.5 La discrimination fondée sur le sexe

§

Selon l'article 1132-1 du code du travail et article 225-1 du code pénal, « la discrimination fondée sur le sexe se définit comme une situation dans laquelle, sur le fondement de son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable. »

Il y est stipulé qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise (...) en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse...

- 42 % des cadres sont des femmes, elles sont seulement 17 % à des postes de direction et 10 % dans le top management ; *
- 83 % des postes de direction en France sont aujourd'hui occupés par des hommes ; *
- Il y a 25 % d'écart entre les salaires d'une femme et d'un homme.*

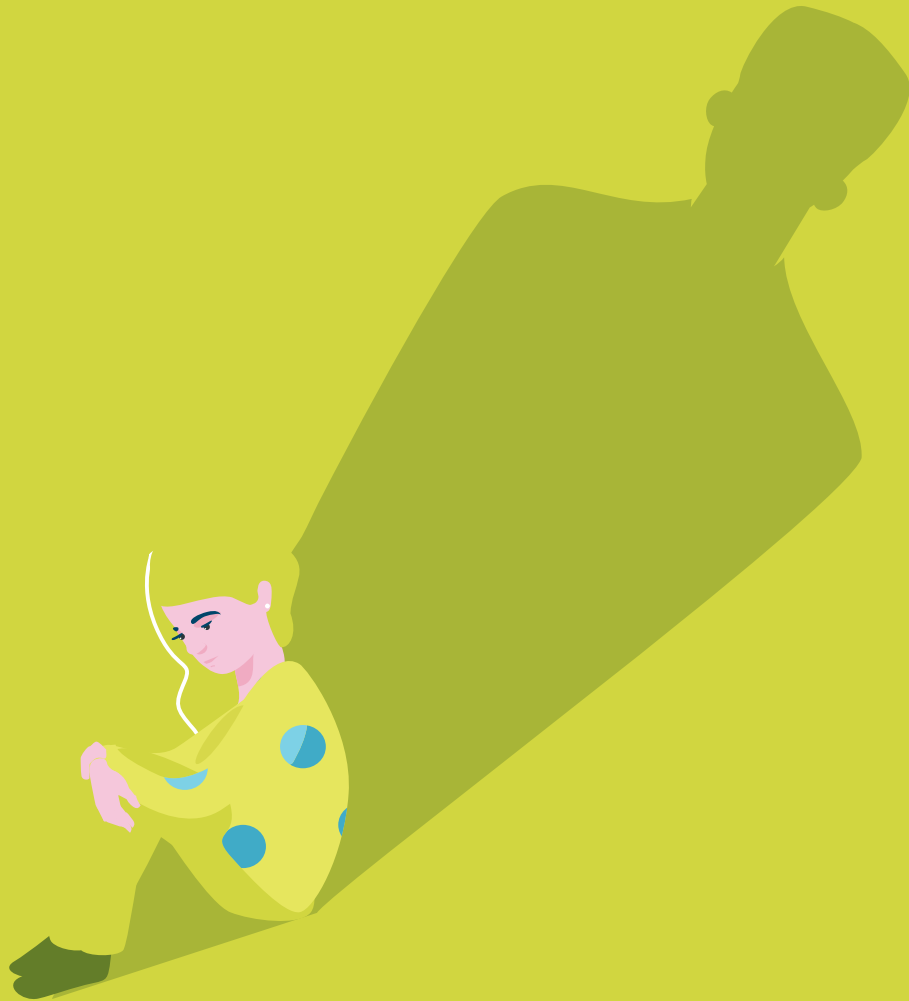
Une culture d'entreprise qui tolère les blagues sexistes favorise l'émergence de propos à connotation sexuelle, le harcèlement sexuel et potentiellement des situations d'agression sexuelle.

Intervenir le plus en amont possible, recadrer tout écart, propos ou plaisanterie sexiste va permettre d'éviter que des situations plus graves ne se produisent.

