

Le sexisme pas si cordial

Projet de DI05, A23

"j'ai besoin de 2
garçons pour
déplacer la table"
tenir la porte à une
femme alors que ça
n'aurait pas été fait
pour un homme

"t'es une femme tu peux
pas m'aider c'est un
problème mécanique"

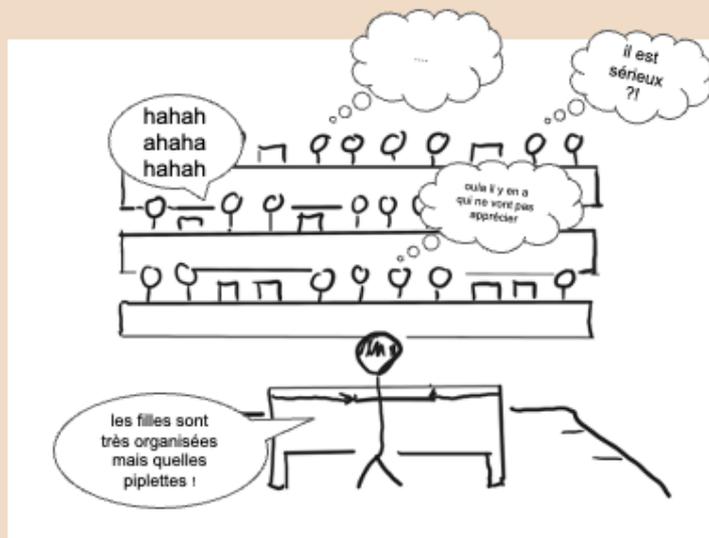
"tu vas quand même
pas pleurer, t'es un
vrai mec toi"

"t'es énervée, tu dois avoir
tes règles"

calmer un bébé à la place d'un
homme car il n'a pas l'instinct
maternel

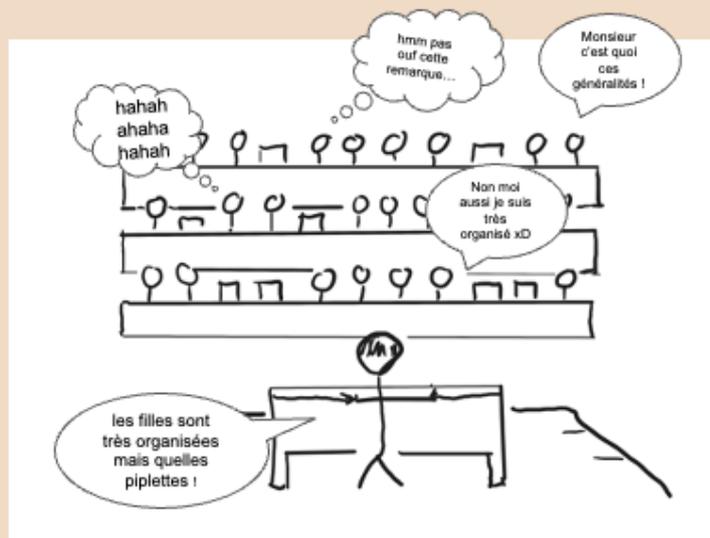
BULTE Paul, FRANCOIS Carmen, LABIDURIE Enora,
MATAR Christian, MARIH Yasmine, MEKIBES Wahida

Introduction



Pour introduire notre sujet, nous pouvons illustrer une situation que nous avons tous déjà vécu. Ici, le professeur dans son amphi lance une remarque qui semble anodine, mais elle n'est pas inoffensive. Il entérine peut-être à son insu, des préjugés sexistes sur un ton cordial. Les réactions des élèves dans la salle varient : certains s'esclaffent, d'autre ignorent la remarque et certains s'en offusquent à voix basse. Personne n'intervient et la vie reprend son cours. Notre but est de pointer du doigt ce genre d'abus quotidien et de trouver une solution pour les limiter et les sanctionner qui mettrait tous les acteurs d'accord sans provoquer d'altercation.

Introduction



La situation évolue ! Maintenant personne ne rit (en tout cas à voix haute) les gens se rendent plus compte du commentaire déplacé, et certains interviennent même à leur manière. Les élèves réagissent de manière plus démonstrative qu'avant : la situation est bien vue comme sexiste et à terme l'évolution finale serait que le professeur ne prononce pas sa remarque.

Introduction

VSS et sexisme cordial

Les violences sexistes et sexuelles (**VSS**) (harcèlements, agressions, viol...) recouvrent des situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des **comportement(s)**, un ou des **propos** (oraux ou écrits) à caractère **sexiste** ou **sexuel**.

Le **sexisme ordinaire** 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 à raison de leur sexe et qui ont pour effet, de façon consciente ou non, de les délégitimer et de les inférioriser, **de façon insidieuse voire bienveillante**. (blagues sexistes, remarques maternité...).

Le sexisme cordial est une VSS



Le terme de sexisme cordial englobe à la fois les termes de sexisme ordinaire et de sexisme bienveillant. Il représente toutes les petites remarques insidieuses banalisées auxquelles on ne prête même plus attention. Le sexisme cordial est une VSS en lui-même car il porte atteinte à la personne envers qui il est promulgué.

Introduction

Etat des lieux du sexisme cordial

1/2

Étudiant·e·s déclarent avoir été victime d'au moins une VSS

57.8%

Déclarent avoir été témoin d'au moins une VSS

3%

Déclarent avoir été victimes d'atteinte à l'image
dont : 81% femmes cis
19% hommes cis

33%

Déclarent avoir été victimes de violence verbale
Ce qui représente :
53% des femmes cis
4% des hommes cis
80% des personnes non-binaire

3% Des témoins ont informé l'établissement

5% Des victimes ont informé l'établissement

Sont cité·e·s au moins une fois comme auteur·rice par x% :

Étudiant de l'UTC	42%
Étudiante de l'UTC	7.5%
Enseignant de l'UTC	4.6%
Enseignante de l'UTC	0.3%
Autre personnel de l'UTC	0.9%

Statistiques issues du sondage conduit par l'association stop VSS diffusé le 15 mars 2021, ayant obtenu 706 réponses parmi les étudiant·e·s de l'UTC

