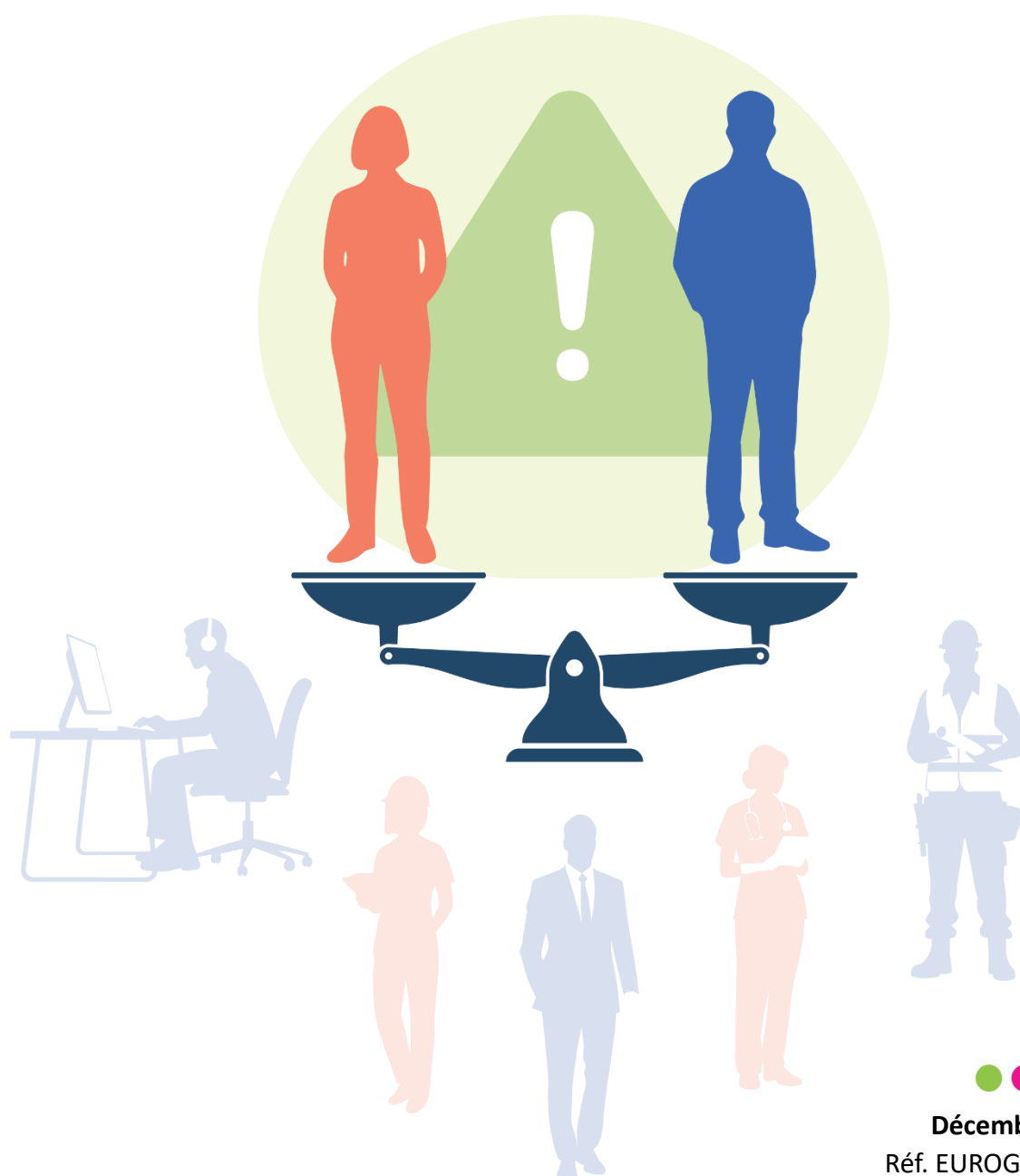


# Approche genrée de la santé et sécurité au travail en Europe



**Décembre 2025**

Réf. EUROGIP-203/F

ISBN 979-10-97358-89-1

## Sommaire

<b>Introduction .....</b>	<b>3</b>
<b>Statistiques de sinistralité AT-MP.....</b>	<b>3</b>
Statistiques genrées d'accidents du travail .....	4
Statistiques genrées de maladies professionnelles .....	7
<b>Études sur les conditions de travail et différences d'exposition en fonction du genre.....</b>	<b>12</b>
<b>Exemples d'outils développés pour intégrer le genre dans les démarches de prévention .....</b>	<b>19</b>
Produits de sensibilisation et campagne de communication .....	19
Guides .....	20
Projets .....	22
EPI et adaptations techniques .....	26
Évolutions réglementaires .....	27
<b>Conclusion .....</b>	<b>29</b>

## Introduction

Le travail n'expose pas les hommes et les femmes aux mêmes pénibilités et risques professionnels.

Ces différences sont d'abord liées aux métiers exercés : il existe de nombreuses professions ou secteurs peu mixtes, soit à prédominance masculine (secteur du bâtiment, du transport, de l'industrie), soit à prédominance féminine (aides-soignantes, personnel d'entretien, aide à domicile, enseignantes). Les hommes sont ainsi davantage exposés aux sollicitations physiques, les femmes aux troubles musculosquelettiques et aux risques psychosociaux.

Les conditions de travail peuvent également induire des différences d'exposition : les femmes vivent davantage des situations de tension, de précarité, elles bénéficient de moins d'autonomie et leurs tâches sont plus monotones. Enfin, les femmes cumulent souvent des charges professionnelles et familiales.

Malgré ces différences, la division sexuée du travail est peu prise en compte dans les démarches de prévention des risques professionnels. Le sujet de l'égalité professionnelle est certes traité sous l'angle de l'égalité salariale et de la non-discrimination entre individus, mais les politiques de santé au travail et les pratiques de prévention dans l'entreprise continuent à être construites sur un modèle de neutralité de genre<sup>1</sup> dont le référent implicite reste masculin, même si le marché du travail s'est peu à peu tertiarisé et féminisé.