*Enquête CSE sur « Les relations de travail entre les femmes et les hommes » 24 novembre 2016.

02

Les conséquences



2.1 Humaines

Plusieurs éléments peuvent déterminer la gravité d'un agissement sexiste : la souffrance ressentie, la durée de l'acte, sa fréquence et son contexte.

Les conséquences peuvent être plus ou moins lourdes en fonction de la personnalité de la victime, de sa position hiérarchique par rapport à son agresseur, de son isolement social...

Les agissements sexistes contribuent à la dégradation des relations de travail, les témoins ne peuvent rester indifférents et subissent aussi cette détérioration de leur environnement professionnel.

Les signaux d'alerte :

L'anxiété, l'irritabilité, les crises d'angoisse, la tristesse, les troubles du sommeil, les douleurs physiques inexpliquées, la perte de confiance en soi, la rechute de maladies, la consommation de substances addictives, un désengagement quant aux missions attribuées, l'absentéisme, un changement dans la productivité et dans la qualité du travail...

Non prises en charge par la hiérarchie et en l'absence de soutien de l'entourage, ces manifestations peuvent s'aggraver et évoluer vers des conséquences irréversibles tels que le **burn-out**, la **dépression**.

Le rôle du manager est crucial dans le processus d'agissement sexiste, souvent insidieux ou bienveillant, que peut subir une collaboratrice ou un collaborateur.



2.2 Sanctions

L'agissement sexiste :

En application de l'article L. 1142-2-1 du Code du travail, l'auteur peut être un responsable hiérarchique, collègue ou tout autre employé de l'entreprise. Ce type d'agissement peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller du simple avertissement et blâme jusqu'au licenciement.

Ainsi, le collaborateur, victime de la part d'un collègue, d'un supérieur hiérarchique, d'un client ou d'un fournisseur peut saisir le juge des prud'hommes contre son employeur pour obtenir la réparation du préjudice subi.

1 500 €

L'outrage sexiste :

En application de l'article 621-1 du Code pénal, donne lieu à **une contravention et une amende de 1.500€** lorsque l'acte est commis, par exemple, via un abus d'autorité.

45 000 €

Le harcèlement sexuel :

En application de l'article 222-33 du code pénal, les auteurs encourent une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30.000€ d'amende qui peut être portée à **3 ans d'emprisonnement et 45.000€** d'amende lorsque les faits sont commis :

- Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- Sur un mineur de moins de quinze ans ;
- Sur une personne vulnérable en raison de son âge, d'une maladie, de son état de grossesse ou de sa situation économique ou sociale ;
- Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- Par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. (article 222-33 du code pénal).

En outre, la loi du 3 août 2018 a étendu la définition pénale du harcèlement sexuel sur deux points: Sont désormais visés, outre les **propos ou comportements à connotation sexuelle, ceux à connotation sexiste**;

L'exigence de répétition des actes a été précisée et a pour objet de réprimer le « cyberharcèlement ».