5

Voici quelques statistiques pour avoir une idée de l'état du sexisme à l'UTC. Ces données sont issues du sondage conduit par stop VSS en 2021 ayant obtenu un peu plus de 700 réponses. On peut déjà voir que la moitié des étudiant.e.s déclare avoir été victime d'au moins une VSS alors qu'on est proche des 60% de témoins. Parmi ces personnes, seul 3% des témoins et 5% des victimes ont informé l'établissement, ce qui pourrait traduire une méconnaissance des procédures mises à disposition des étudiant.e.s par l'UTC. Parmi les VSS relevées par le sondage, on distingue 2 catégories pouvant entrer dans le sexisme cordial : atteinte à l'image ou violence verbale dont 33% des répondants ont été victimes. Pour chaque VSS, une question demandait de citer la catégorie de l'auteur.ice. Ainsi, on voit qu'un auteur étudiant de l'UTC a été cité par 42% des personnes ayant été victimes de VSS à l'UTC, alors qu'un enseignant n'a été cité "que" dans 4.6% des cas.

I - Mise en place du dispositif

Différents acteurs



Dans une situation de sexisme cordial, beaucoup d'acteurs sont impliqués ce qui rend compliqué la distinction claire des différents acteurs impliqués. Par exemple, un releveur.euse d'une situation sexiste peut elle-même être victime de ces comportements ou simplement être témoin de la situation.

I - Mise en place du dispositif

Deux salles deux ambiances

Culture sexiste



Sexiste certifié

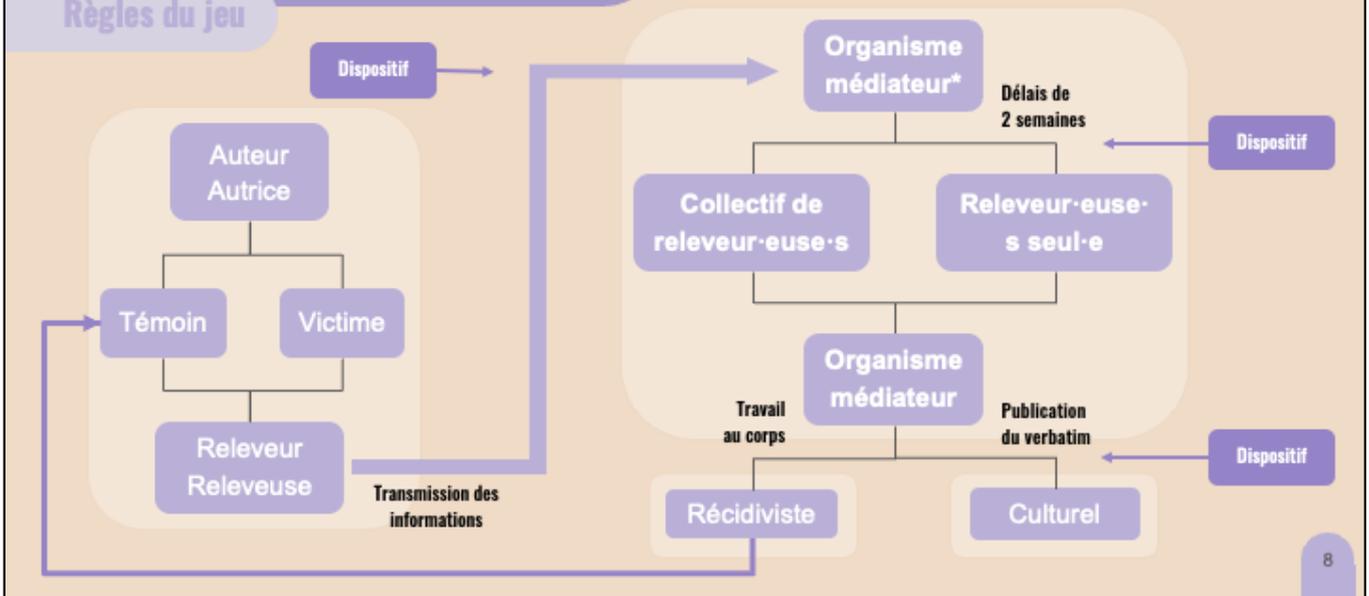


Les situations de sexisme cordial peuvent être catégorisées en deux cas distincts : d'une part, celles résultant d'une culture sexiste, caractérisées par des rumeurs et des commérages entendus en coulisses, et d'autre part, celles attribuables à un sexiste certifié, une personne reconnue pour ses propos sexistes manifestes.

*Cellule relais écoute de l'UTC, formée à recueillir des témoignages de VSS, tenue au secret professionnel