Si les statistiques genrées sur les accidents du travail (AT) et les maladies professionnelles (MP) illustrent surtout les différences d'exposition entre hommes et femmes (1), la littérature grise montre que ces statistiques assurantielles ne suffisent pas apprécier dans leur ensemble les contraintes du travail de chacun (2). Conscients de la pertinence d'une approche genrée en matière de prévention et santé au travail, les acteurs de la prévention de plusieurs pays européens commencent à promouvoir auprès des entreprises des démarches et des outils dans ce sens (3).

## Statistiques de sinistralité AT-MP

Les graphiques qui suivent présentent pour l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France et l'Italie les accidents du travail ventilés par sexe et dénombrés entre 2010 et 2022 ainsi que leur répartition par secteur d'activités pour l'année 2022 (source Eurostat).

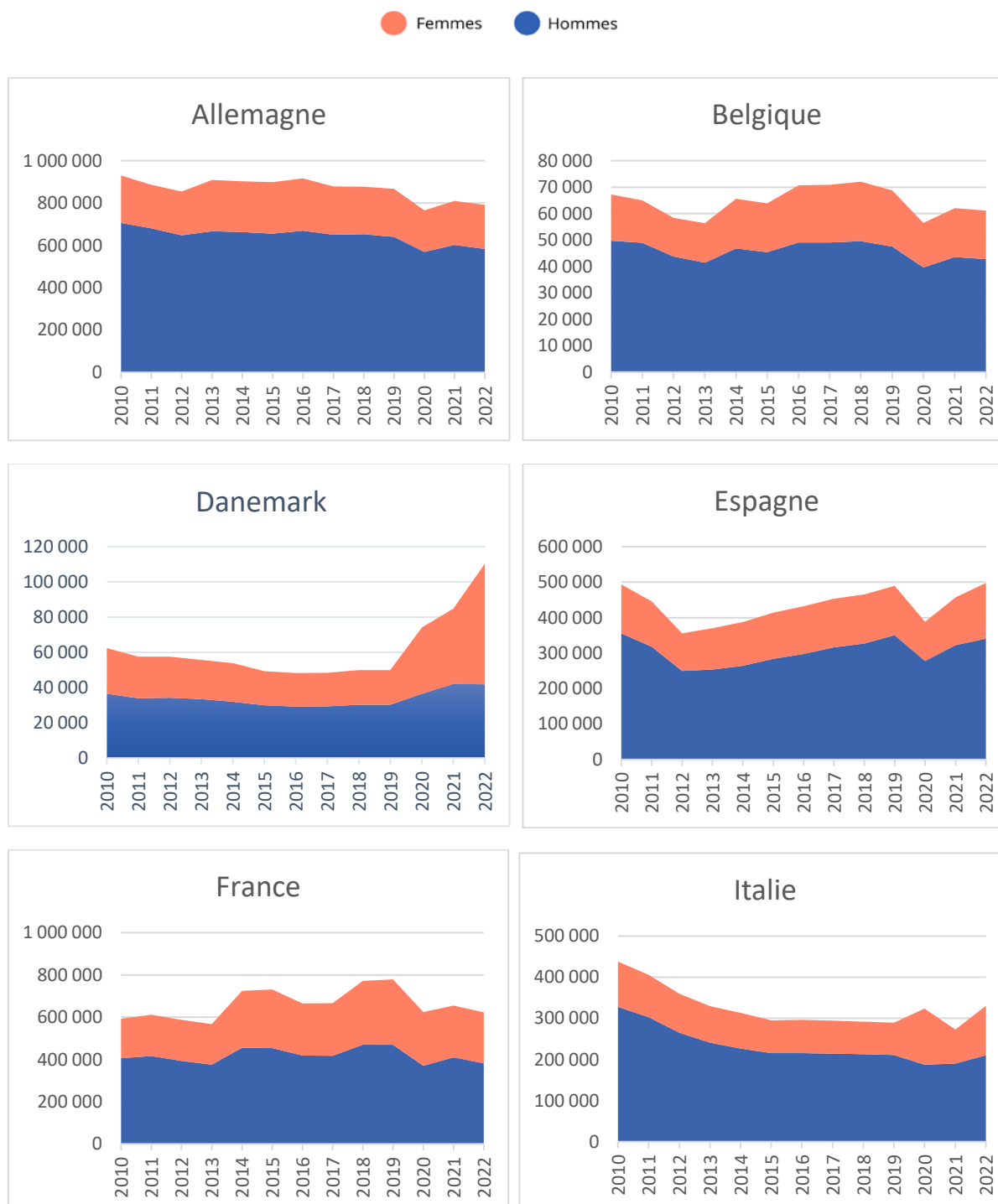
Les statistiques genrées de maladies professionnelles sont, quant à elles, issues de publications nationales. Elles sont généralement disponibles sur la période 2020-2024 et ventilées par grandes familles de pathologies pour la dernière année disponible.

---

<sup>1</sup> Les mots « sexe » et « genre » sont employés ici de manière indifférenciée.

## Statistiques genrées d'accidents du travail

Évolution du nombre d'accidents du travail non mortels avec + de 3 jours d'arrêt entre 2010 et 2022 (source Eurostat<sup>2</sup>)