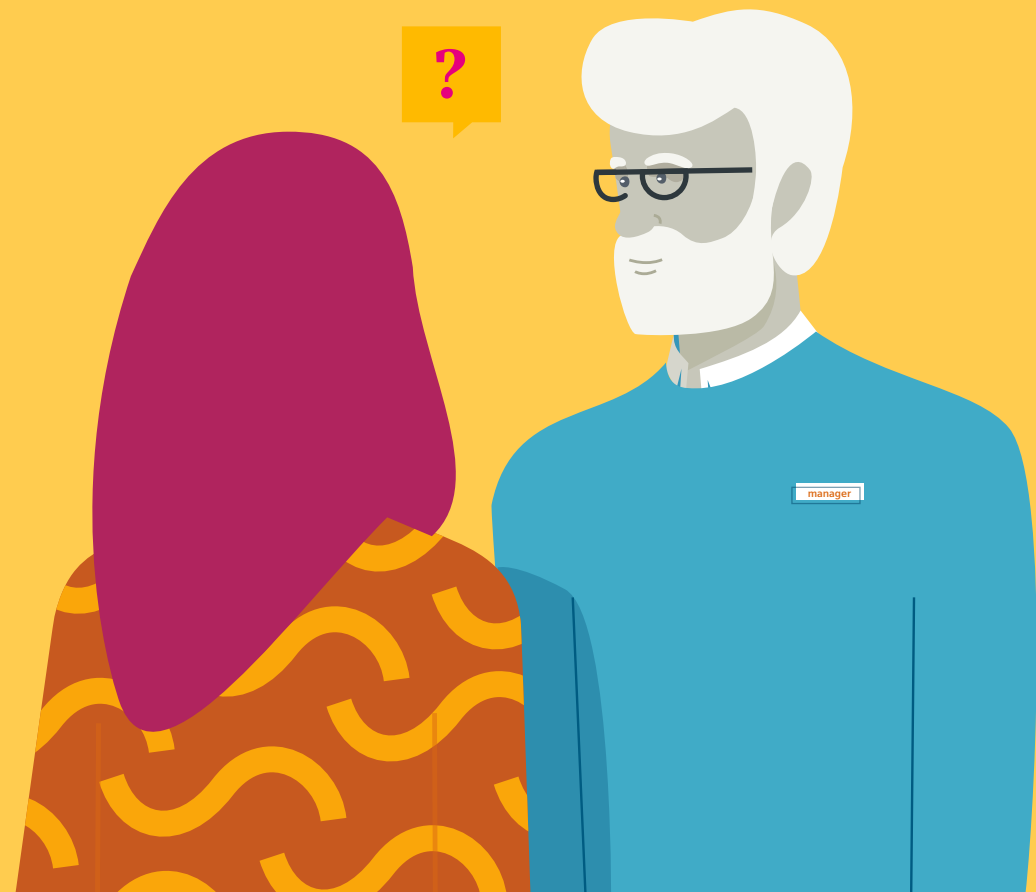
75 000 €

L'agression sexuelle :

En application de l'article 222-27 du Code pénal, est punie à minima **de 5 ans d'emprisonnement et de 75.000€ d'amende**.

03

Que faire si je suis confronté au sexisme ?



La Charte éthique Siemens rappelle que :

« Conformément à nos principes d'entreprise et au droit du travail de nombreux pays, nous ne tolérons aucune forme de discrimination à l'encontre d'une personne sur la base d'une de ces caractéristiques, aucune manifestation de harcèlement ni aucun comportement vexatoire à caractère sexuel ou autre.

Ces principes s'appliquent aussi bien en interne qu'aux relations avec des partenaires extérieurs. »

Vos managers sont garants du respect de ces mesures pour tout signalement d'un agissement sexiste dès réception de la plainte ou du témoignage.

Un signalement ne doit jamais être minimisé, chaque manager a pour obligation de respecter les normes de l'entreprise et de solliciter les personnes pouvant conseiller, intervenir sur les décisions adaptées aux faits.

Ces comportements, non conformes aux valeurs éthiques du groupe, peuvent également être signalées au Réfèrent agissements sexistes et harcèlement sexuel de l'entreprise.

3.1 Le rôle de votre manager

3.1.1. La prévention

- Il est garant de l'équité dans les équipes, indépendamment du sexe et installe un climat de confiance;
- Il est attentif aux attitudes et comportements des collaborateurs susceptibles d'être victimes de sexisme ou de harcèlement;
- Il rappelle le cadre juridique : conséquences et sanctions des agissements sexistes ou sexuels;
- Il est exemplaire;
- Il sensibilise et forme les collaborateurs à la politique de l'entreprise en matière de sexisme, à la prévention et aux risques liés aux agissements sexistes.