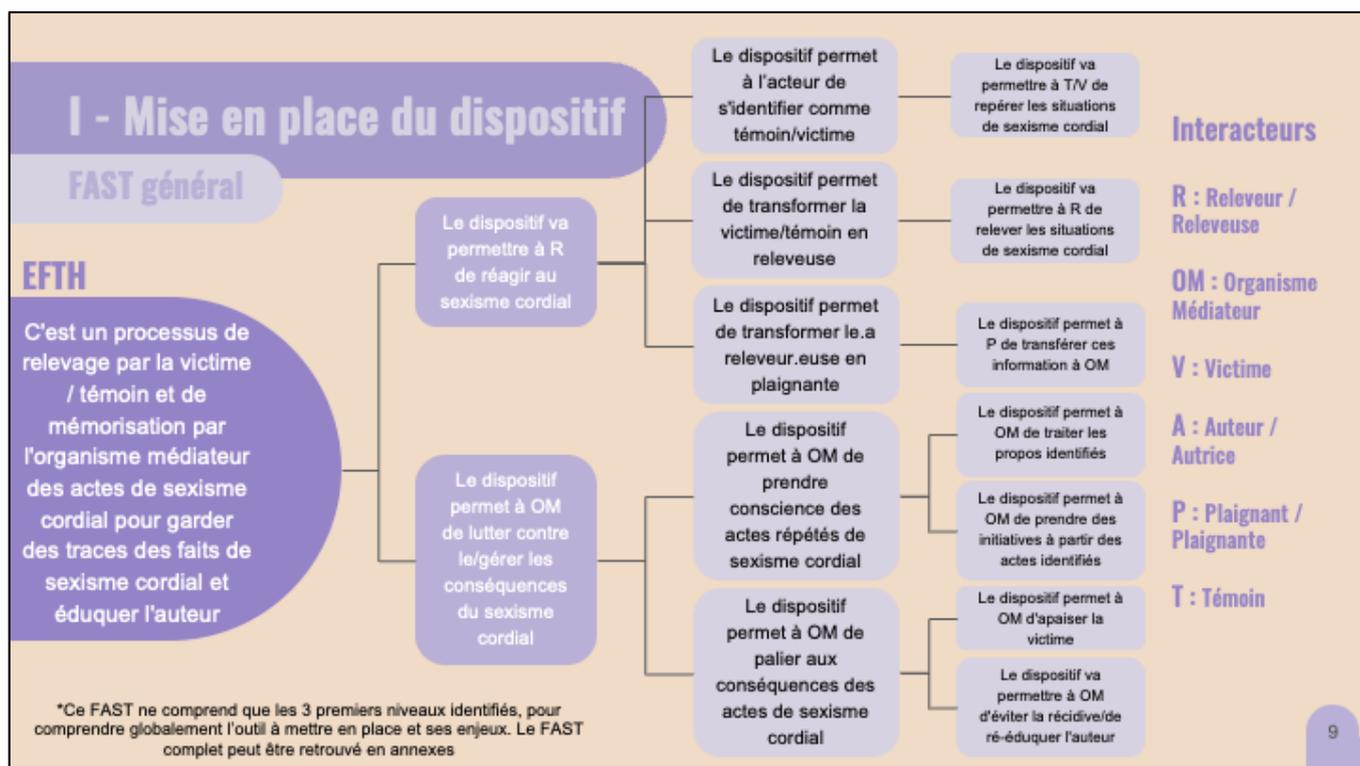
I - Mise en place du dispositif

Règles du jeu



8

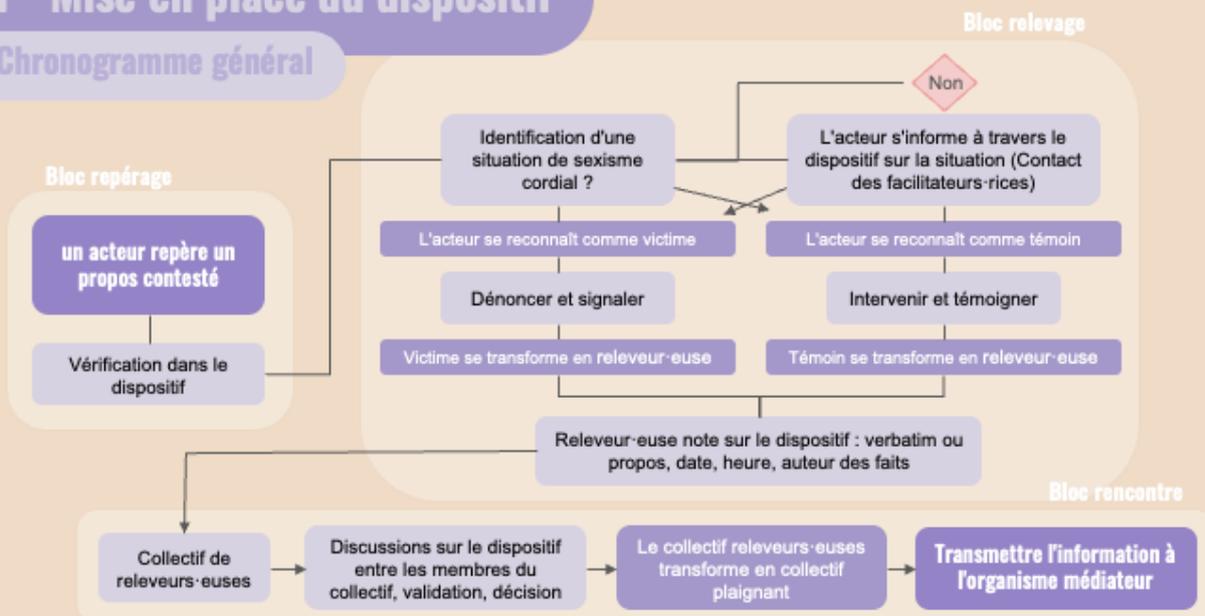
Lorsqu'une situation de sexisme cordial survient et qu'une victime ou un témoin décide de dénoncer la situation, il transmet les informations à l'organisme médiateur via notre dispositif. Si l'organisme reçoit une première plainte et d'autres dans les 2 semaines pour le même auteur, les plaignants seront regroupés en collectif de releveurs sinon, le plaignant reste seul. Si l'auteur est identifié comme relevant du cas de sexisme culturel, une publication de verbatim est mise en place. En cas de récurrence, un programme de travail au corps est instauré, impliquant des formations de sensibilisation pour que l'auteur devienne également un témoin éclairé.



Le dispositif permet de relever, mémoriser et réagir face aux actes de sexisme cordial. Il implique divers acteurs. Le dispositif permet à la victime ou au témoin de s'identifier, de relever les actes sexistes, et de les transférer à l'organisme médiateur. L'OM, en retour, prend conscience des actes, gère leurs conséquences, et prend des initiatives pour apaiser la victime et ré-éduquer l'auteur.

I - Mise en place du dispositif

Chronogramme général



Le dispositif commence par l'identification d'une situation potentielle de sexisme, suivie de l'étape de relevage où la victime ou le témoin se transforme en releveur pour documenter l'incident (verbatim, date, heure, auteur des faits). Ensuite, il y a une phase de rencontre où les membres du collectif discutent et valident une décision. Finalement, l'information est transmise à l'organisme médiateur.

