

La Branche des IEG s'engage pour dire Stop au Sexisme Ordinaire en Entreprise par la signature le 22 janvier de l'initiative #StOpE de l'AFMD

<https://www.afmd.fr/retour-sur-la-ceremonie-annuelle-de-stope-2026>



Sous le haut patronage d'Aurore Bergé, ministre déléguée auprès du Premier ministre,
chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations

Nos organisations 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 organisations, 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 violences. C'est le cas du sexisme dit 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 dit 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 salariés de pouvoir construire leur carrière et faire valoir leurs compétences sans frein, ni crainte, ni barrière.

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 :

- ① Afficher et appliquer le principe de tolérance zéro.
- 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 salarié.es pour faire face aux agissements sexistes en entreprise.
- ⑤ Inciter l'ensemble des salarié.es 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.

————— Le 22 janvier 2026 —————