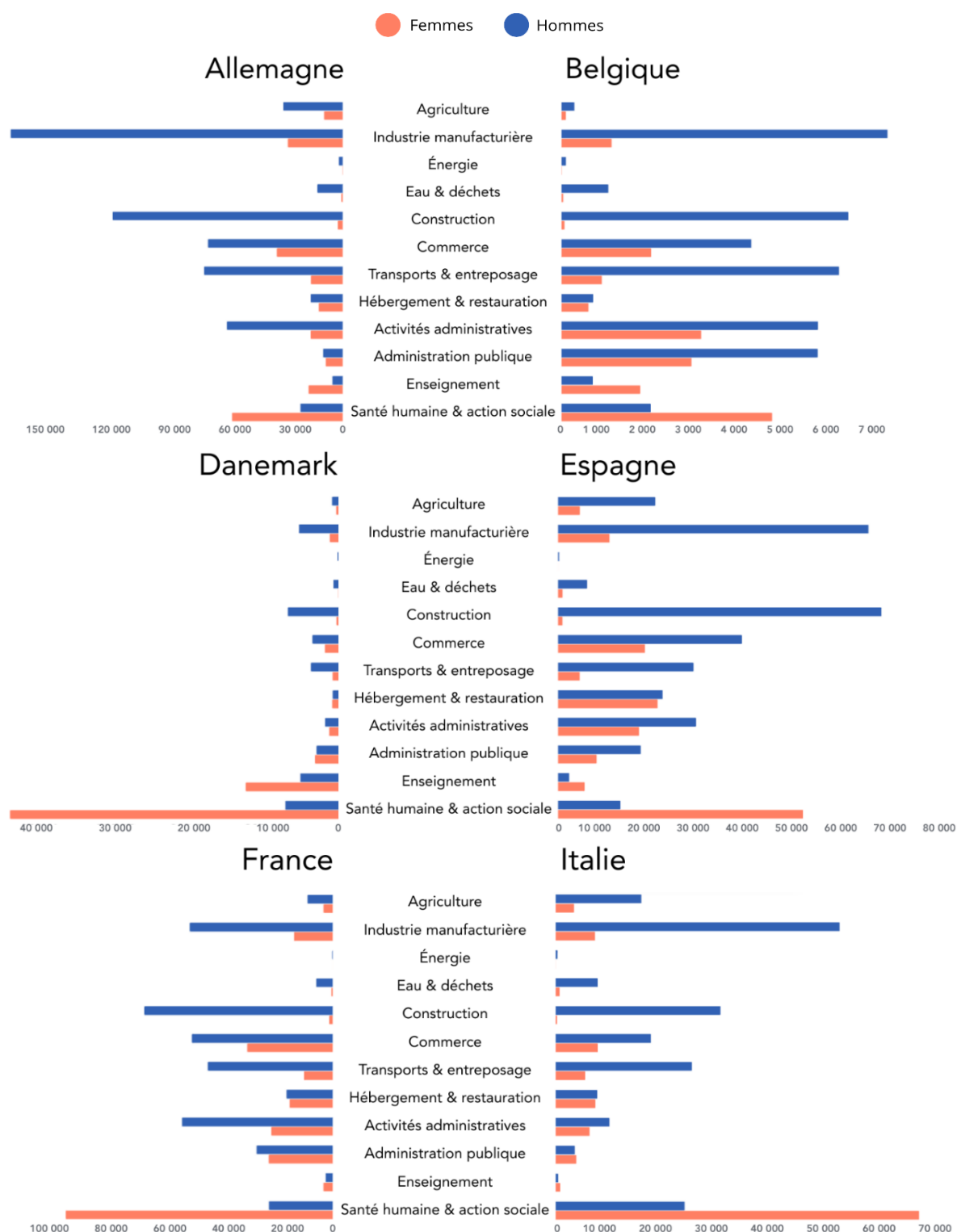


<sup>2</sup> [Accidents du travail non mortels](#) - Tous secteurs confondus (ensemble des activités NACE) ; exclusion des AT de sexe inconnu.

Sur la période 2010-2022, les hommes sont systématiquement surreprésentés dans les accidents du travail ayant entraîné plus de trois jours d'arrêt. En effet, en moyenne, la part des accidents impliquant des hommes est d'au moins 70% dans 4 des 6 pays couverts (70% en Espagne, 71% en Belgique et en Italie, 74% en Allemagne). Cette part est un peu moindre en France (62%) et au Danemark (54%).

En termes d'évolution, les écarts nationaux entre hommes et femmes sont globalement constants, à l'exception des données danoises 2020-2022 et italiennes de 2020. Dans ces deux pays, ce sont les cas de Covid-19 déclarés en accidents du travail dans le secteur médico-social qui sont à l'origine de cette anomalie.

## Accidents du travail 2022 par secteur économique<sup>3</sup> et par sexe



<sup>3</sup> Les secteurs NACE qui comptent le moins d'accidents du travail dans tous les pays ont été exclus : B (activités extractives), J (information et communication), K (finance et assurance), L (immobilier), M (activités spécialisées, scientifiques et techniques), R (arts, spectacles et activités récréatives), S (autres activités de services), T (activités des ménages en tant qu'employeurs) et U (activités extraterritoriales).

Les différences de sinistralité entre les hommes et les femmes s'expliquent en grande partie par les secteurs dans lesquels ils et elles travaillent respectivement.

Dans tous les pays, les secteurs de la construction, de l'industrie manufacturière ainsi que celui des transports & entreposage présentent une très forte majorité d'accidents impliquant des hommes. Réputés plus dangereux que les autres et employant de nombreux effectifs, ils constituent de ce fait le gros des accidents du travail de chaque pays. A eux seuls, les accidents du travail « masculins » de l'année 2022 dans ces 3 secteurs représente souvent un tiers du total des AT (42% en Allemagne, 33% en Belgique, Espagne et Italie, 26% en France et seulement 14% au Danemark en raison du poids des AT liés au Covid-19 cette année-là).

Le secteur de la santé humaine & action sociale et celui de l'enseignement sont ceux où les accidents du travail surviennent majoritairement à des femmes.

La répartition est généralement plus équilibrée dans l'hébergement & restauration, et l'administration publique.

## Statistiques genrées de maladies professionnelles

En matière de maladies professionnelles, les données d'Eurostat (projet [European Occupational Diseases Statistics-EODS](#) actuellement en phase d'expérimentation) ne permettent pas de connaître le nombre de cas reconnus par genre dans chacun des pays européens.