II - Étude de situations particulières du processus

Description de la situation

Situation Culturelle

Victime l'ensemble des étudiantes de l'UTC s'identifiant comme des femmes

Auteur professeur de l'UTC

Contexte studieux Au milieu du discours du professeur lors d'un cours en amphi, début du semestre (= amphi plein)



Verbatim

"J'ai fait une présentation rose ça plaira aux filles"
"Vous feriez mieux de devenir hôtesse de l'air"
"Il y aura un amphi métier L'Oréal pour les filles"
"ça plaira aux féministes"

La première situation particulière est une situation culturelle où les victimes sont identifiées comme les étudiantes de l'UTC s'identifiant comme femmes. L'auteur de ces actes sexistes est un professeur de FUTC.

Le contexte est décrit comme studieux, se produisant au milieu d'un cours en amphithéâtre au début du semestre. Le verbatim rapporté inclut des remarques telles que "J'ai fait une présentation rose ça plaira aux filles" et "Vous feriez mieux de devenir hôtesse de l'air".

II - Étude de situations particulières du processus

Chronogramme

Situation Culturelle

Organisme médiateur collecte des actes sur une situation de sexisme cordial

Vérification, enquête et entretien avec victime / témoin / auteur

OM traite la situation

Évaluation de la situation

Bloc Sensibilisation

Instruction à décharge

Sensibilisation et prévention

Formations

Un-e intervenant-e organise une session de formation tout le monde sur la sensibilisation au sexisme Cordial



Tendance technique :

Stop VSS a commencé une série de posts "pépites des amphis" sur le même principe que la solution que nous proposons ce dimanche

Dans cette première situation, on a donc à faire à une situation culturelle. Cela signifie qu'il s'agit de propos entendus de manière ponctuelle par des personnes non identifiées comme personne problématique/récidiviste. L'organisme médiateur, collecte les propos tenus de sexisme cordial, après vérification qu'il ne s'agit pas d'une situation de personne identifiée comme problématique, mais bien culturelle l'organisme médiateur pour aider à mettre une parole va poster de manière ponctuelle les "phrases du jour" sur le site internet de notre prototype qui servira potentiellement de solutions futures, et sur les réseaux comme UTC (=). Cette parole livrée par l'organisme médiateur permettra de faire en sorte que toutes les personnes concernées par ce genre de propos se sentent visées lorsqu'elles verront les différents posts afin de par elles-mêmes se sentir coupables et éviter une récurrence pour les personnes avec un minimum de compréhension de la problématique.

II - Étude de situations particulières du processus

Description de la situation

Situation Récidiviste

Victime une étudiante de l'UTC

Auteur un étudiant de l'UTC

Contexte étudiant l'étudiant manifeste son désaccord quant à la prise de responsabilités d'une étudiante au sein d'une association



Verbatim

"T'as pas les épaules"
"Tu vas pas te faire respecter"
"Tu vas craquer"
"Tu serais mieux en resp com"
"Calme toi meuf"

Dans l'association X il faut élire un nouveau responsable dans le bureau. Une étudiante se propose à l'actuel président qui la rembarre avec ces mots : *verbatim*. L'étudiante a pourtant de bonnes expériences passées dans le milieu associatif mais ces mots la heurte et elle abandonne le poste. L'étudiant est connu pour son humour noir qui lui permet de faire passer des blagues limites. Il s'adresse à l'étudiante en privé pour ne pas avoir à affronter les réactions du reste du bureau qui ont déjà réagi à son comportement.

II - Étude de situations particulières du processus

Chronogramme

Situation Récidiviste

Organisme médiateur collecte des actes sur une situation de sexisme cordial

Vérification, enquête et entretien avec victime / témoin / auteur

OM traite la situation

Évaluation de la situation

Bloc Sensibilisation

Instruction à décharge

Sensibilisation et prévention

Formations

Un-e intervenant-e organise une session de formation tout le monde sur la sensibilisation au sexisme Cordial

Bloc Correction

Instruction à charge

Actions correctives

Un-e intervenant-e contacte l'auteur pour discuter des actes inappropriés et des actions correctives à prendre

Un-e conseiller-e en OM contacte les plaignant-e-s pour leur informer des mesures prises et les ressources disponibles pour eux

Suivi et évaluation

Un facilitateur-riche suit les plaignants pour évaluer leur bien-être et leur niveau de satisfaction par rapport aux mesures prises

Dans cette seconde situation, on a donc à faire à un auteur récidiviste. Cela signifie qu'il est déjà passé par le processus au moins une fois, sans succès. L'organisme médiateur, en voyant son nom apparaître à de (très) nombreuses reprises, a évalué la situation comme étant particulièrement problématique. Ainsi, il va prendre l'initiative de développer une campagne de lutte plus poussée que la simple sensibilisation et affichage du verbatim que nous avons dans la situation de culture sexiste. Cette fois, l'organisme médiateur ira directement parler avec l'auteur dont les propos/actions ont été relevées, pour procéder à des actions correctives. Ces actions consistent en une discussion en tête-à-tête pour lui expliquer en quoi son comportement est problématique, et en l'information des victimes des procédures et sanctions prises envers le récidiviste. Sur le long terme, le récidiviste sera suivi par l'organisme médiateur et les victimes seront également aidées sur le plan psychologique notamment.

III - Proposition de prototype de dispositif

Organisation générale

Voyons-le cette page permet à l'acteur d'identifier un sexisme cordial.

Disons-le cette page permet à l'acteur de réagir dans une situation de sexisme cordial.

La phrase du jour des exemples de sexisme cordial signalés par notre communauté, pour sensibiliser et agir ensemble.



Notre prototype de dispositif est une plateforme en ligne, une initiative axée sur la lutte contre le sexisme cordial, la sensibilisation et l'encouragement à l'action. Notre plateforme est structurée autour de trois sections principales : La Phrase du Jour, Voyons-le et Disons-le.

La section 'La Phrase du Jour' présente quotidiennement des exemples de sexisme cordial rapportés par les utilisateurs du dispositif (Formulaire ou contact direct) dans le but de susciter une sensibilisation collective et de stimuler l'action collective. Dans la section "Voyons-le", notre objectif est d'aider les utilisateurs à identifier le sexisme cordial. La section "Disons-le" facilite la réaction des acteurs face aux situations de sexisme cordial.