3.1.2. L'identification et le traitement

- Il veille en toute confidentialité au respect des procédures et des protocoles;
- Il rompt l'isolement de la victime en enclenchant le dispositif d'aide;
- Il reçoit officiellement la plainte de la victime et fait cesser l'agissement sexiste;
- Il lance une enquête en concertation avec les référents, les ressources humaines et le service juridique en fonction de la gravité de l'acte et des protocoles de gestion des alertes;
- Il assure un suivi actif de la victime durant toute la procédure afin qu'elle puisse exercer ses fonctions en toute sécurité.

3.2 Votre rôle : victime ou témoin

Si vous êtes victime ou témoin d'un agissement sexiste ou d'un harcèlement sexuel au sein de l'entreprise, ne restez pas silencieux, rompez l'isolement autour de vous et agissez !

La récente loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.

Cette loi implique tous les acteurs de l'entreprise.

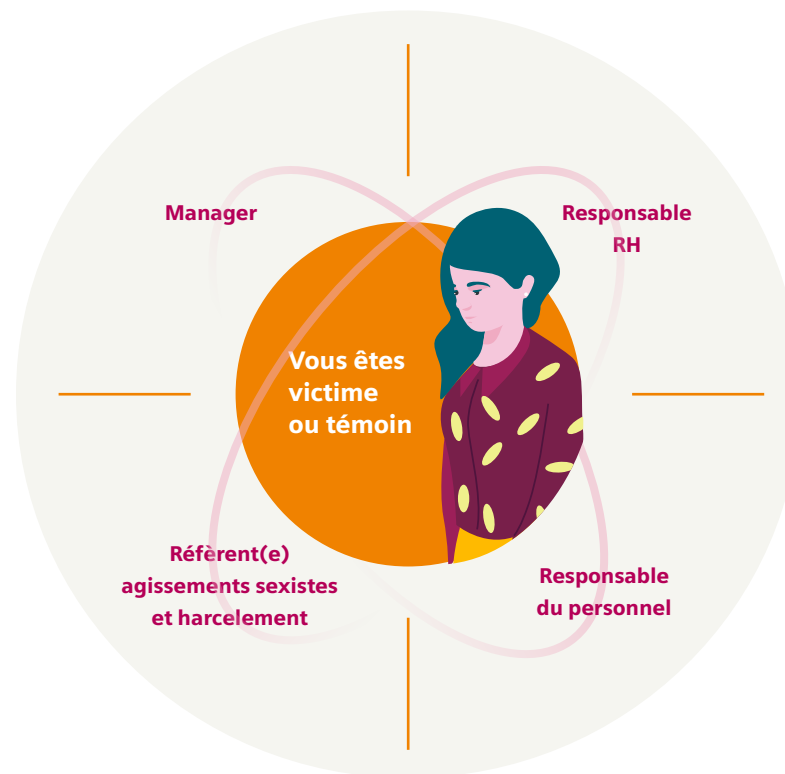
Des référents, sensibilisés et formés sur le sujet, sont désormais désignés à la fois par l'entreprise et parmi les représentants du personnel.

Plusieurs moyens d'action sont mis à votre disposition :

Vous pouvez vous adresser au choix à votre Manager, à votre Responsable RH et à vos représentants du personnel ou contacter anonymement la cellule d'écoute. Le référent Agissements sexistes et Harcèlement sexuel reste votre interlocuteur privilégié, il vous assure impartialité, confidentialité et traitement de votre plainte en respectant votre choix.

Le 1^{er} janvier 2019, nous avons nommé votre référent national dont le rôle principal est « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. »

Vous êtes au centre de nos préoccupations !



04

La lutte contre les violences sexistes : de la prise de conscience à l'action



4.1 La Libération de la parole : #MeeToo et #BalanceTonPorc

En 2019, la répression des violences et des agressions sexuelles envers les femmes s'est nettement renforcée grâce à #MeToo et #BalanceTonPorc.