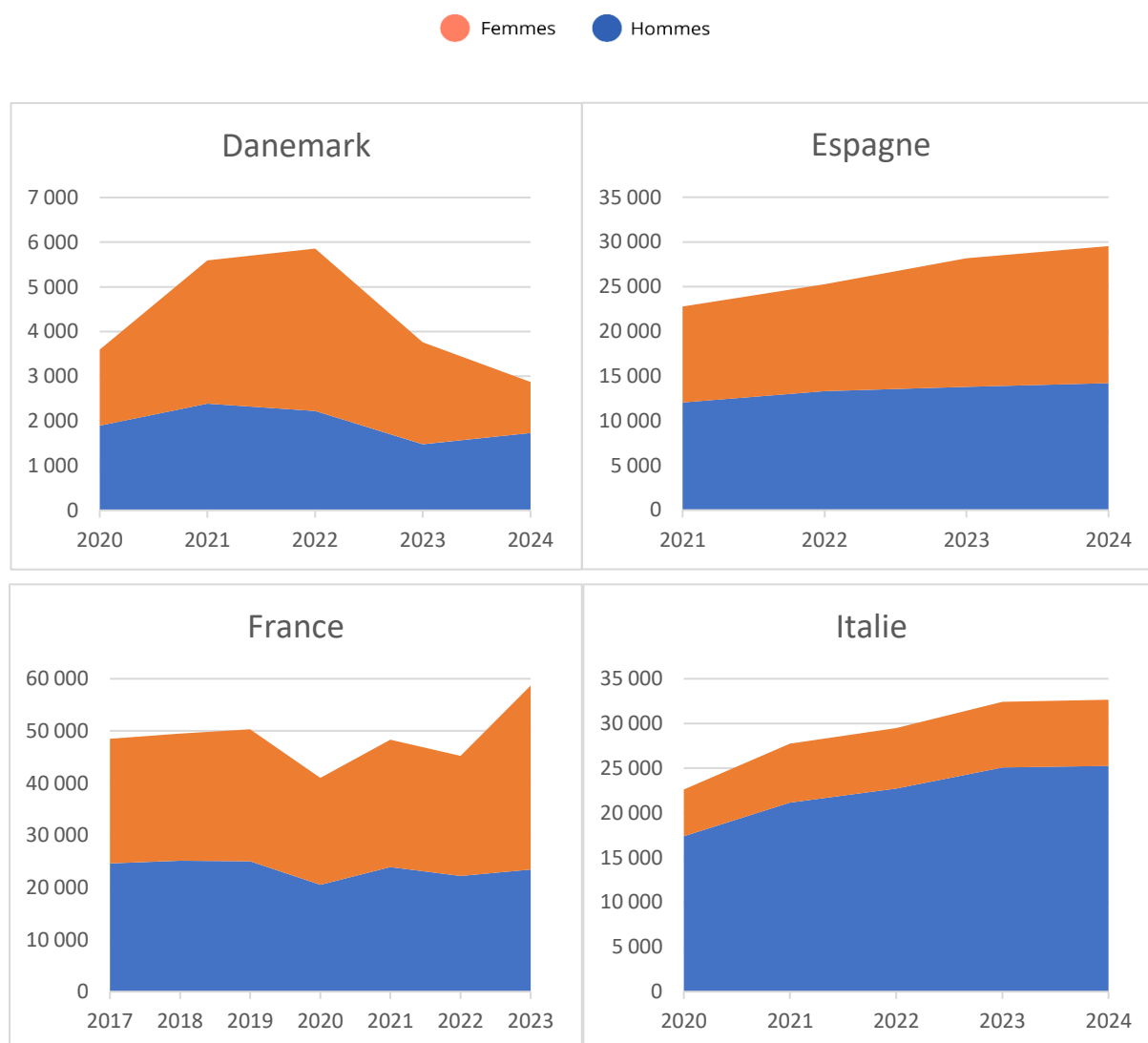
À partir de statistiques issues de publications ou de bases de données assurantielles<sup>4</sup>, il est toutefois possible de présenter, pour la plupart des pays de l'échantillon, des chiffres genrés pour la période 2020-2024 ainsi que la répartition sexuée des maladies professionnelles les plus fréquemment reconnues par l'assureur social national.

---

<sup>4</sup> Données pour [l'Allemagne](#), [la Belgique](#), [le Danemark](#), [la France](#), [l'Espagne](#) et [l'Italie](#).

## Évolution du nombre de maladies professionnelles par genre

Les statistiques ci-dessous correspondent au nombre de maladies professionnelles sur la période 2020-2024 avec et sans arrêt de travail des travailleurs des secteurs privé et public. Pour la France, elles portent sur les maladies professionnelles des salariés du secteur privé ayant donné lieu au versement de prestations en espèces entre 2017 et 2021.



Ces graphiques révèlent que dans 3 des 4 pays renseignés, le nombre de maladies professionnelles reconnues est généralement équilibré (hors période Covid-19) entre les hommes et les femmes. Pour l'année 2024, la répartition est de 60/40 au Danemark, 53/47 en Espagne et 48/52 en France (pour l'année 2023). Le nombre très important de cas de Covid-19 déclarés et reconnus au Danemark, notamment de soignantes, explique la surreprésentation des femmes en 2021 et 2022.

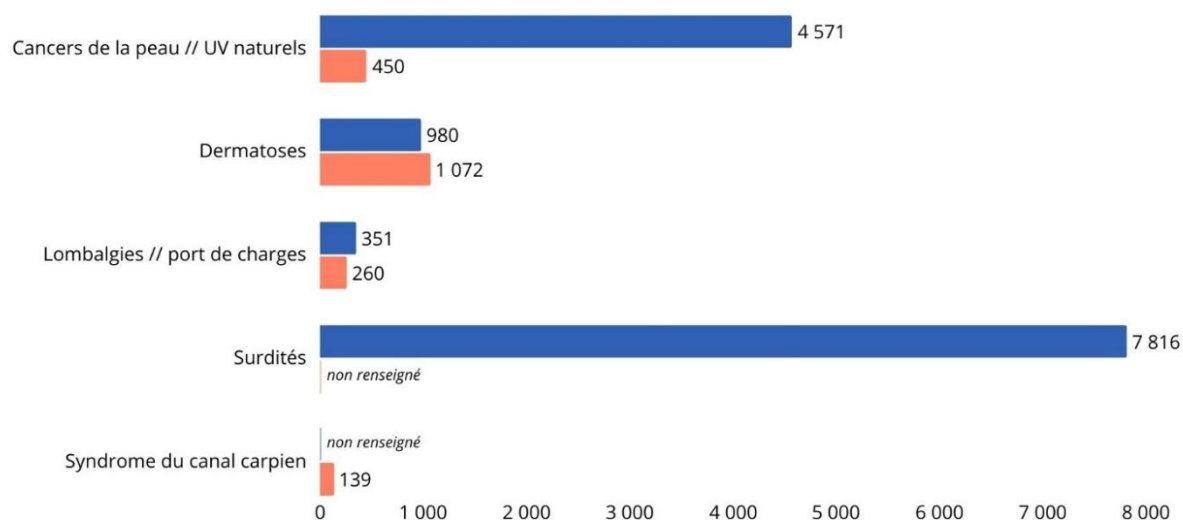
En revanche, l'Italie se distingue avec une proportion de maladies professionnelles beaucoup plus élevée chez les hommes que chez les femmes (77/23), invariable sur toute la période 2020-2024.