III - Proposition de prototype de dispositif

Identifier le sexisme

La page Voyons-le :

Propose des contenus qui aident à repérer le sexisme, dont un Quiz recommandé par le Conseil de l'Europe. Ce quiz explore des scénarios courants de sexisme, évalue les connaissances des participants, puis fournit une évaluation personnalisée avec les bonnes réponses, accompagnées de statistiques significatives.



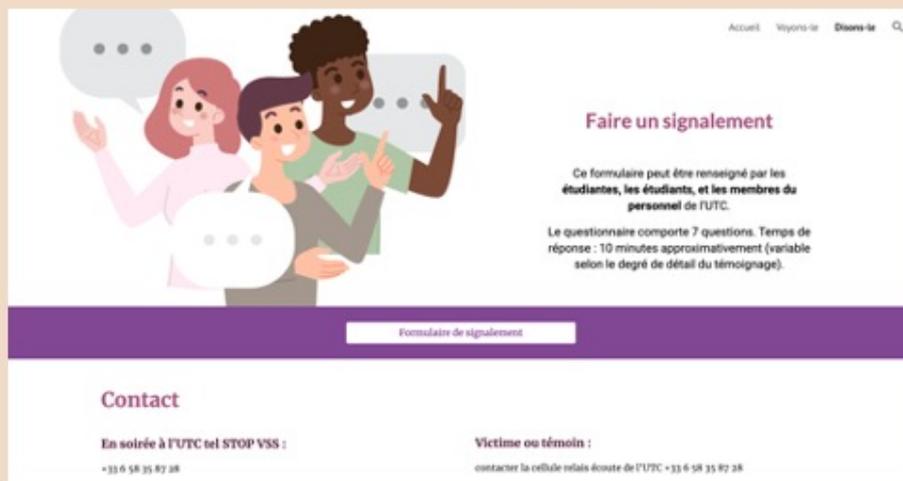
La page "Voyons-le" se distingue par la présence d'un test recommandé par le Conseil de l'Europe. Ce test propose une exploration de scénarios courants de sexisme cordial, offrant aux participants l'opportunité d'évaluer leurs connaissances sur le sujet. Après avoir répondu aux questions, chaque utilisateur bénéficie d'une évaluation personnalisée, incluant les bonnes réponses et des statistiques significatives. Cette approche interactive et éducative permet à chacun de consolider sa compréhension du sexisme cordial de manière participative et instructive.

III - Proposition de prototype de dispositif

Dénoncer le sexisme

La page Disons-le :

Cette page propose un formulaire facile d'utilisation permettant de signaler des incidents de sexisme cordial. De plus, elle met à disposition des numéros de téléphone pour faciliter le contact direct en cas de besoin.



The screenshot displays a web page with a purple header and a white main area. On the left, there is an illustration of three diverse people (two women and one man) with speech bubbles, suggesting communication. The main content area is titled 'Faire un signalement' (Make a report) and includes the following text: 'Ce formulaire peut être renseigné par les étudiantes, les étudiants, et les membres du personnel de l'UTC.' and 'Le questionnaire comporte 7 questions. Temps de réponse : 10 minutes approximativement (variable selon le degré de détail du témoignage).' Below this is a purple bar with the text 'Formulaire de signalement'. At the bottom, there are two contact sections: 'Contact' with the phone number '+33 6 58 35 87 28' and 'Victime ou témoin : contacter la cellule relais écoute de l'UTC +33 6 58 35 87 28'. The top right corner of the page shows navigation links: 'Accueil', 'Voyons-le', 'Disons-le', and a search icon.

17

La page "Disons-le" offre une solution simple et accessible pour signaler le sexisme cordial, en mettant à disposition un formulaire convivial. L'objectif principal est de permettre aux acteurs de réagir face au sexisme cordial, et d'un autre côté, à la Cellule relais écoute de l'UTC de collecter des informations importantes telles que le verbatim des propos pour réagir par la suite. Il peut s'agir de sensibiliser les auteurs des faits en publiant simplement une phrase de sexisme cordial sur le site, encourageant ainsi une réflexion et une prise de conscience de la part des auteurs après s'être reconnus à travers ces propos. Cette approche contribue à la sensibilisation tout en offrant des opportunités d'éducation et de changement de comportement.

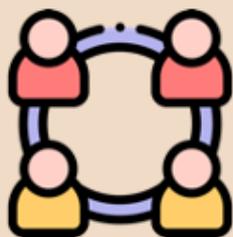
Pour faciliter davantage le processus de signalement, nous avons également mis en place des numéros de téléphone, offrant ainsi une option de contact direct pour les individus qui préfèrent une communication plus personnelle et immédiate. Cette combinaison de formulaire en ligne et de contacts

téléphoniques vise à garantir une accessibilité maximale et une réactivité efficiente face aux situations de sexisme cordial.

III - Proposition de prototype de dispositif

Combattons-le

Plusieurs pistes :



Post du jour (situation culturelle) : affichage de post du jours sur les réseaux UTC (=), newsletter, le phil, affiche sur site de sexisme cordial en mode affichage Flash special..

La page combattons-le comportera le dispositif phrase du jours en détail dedans qui permettra à tout le monde de voir l'ensemble des phrases du jours même si celle-ci seront aussi mise en mode flash spécial comme BFM TV en en bandeau sur l'accueil du site.

Ce dispositif permettra si besoin d'afficher des stats par mois / semestre etc afin d'avoir un compte rendu de l'état du sexisme cordial à l'UTC ou dans les entreprises.

III - Proposition de prototype de dispositif

Sensibilisation



Campagne de sensibilisation sur l'outil:

Propose des contenus sur le sexisme cordial et de partage de notre solution de relevage et d'action grâce aux réseaux de STOP VSS (éviter d'ajouter trop d'acteurs supplémentaire) et via les newsletters UTC (même si personne ne regarde...)
Semestriel ?

Campagne de sensibilisation sur l'état de l'UTC:

Propose des contenus sur le réseau de STOP VSS et les newsletters ainsi qu'un onglet live sur le site de notre solution, de la situation actuel du niveau de détection de situation de sexisme cordial (différents indicateurs sur le nombre de situations de SC détecté..) de manière mensuelle.