Jusqu'alors, seules les violences conjugales et les violences de rue étaient abordées par les médias. « MeToo » a contribué à une large prise de conscience des inégalités femmes hommes et a libéré la parole sur les violences faites aux femmes au travail.

En France, ce mouvement et la croissance des féminicides liée aux violences conjugales ont conduit à l'organisation du premier Grenelle contre les violences conjugales le 3 septembre 2019.

La lutte contre ces violences sexistes est devenue une **cause nationale du quinquennat du Président de la République dont les mesures phares sont :**

- La formation sur l'égalité entre les filles et garçons obligatoirement dispensée au personnel de l'éducation nationale ;
- L'ouverture sans interruption du numéro d'urgence 3919 qui sera rendu accessible aux personnes en situation de handicap ;
- La possibilité pour les professionnels de santé de lever le secret médical en cas de danger immédiat pour la victime ;
- La formation à l'accueil des femmes victimes de violences conjugales dispensée aux policiers et gendarmes ;
- L'inscription de la notion d'emprise dans le code pénal et dans le code civil ;
- La reconnaissance du phénomène de suicide forcé...

4.2 5^{ème} plan de mobilisation et de lutte contre toutes les violences faites aux femmes

Le Gouvernement agit avec détermination pour faire reculer les violences faites aux femmes et mieux protéger les victimes.

Néanmoins, les violences demeurent massives :

- 220 000 femmes subissent chaque année des violences de la part de leur conjoint ou ex-compagnon⁽¹⁾
- 8 sur 10 des femmes déclarent avoir également subi des agressions verbales ou psychologiques⁽¹⁾
- 148 féminicides en France en 2019⁽²⁾
- 84000 femmes victimes de viols chaque année⁽³⁾
- Les violences au sein du couple sont à l'origine de 231 décès en 2018⁽⁴⁾.

(1) Enquête enquête « Cadre de vie et sécurité » 2012-2018 - INSEE-ONDRP

(2) Source Ministère de l'Intérieur

(3) Enquête 2016 de l'Observatoire national de la délinquance et de la répression pénale et de l'Insee, portant sur la criminalité et la sécurité.

(4) Etude nationale sur les morts violentes au sein du couple 2018 réalisée par la délégation aux victimes

125 millions d'euros pour lutter contre les violences faites aux femmes :

- L'accès aux droits et la sécurisation des dispositifs pour améliorer le parcours des femmes victimes de violences (violences conjugales, sexuelles, psychologiques, etc.) ;
- Le renforcement de l'action publique envers les minorités victimes de violences ;
- La proscription des violences et la lutte contre le sexisme, qui banalisent la culture des violences et des viols.

Résultats :



4.3 L'engagement sociétal de Siemens

4.3.1 Les femmes migrantes

Face à l'isolement social et la précarité économique, aux côtés d'acteurs associatifs internationaux comme Tent, Siemens s'engage pour favoriser l'intégration des migrants(es).

4.3.2 Les femmes issues des milieux défavorisés victimes de violences

En partenariat avec la Fondation Agir contre l'Exclusion (FACE), Siemens participe à un projet pilote de mentorat pour favoriser le retour à l'emploi de femmes victimes de violences.

4.3.3 Les femmes victimes de violences, en situation de handicap

Aux côtés de l'Association pour l'Insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (L'ADAPT) et de Femmes pour le Dire Femmes pour Agir (FDFA), Siemens a signé la Charte #TousCitoyennes : « **Nous avons tous le pouvoir d'agir et de donner l'exemple !** »

Le Rapport 2016 du Défenseur des Droits met en lumière un domaine de discrimination majeur, l'emploi des femmes handicapées. « Au-delà de l'emploi, les stéréotypes liés au sexe sont renforcés par les situations de handicap ».