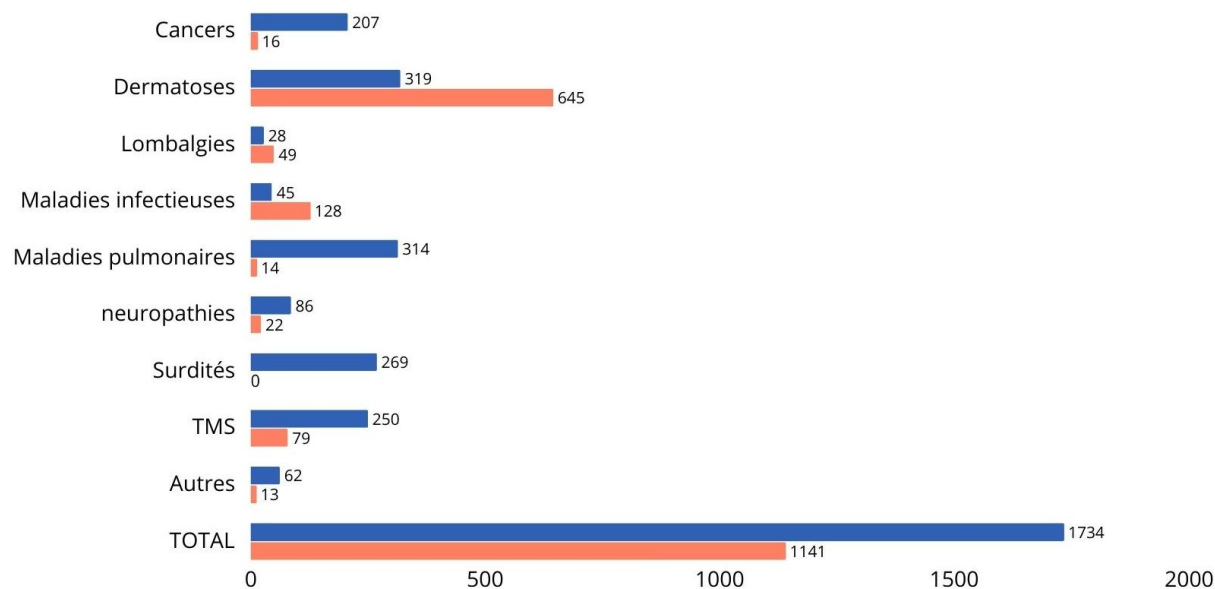
## Maladies professionnelles reconnues par genre et par type de pathologie (données disponibles les plus récentes)

● Femmes ● Hommes

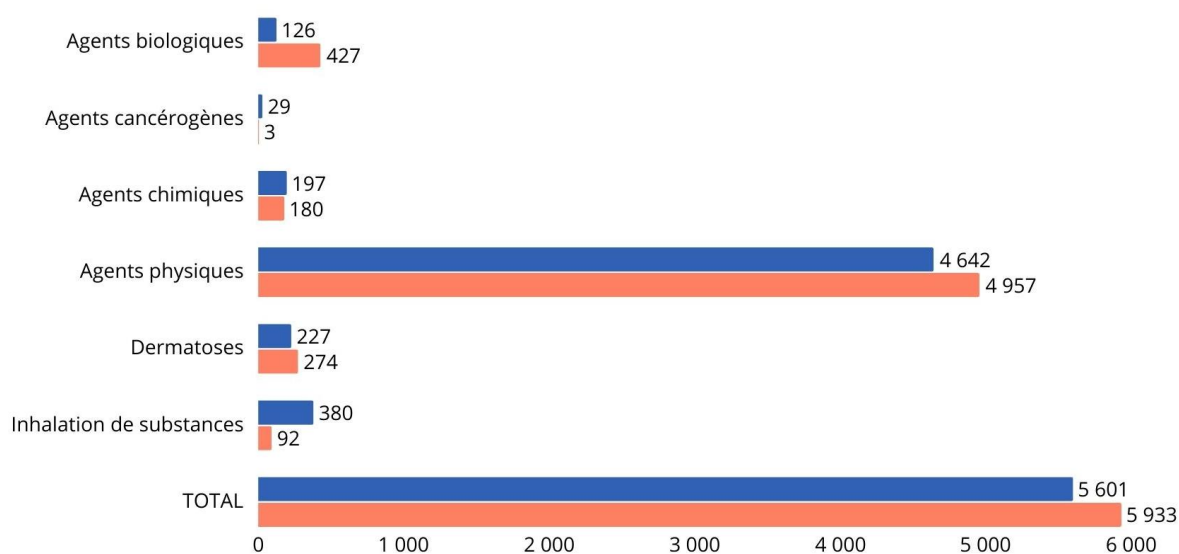
### Allemagne (2023)