Journée Sexisme cordiale :

Mise en place d'une journée semestriel dédié au sexisme cordial (25 janvier) avec la mise en place volontaire d'activité ou de stand de sensibilisation/éducation pour ceux qui le souhaitent (peut-être forcer pour les personnes récidivistes ?)

pour faire connaître notre dispositif nous souhaitons mettre en place des campagnes de sensibilisations grâce à des contenus sur le sexisme cordials et notre prototype grâce aux réseaux de stop VSS sur l'ensemble des dispositif de partage de contenus de l'UTC.

Par la suite nous aimerions faire un point données chaque semestre par exemple permettant de donner l'état de l'UTC sur le sexisme cordial permettant l'on espère d'y voir une réduction entre le début de mise en place et l'avancement des semestres (l'on pourrait juste récupérer le nombre de plainte, les verbatims les plus fréquents, la tendance etc..)

Pour finir l'on aimerait mettre en place lors de la journée du sexisme le 25 janvier (ou au début du semestre de printemps car le 25 janvier généralement c'est vacances !!) des petits stands en ligne ou physique sur le sexisme cordial afin de sensibiliser sur le sujet, cela pourrait peut-être servir de "punition" pour les personnes identifiées comme récidiviste de sexisme cordial (situation récidiviste) ou celles-ci devrait après entretiens avec l'organisme médiateur suite à leurs actes trop nombreux tenir le stand pendant 1 heures environs afin de eux meme sensibiliser les personnes avide de connaissance (cela restera a définir pour les prochains reprenneur du sujet ! ;))

Bonus : Pour aller plus loin dans l'étude

Ressources à consulter

StopVSS



Podcast

Les VSS pendant les stages à l'UTC



Posts informatifs

Comment repérer, réagir aux VSS



Formations

Devenir référent VSS à l'UTC

Autres ressources UTCéennes

Téléphone VSS en soirée
+33 6 58 35 87 28

Cellule relais écoute de l'UTC
cellule.vss@utc.fr

Psychologue de l'UTC
catherine.carpentier@utc.fr

Médecine préventive de l'UTC
medecine-preventive@utc.fr

Ressources pour aller plus loin dans l'étude du sexisme cordial, notamment la série de podcasts de stop VSS sur les violences sexistes et sexuelles durant les stages à l'UTC, qui parle majoritairement des VSS durant des TN05 sur des chantiers mais très intéressant pour découvrir la réalité des VSS en entreprise, même à l'UTC

Bonus : Pour aller plus loin dans l'étude

Next steps

Prototypage réaliser le prototype pour pouvoir le tester sur un échantillon représentatif

Diffusion parler aux étudiants du dispositif mis en place pour que ce dernier puisse devenir un réflexe

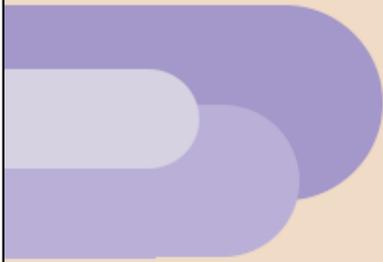
Feedback récolter les avis pour ajuster les questions du formulaire de relevage, ajuster les situations type, étudier (à long terme) si le dispositif change vraiment les choses

Mise en place contact avec cellule relais pour mettre en place le dispositif

Généralisation intégrer le service des stages dans la procédure (besoins spécifiques)



Les prochaines étapes à réaliser dans le projet afin de continuer jusqu'à mise en place du dispositif et adoption de l'outil par l'UTC
On intègre le service des stages dans la boucle pour avoir leur avis afin de, notamment, généraliser l'utilisation du dispositif aux périodes de stage, offrant ainsi une voix aux victimes qui n'osent en parler ou ne s'en rendent compte que trop tard



Conclusion

Merci

BULTE Paul, FRANCOIS Carmen, LABIDURIE Enora,
MATAR Christian, MARIH Yasmine, MEKIBES Wahida

I - Mise en place du dispositif

II - Etude de situations particulières de mise en place du processus

III - Proposition de prototype de dispositif

Bonus - Pour aller plus loin dans l'étude

Annexes



Résumé

Une étudiante sur deux déclare avoir été victime d'au moins une VSS.

- Pour les femmes cisgenres, c'est **71,1 % soit plus de 2 étudiantes 3**.
- Pour les personnes non cis/transgenres de genre c'est **62,5%**.
- Pour les hommes cis-génés, c'est **16,7 % , soit 4 fois moins que les femmes cisgenres.**

57,8% des répondantes déclarent avoir été témoin d'au moins une VSS.

Témoins : 54 % des répondantes citent au moins une fois un étudiant de l'UTC comme auteur.
Victimes : 42 % des répondantes citent au moins une fois un étudiant de l'UTC comme auteur.

En tant que témoins de violences, **seulement 3 % des répondantes en ont informé l'établissement** (dont 80% de femmes cis).

En tant que victime de violences, **seulement 5 % des répondantes en ont informé l'établissement** (dont 93% de femmes cis et 7% de non-binaires).

29 % des victimes estiment que les violences subies ont eu un impact **plutôt important ou important** (4 ou 5 sur 5) sur leur **santé psychologique sur le long terme.**

... subies :

Atteinte à l'image

3 % des répondantes déclarent avoir été victime d'atteinte à l'image, dont 81 % de femmes cis et 19% d'hommes cis. Au total, 4 % des femmes cis, 1% des hommes cis, 0% des personnes non-binaires déclarent avoir été victime de ce type de violence.

Violence verbale

33 % des répondantes déclarent avoir été victime de violence verbale, dont 92 % de femmes cis et 5 % d'hommes cis. Au total, 53 % des femmes cis, 4 % des hommes cis et 80% des personnes non-binaires déclarent avoir été victime de ce type de violence.

Homophobie/transphobie

5 % des répondantes déclarent avoir été victime d'homophobie ou de transphobie, dont 62 % de femmes cis et 27 % d'hommes cis, 8% de personnes non-binaires. Au total, 6 % des femmes cis, 50% des personnes non-binaires et 4 % des hommes cis déclarent avoir été victime de ce type de violence.