- Plus diplômées que leurs homologues masculins, leur taux d'inactivité est supérieur*.
- Elles sont plus nombreuses à être à temps partiel et donc plus précarisées : 57% contre 30.2% des femmes en général

4.1.1 L'initiative #StOpE : Siemens s'engage

Le 4 décembre 2018, Siemens France a signé l'acte d'engagement de l'Initiative #StOpE.

Sous le haut patronage de **Marlène Schiappa**, Secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, **plus de 100 représentants des fonctions opérationnelles, dirigeantes et des ressources humaines** ont mené pendant trois mois des travaux communs pour promouvoir les bonnes pratiques en entreprise et lutter contre le sexisme.

Un an plus tard, 12 décembre 2019, le nombre d'entreprises engagées est passé de 30 à 56 !

Petites, moyennes entreprises et grandes écoles ont rejoint l'aventure #StOpE aux côtés de grands groupes.

Accenture | Accor | AccorInvest | Air France | Allianz | Aviva | Axa | BNP Paribas | Canal + | Captergini | D&Consultants | Christian Dior Couture | École polytechnique | EcoMundo | EDF | EDHEC | Epargne Actuelle | Engie | ESSEC | EY | France TV | Galeries Lafayette | HPE | IBM | Lenovo | L'Oréal | Lagardère | Logilab | LVMH | Martin Belaysoud | McCann | McCormick | MEDEF | Michelin | Microsoft | Orange | PageGroup | Pôle Emploi | Renault Trucks – Groupe Volvo | Schneider Electric | SAP | Sciences Po | Siemens | Société Générale | Sodexo | SNCF | Solvay | Suez | Systematic | TF1 | Thales | The Adecco Group | Total | Thales | UFF | Unibail-Rodamco-Westfield | Wallix |

Nos engagements #StOpE :

Faire reculer le sexisme en entreprise en mettant en oeuvre les actions suivantes :

1. Afficher et appliquer le principe de tolérance 0 ;
2. Informer pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts ;
3. Former de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire ;
4. Diffuser des outils pédagogiques aux salariés pour faire face aux agissements sexistes en entreprise ;
5. Inciter l'ensemble des salariés à contribuer à prévenir, à identifier les comportements sexistes et à réagir face au sexisme ordinaire ;
6. 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 ;
7. Sanctionner les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées ;
8. Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire.



Nos objectifs #StOpE :

- Faire de nos entreprises un espace protégé du sexisme «sexism free», favorisant le bien être des femmes et des hommes au travail et la performance économique de l'entreprise.
- Faire de la prévention du sexisme au travail un levier de promotion de la mixité dans tous les métiers.
- Favoriser le changement des mentalités et des comportements relatifs à la place des hommes et des femmes dans les organisations de travail.

* Source : DEPP, Repères et références statistiques 2018

05

Vos contacts

Vous êtes confrontés à une situation de sexisme, vous êtes victime ou témoin d'un agissement que vous jugez contraire à notre charte éthique, réagissez !

Vos interlocuteurs sont à l'écoute en toute confidentialité et impartialité. Ils vous soutiennent et vous guident dans vos démarches.

- **Manager**
- **DRH / HRBP**
- **Référent agissement sexiste et harcèlement**
- **Relais d'écoute**
- **Cellule d'écoute externe**
- **Représentant du personnel référents**
- **Code d'Éthique de Siemens**

Pour obtenir les coordonnées de vos contacts, flashez le QR Code, ou suivez ce lien suivant :

<https://intranet.for.siemens.com/cms/045/fr/career/social/Pages/ecoute-bien-etre-au-travail.aspx>



Et les numéros d'urgence :

- **Violences conjugales**
Femmes Info service : 3919
- **Police et Gendarmerie** : 17
- **Service d'urgence**
Union Européenne : 112
- **Service d'urgence pour personnes sourdes ou malentendantes** : 114
- **Allo enfance maltraitée** : 119.

« Votre guide pour lutter contre le sexisme »
proposé par le service de Diversité et Inclusion
Siemens SAS