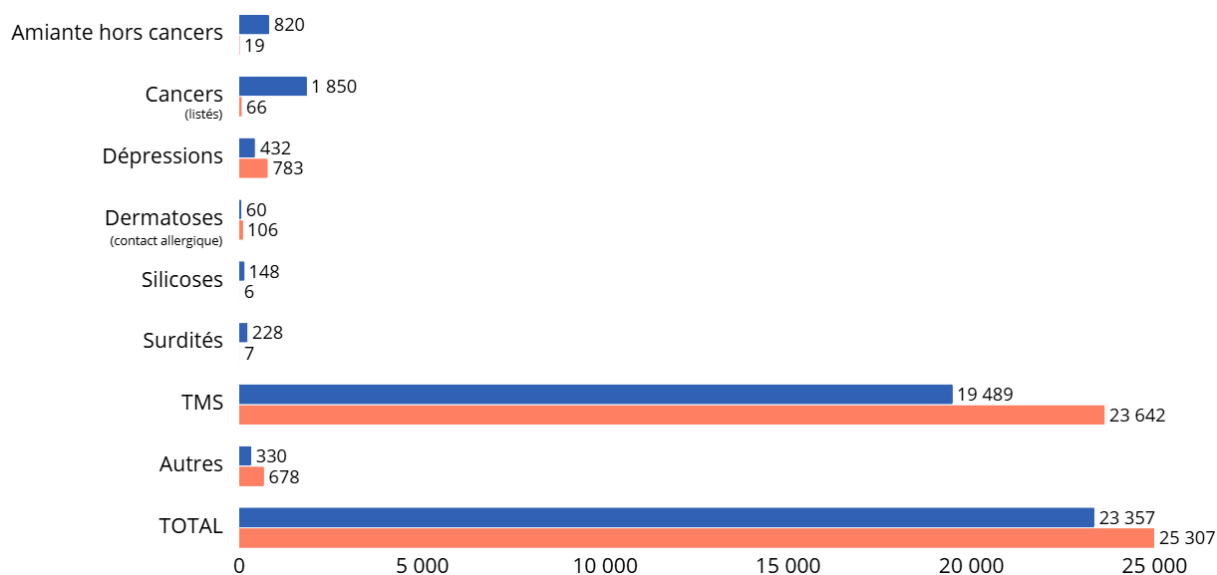
### Danemark (2024)



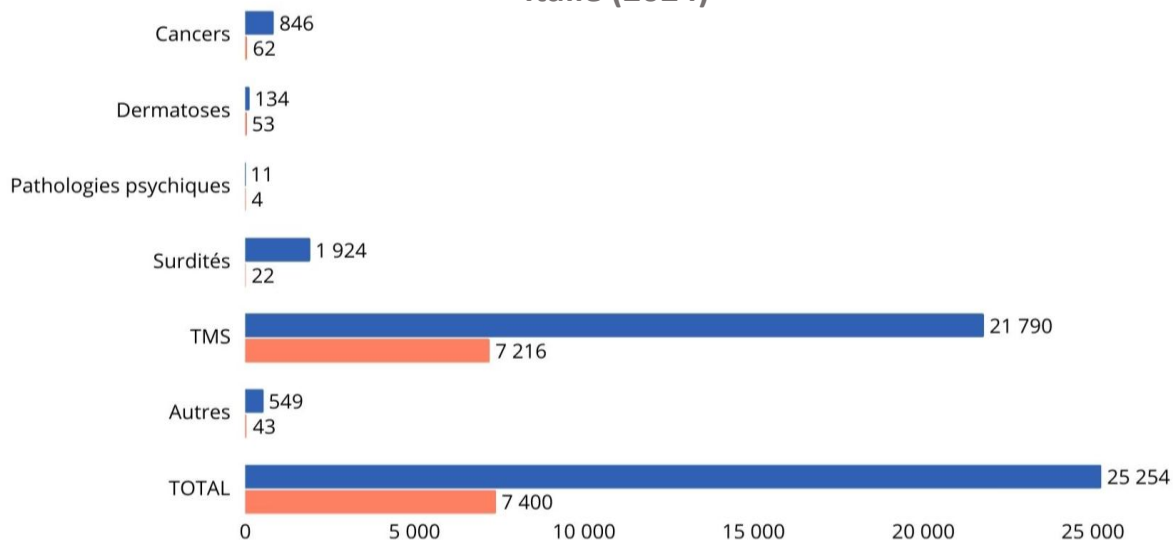
## Espagne (2024)



## France (2023)



## Italie (2024)



Pour les pays dans lesquels les troubles musculosquelettiques (TMS) sont prédominants au sein des MP reconnues (Espagne, France, Italie), la répartition hommes/femmes des TMS coïncide avec celle des maladies professionnelles dans leur ensemble : une quasi-égalité entre sexes en Espagne et en France, un rapport de 1 (femmes) à 3 (hommes) en Italie.

Au Danemark, où les MP sont réparties de manière plus équilibrée entre catégories, la surreprésentation des hommes (60/40) se retrouve dans toutes les catégories de MP (cancers, maladies pulmonaires, surdités et TMS), à l'exception des dermatoses et des maladies infectieuses (dont le Covid-19).

En Allemagne, on ne dispose pas de la répartition hommes-femmes pour la totalité des MP. Toutefois, la répartition des MP les plus reconnues montre que les cancers de la peau causés par les UV naturels et les surdités touchent essentiellement les hommes.

\*

Les données de sinistralité publiées par les assureurs AT-MP (ou transmis par les autorités compétentes à Eurostat) ne permettent pas de qualifier les risques professionnels auxquels les hommes et les femmes sont respectivement exposés. Tout d'abord parce que les indicateurs statistiques sont insuffisants : faute d'informations sur les effectifs par sexe et secteur d'activité, il est impossible de calculer des prévalences par sexe. Manquent également des données sexuées plus détaillées, notamment en matière de maladies professionnelles, tels que les taux de reconnaissance et les motifs de refus. Enfin, ces statistiques ne tiennent pas compte des cas où les incidents et maladies ne sont pas déclarés, ce qui arrive plus fréquemment dans les emplois précaires où les femmes sont plus largement représentées que les hommes.

Ces chiffres sont également inadaptés parce que, par essence, ils sont le reflet de systèmes d'assurance qui se sont construits sur le travail industriel et masculin. Même si ces systèmes ont évolué compte tenu de la tertiarisation du travail, les risques majoritaires chez les femmes (TMS, usure chronique, charge mentale, violences sexistes) sont souvent demeurés invisibles par rapport aux risques masculins (exposition à l'amiante, chutes, charges lourdes, surdités...). Les femmes, plus fréquemment employées dans les secteurs de la santé, du social, des services, de l'intérim, du nettoyage, et exerçant dans des conditions de travail moins favorables que celles des hommes (horaires atypiques, emplois précaires, à temps partiel ou intermittents, travail à domicile), sont exposées à des risques perçus comme moins dangereux. La pénibilité liée aux gestes répétitifs et aux cadences, ainsi que la souffrance psychologique génèrent ainsi des problèmes de santé qui sortent souvent du prisme de l'assurance AT-MP et donc des statistiques de sinistralité.