Contact physique non désiré

32 % des répondantes déclarent avoir été victime de contact physique non désiré, dont 89 % de femmes cis, 1% de personnes non-binaires et 9 % d'hommes cis. Au total, 69 % des femmes cis, 7% des hommes cis et 33% des personnes non-binaires déclarent avoir été victime de ce type de violence.

Dans le cas des victimes de violence :

42 % des répondantes citent au moins une fois un **étudiant de l'UTC** comme auteur.

75 % des répondantes citent au moins une fois une **étudiante de l'UTC** comme autrice.

31 % des répondantes citent au moins une fois un **étudiant extérieur à l'UTC** comme auteur.

3 % des répondantes citent au moins une fois un **enseignant de l'UTC** comme auteur.

4,4 % des répondantes citent au moins une fois un **autre membre du personnel de l'UTC** comme auteur.

0,3 % des répondantes citent au moins une fois une **enseignante de l'UTC** comme autrice.

0,4 % des répondantes citent au moins une fois un **autre membre du personnel de l'UTC** comme autrice.

0,3 % des répondantes citent au moins une fois une **autre membre du personnel de l'UTC** comme autrice.

8 % des répondantes citent au moins une fois un **membre du personnel de l'entreprise du stage** comme auteur.

0,6 % des répondantes citent au moins une fois une **membre du personnel de l'entreprise du stage** comme autrice.

44 % des répondantes ont coché au moins une fois "autre".

9 % des répondantes ont coché au moins une fois "je ne sais pas".

Captures d'écran des résultats du sondage de stop VSS donnant les statistiques que nous avons utilisées dans la slide 5

Typologie du sexisme cordial

Propos

Diminution dénigrer ou supposer les capacités d'une personne à cause de son genre
"j'ai besoin de 2 garçons pour déplacer la table"

Clichés de genre attribuer des caractéristiques à une personne parce qu'elle y serait prédisposée de par son genre
"tu vas quand même pas pleurer, t'es un vrai mec toi"

Moqueries utiliser des caractéristiques du genre d'une personne pour se moquer d'elle
"t'es énervée, tu dois avoir tes règles"

Discréditation dénigrer l'avis d'une personne à cause de son genre
"t'es une femme qu'est-ce que t'y connais à la mécanique"

Comportements

Galanterie actes spécifiques de marque de respect à une personne à cause de son genre
tenir la porte à une femme alors que ça n'aurait pas été fait pour un homme

Incapacitation faire quelque à la place de quelqu'un d'autre car on l'en croit incapable de par son genre
calmer un bébé à la place d'un homme car il n'a pas l'instinct maternel

Inégalités inégalités de genre mises en places/non corrigées
inégalités salariales
longueur du congé maternité vs longueur du congé paternité

*Cette typologie n'a pas vocation à être exhaustive mais se veut plutôt base de réflexion à développer au fil du temps

25

Typologie du sexisme cordial

N'a pas vocation à être exhaustive pour le moment, mais sera agrémentée des cas relevés au fur et à mesure des phases de test du dispositif sur un public représentatif
C'est un document qui évoluera avec le temps, en fonction de la pertinence à un instant t de chaque situation

I - Mise en place du dispositif

Antagonisme

La victime veut dénoncer l'auteur·rice d'actes de sexisme cordial

V va utiliser le processus et rentrer en contact avec un·e conseiller·e

Le dispositif favorise l'instruction à charge

Propos sur-interprétés, malentendus, rancœur de certains qui bloquent R ou V

Comment lutter contre cette dérive ?

La victime subit des conséquences de sa dénonciation

V va accepter les actes de sexisme cordial sans rien dire

- Culture du viol
- De nouvelles V subissent
- Troubles psychologiques

Les actes de sexisme cordial se multiplient et s'intensifient, les V se sentent mal/coupable

Comment lutter contre cette dérive ?

Voie d'équilibre

Entre désir de signaler les actions de sexisme cordial et peur des représailles que ce signalement pourrait entraîner, il faut créer un processus qui permette à V de partager ce qu'elle a subi tout en la protégeant, sans inciter à la délation.

Antagonisme : la victime est tiraillée entre peur des représailles et désir de justice et de dénonciation des actes/propos qui lui ont été promulgués
Cet antagonisme est particulièrement puissant dans les cas où on a un déséquilibre des pouvoirs ou une emprise de l'auteur.rice sur la victime

II - Etude de situations particulières du processus

FAST

Situation 3

EFTH

C'est un processus de relevage par R et de mémorisation par l'organisme médiateur des actes de sexisme cordial pour garder des traces des faits de sexisme cordial et éduquer l'auteur

Le processus va permettre à R de réagir au sexisme cordial

diapo 29

Le processus permet à OM de lutter contre le/gérer les conséquences du sexisme cordial