À défaut de données de sinistralité robustes et disponibles en routine, de nombreuses études européennes montrent néanmoins en quoi les femmes et les hommes, parce que n'exerçant pas les mêmes métiers, ne sont pas exposés aux mêmes contraintes de travail donc aux mêmes risques.

## Études sur les conditions de travail et différences d'exposition en fonction du genre

Les travaux de recherche pour documenter, caractériser, quantifier l'impact du facteur « genre » dans le domaine de la santé au travail sont multiples : il peut s'agir d'études statistiques ponctuelles mais aussi de travaux adoptant une approche plus qualitative, dont les conclusions sont basées sur des observations ou enquêtes en milieu professionnel.

De fait, ces travaux révèlent l'invisibilité des problèmes de santé des femmes liés au travail (pas nécessairement qualifiables en maladies professionnelles).

Tous tendent à démontrer que les inégalités en matière de santé au travail sont multifactorielles et appellent les préventeurs institutionnels et les entreprises à la prise en compte du facteur genre dans les démarches de prévention en santé au travail.

Bien que non exhaustives, les études citées visent à refléter un échantillon le plus large possible en termes de méthodes, de risques et de pays européens couverts.

- **Il peut exister des biais de genre dans le processus de reconnaissance des maladies professionnelles**

À partir de données de déclarations et de reconnaissance des assureurs contre les risques professionnels italien (*Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro- INAIL*) et suisse (*Schweizerische Unfallversicherungsanstalt- SUVA*), une analyse statistique publiée en 2016<sup>5</sup> montre que les systèmes de reconnaissance et d'indemnisation des troubles musculosquelettiques (TMS) professionnels de ces deux pays sont marqués par des biais de genre, conduisant à une moindre déclaration et un taux de reconnaissance moindre pour les femmes comparé aux hommes.

En Suisse, l'absence de présomption d'origine professionnelle et le caractère restrictif des critères de reconnaissance accentuent la sous-reconnaissance des TMS des femmes, malgré leur prévalence élevée dans la population active féminine.

En Italie, l'extension de la liste des maladies professionnelles en 2008 et l'introduction d'une obligation d'évaluation des risques selon le genre ont permis une reconnaissance accrue des TMS – notamment du syndrome du canal carpien, fréquent chez les femmes –, mais un écart de reconnaissance et de déclaration subsiste fortement (cf supra). Les femmes sont défavorisées dans l'accès à la reconnaissance et donc aux prestations, souvent du fait d'un système de tableaux restrictifs et d'une sous-estimation des expositions dans les postes féminisés.

---

<sup>5</sup> [Biais de genre dans la reconnaissance des maladies professionnelles : l'exemple des troubles musculosquelettiques \(TMS\) en Italie et en Suisse](#), Isabelle Probst et Silvana Salerno, dans Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, 2016.

L'étude italo-suisse souligne aussi que la plupart des statistiques officielles masquent la réalité des atteintes à la santé, les chiffres d'indemnisation ne pouvant être pris pour des indicateurs précis des risques subis. Elle conclut à la nécessité de revoir les dispositifs d'indemnisation et les politiques de prévention en intégrant une approche genrée, afin de lutter contre l'invisibilisation des pathologies professionnelles féminines et d'améliorer la reconnaissance et la prévention des risques liés au travail monotone et répétitif. La révision des listes de maladies professionnelles et une meilleure connaissance des processus décisionnels des organismes d'assurance sont identifiées comme des pistes prioritaires pour réduire les inégalités de genre dans la santé au travail.

- **Les femmes développent nettement plus d'affections musculosquelettiques liées au travail que les hommes**

Dans la revue DGUV-Forum publiée en 2022 par l'organisation faîtière des assureurs contre les risques professionnels allemands (*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung*), un article<sup>6</sup> met en avant que les femmes en Allemagne présentent un taux plus élevé de troubles musculosquelettiques et de maladies liées au stress professionnel que les hommes. Il souligne que les risques physiques et psychosociaux sont accentués dans les secteurs très féminisés, comme la santé, le social et le nettoyage. Les statistiques montrent une prévalence accrue d'absences pour cause de TMS chez les travailleuses, en lien avec le port de charges, les gestes répétitifs et les postures statiques. Les impacts psychosociaux sont également marqués, notamment en raison de la double charge professionnelle et familiale.

Le document préconise la collecte systématique de données genrées pour mieux comprendre les risques et orienter les actions. Il insiste sur l'importance d'adapter les programmes de prévention aux besoins spécifiques des femmes, notamment en ergonomie, protection physique, organisation du temps et accès à l'information. La DGUV recommande le développement d'offres de formation adaptées, l'amélioration de l'accès aux soins en santé au travail, et l'implication active des employeurs dans la prévention. Enfin, le rapport appelle à promouvoir la participation des femmes à la conception des postes et à la discussion sur l'amélioration des conditions de travail, afin de réduire durablement les risques pour leur santé.

---

<sup>6</sup> [\*Mehr Sicherheit am Arbeitsplatz für Frauen: Daten sammeln, Strategien entwickeln, DGUV Forum, 2022.\*](#)

- **Les travailleuses les plus exposées bénéficient de moins d'informations et de surveillance médicale que les travailleurs**