diapo 30

Interacteurs

R : Releveur / Releveuse

OM : Organisme Médiateur

V : Victime

A : Auteur / Autrice

P : Plaignant / Plaignante

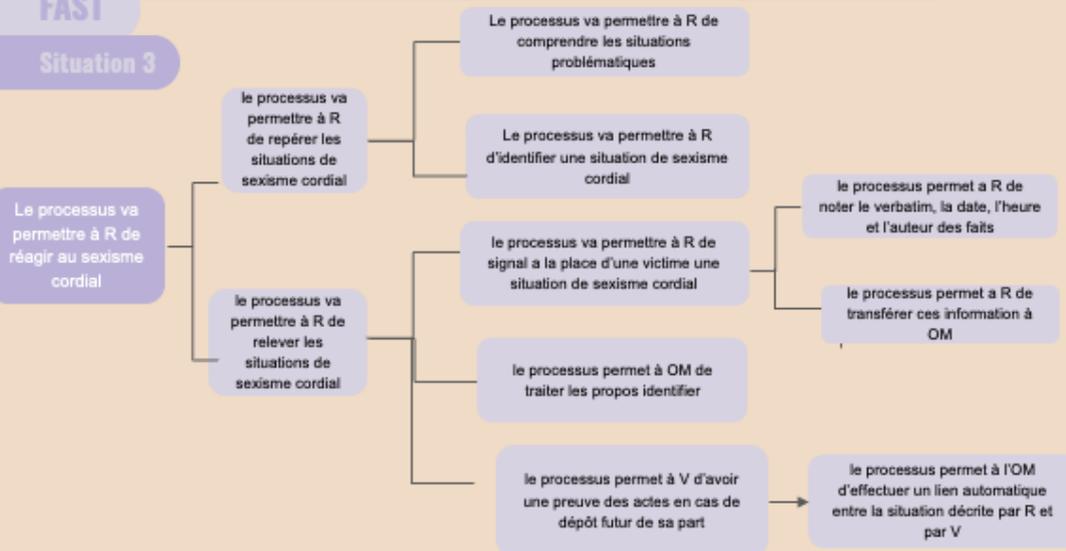
T : Témoin

Fast adapté au cas où c'est un témoin qui remplit le dispositif pour la victime

II - Etude de situations particulières du processus

FAST

Situation 3



Interacteurs

R : Releveur / Releveuse

OM : Organisme Médiateur

V : Victime

A : Auteur / Autrice

P : Plaignant / Plaignante

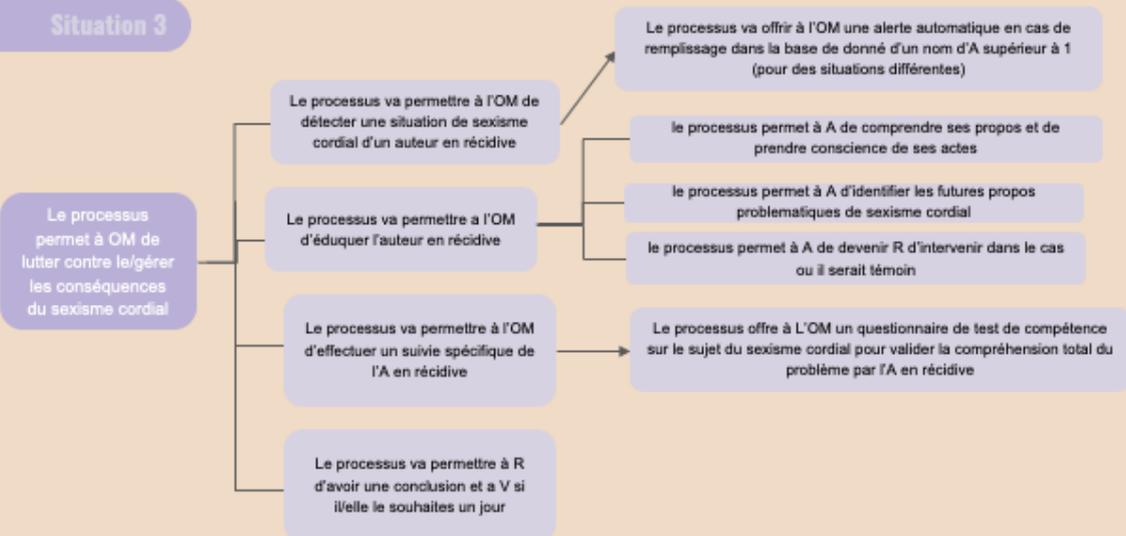
T : Témoin

Grand axe 1 du Fast adapté au cas où c'est un témoin qui remplit le dispositif pour la victime

II - Etude de situations particulières du processus

FAST

Situation 3



Interacteurs

R : Releveur /
Releveuse

OM : Organisme
Médiateur

V : Victime

A : Auteur /
Autrice

P : Plaignant /
Plaignante

T : Témoin

Grand axe 2 du Fast adapté au cas où c'est un témoin qui remplit le dispositif pour la victime

Plaquette formation stop VSS

PLAQUETTE FORMATION GÉNÉRALE | STOP VSS

1. DÉFINITIONS

Système : Idéologie qui repose sur l'idée d'une infériorité d'un sexe (généralement féminin) par rapport à l'autre, qui se traduit par des comportements, des pratiques et des attitudes, des préjugés et des opinions (conscients, ...) et plus généralement (inconscients, ...) et plus globalement (culturels, idéologiques, ...)

la pratique de la violence



Dating : Atteinte à la dignité d'une personne par manipulation d'un comportement sexuel.

Exhibitionnisme : Exposition de ses organes génitaux : dans un contexte de personnes environnantes.

Voies : Usur de tout moyen afin d'apporter les parties intimes d'une personne qui n'est pas consentante.

Harcèlement sexuel : Fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexuelle.

Cyberharcèlement sexuel : Diffusion d'images, vidéos, montages, insultes, propos humiliants à connotation sexuelle visant une personne non consentante.

Agression sexuelle : Atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise sur les 5 zones (bouche/lèvres/poitrine/saine/ventre/cul)

Viol : Agression avec pénétration (fœcale, vaginale, anale, par le nez ou un objet enduite).

2. PROCÉDURES

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE UTC

- Recherche d'une faute
- Enquête administrative après-disciplinaire (accusatoire)
- Objetivité des faits
- PUISSANCE : sanctions pour éloigner le victime de son agresseur avec (élève ou personnel de l'UTC)

RESOURCES INDÉPENDANTES

CONSENTEMENT = QUI LIBRE ÉCLAIRÉ ACTUELLE

Il n'y a pas de consentement si la victime est mineure, sous l'influence d'une drogue ou d'un alcool, ou si elle est dans une situation de violence.

PROCÉDURE PÉNALE

- Qualification des faits (contrainte, délit ou crime)
- Décision pénale de la victime, de l'agresseur ou d'un tiers
- Préscription (1 an pour l'élève, 5 ans pour l'agresseur, 20 ans pour le viol)

3. RÔLE DE RELAI



Il est également possible de s'appuyer sur la méthode des 30 :

DÉLÉGUER / DIALOGUER / DISTRAIRE / DOCUMENTER / DIRIGER



4. CONTACTS

EN SOUS-ÉCRIT À L'UTC TEL STOP VSS : **+33 6 58 35 87 28**

VICTIME OU TÉMOIN - CONTACTER LA CELLULE RELAIS ÉCOUTE DE L'UTC : **cellule.vss@utc.fr**