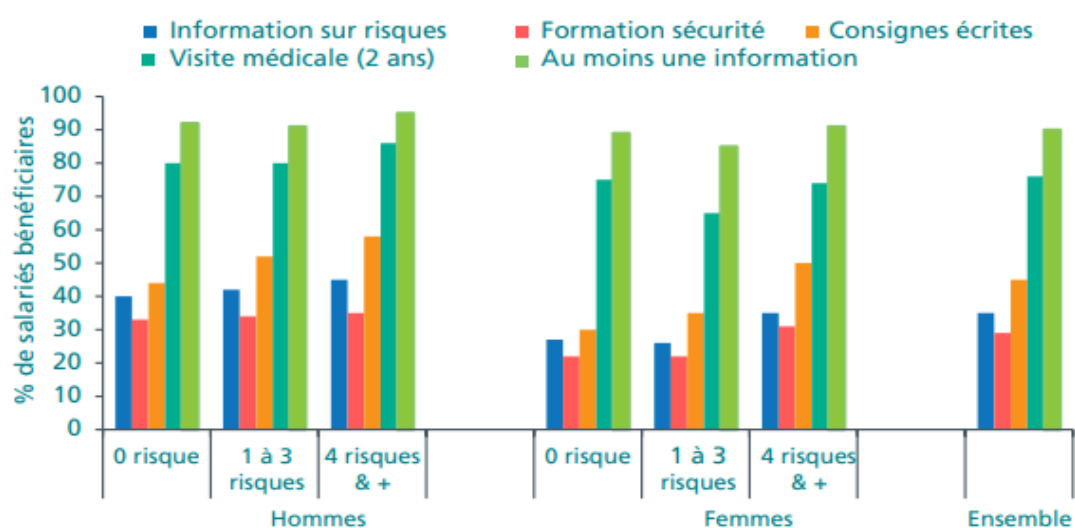
Dans une analyse publiée en 2019<sup>7</sup> portant sur l'utilisation par les salariés des outils de prévention des risques professionnels, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques - DARES (France) montre que les femmes disposent moins souvent que les hommes d'informations, de formations et de consignes sur les risques professionnels, même lorsqu'elles sont exposées à un nombre équivalent de risques.

Cette moindre sensibilisation s'accompagne d'une surveillance médicale moins fréquente pour les femmes, ce qui suggère que les risques professionnels auxquels elles sont confrontées tendent à être sous-estimés ou invisibilisés.

Par ailleurs, parmi les salariés exposés au bruit ou aux produits chimiques, les femmes estiment plus souvent ne pas avoir besoin d'équipements de protection individuelle (EPI), alors que leurs expositions ne sont pas significativement moins intenses que celles des hommes, sauf pour les produits chimiques dangereux où la durée d'exposition des femmes est légèrement inférieure.

**Graphique 1**

**Les informations reçues par les salariés sur les risques professionnels selon le nombre de risques encourus**



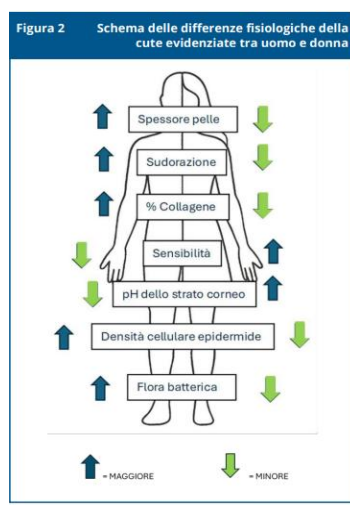
Lecture : 40 % des hommes non exposés disent avoir reçu une information sur les risques au cours des 12 derniers mois.

Champ : salariés.

Source : enquête Conditions de travail 2013 ; Dares, Drees, DGAFP et Insee.

<sup>7</sup> [Les salariés utilisent-ils les moyens de prévention des risques professionnels ? DARES analyses, juin 2019.](#)

- En raison de leurs différences physiologiques, une même exposition n'a pas les mêmes effets sur les femmes et sur les hommes



L'assureur italien contre les risques professionnels (INAIL) a publié en 2025 sur son site internet une fiche<sup>8</sup> mettant en évidence le rôle du genre dans l'exposition aux agents chimiques irritants pour la peau.

Des études expérimentales ont ainsi mis en évidence différentes caractéristiques de la peau masculine et féminine, mais aussi des activités plus fréquemment exercées par les femmes, telles que le « travail humide », tant dans la vie quotidienne que professionnelle, qui peuvent entraîner une plus grande fragilité cutanée chez les femmes, avec des effets plus fréquents et plus graves que chez les hommes.

- Même lorsque les femmes et les hommes travaillent dans le même secteur ou la même profession, ils effectuent souvent des tâches différentes, ce qui implique des facteurs d'exposition au stress physique et mental différents.

À partir d'une intervention en 2009 dans une imprimerie qui s'interrogeait sur l'occurrence majeure de TMS chez ses travailleuses malgré des investissements sur ses machines, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail - ANACT (France) et son réseau régional - ARACT Basse-Normandie - a identifié quatre axes d'analyse qui expliquent pourquoi les femmes et les hommes ne sont pas impactés de la même manière par l'organisation du travail et en quoi ces différences expliquent les écarts dans les indicateurs de santé (accidents du travail, maladies professionnelles, absences).<sup>9</sup>

### LES DÉTERMINANTS DES INÉGALITÉS EN SANTÉ AU TRAVAIL

- **Répartition sexuée des métiers** : Faible mixité dans les secteurs et les fonctions.
- **Conditions de travail différentes** : Exposition différenciée aux risques physiques, chimiques et psychosociaux. Et reconnaissance moindre de la pénibilité et de la complexité des activités réalisées par les femmes.
- **Parcours professionnels** : Précarité et obstacles à l'évolution impactant l'exposition aux risques.
- **Temps de travail** : Contraintes domestiques et familiales influençant les conditions et horaires de travail, notamment, mais aussi les capacités de récupération.
- **Différences biologiques** : Impacts différenciés des expositions professionnelles sur la santé.

<sup>8</sup> [Il ruolo della differenza di sesso e di genere nell'esposizione ad agenti chimici sensibilizzanti cutanei, INAIL 2025 \(en italien\).](#)

<sup>9</sup> [Égalité entre les femmes et les hommes et santé au travail, Comment le genre transforme-t-il l'intervention sur les conditions de travail?](#), Florence Chappert and Laurence Théry, 2016.

- **Les travailleuses sont plus exposées aux risques psychosociaux que les travailleurs**

L'étude « Hommes et femmes sur le marché du travail - 2024 »<sup>10</sup> du Ministère danois de l'emploi montre que les femmes, et en particulier les jeunes femmes, sont significativement plus exposées à la discrimination et au harcèlement sur leur lieu de travail que les hommes.

Selon l'enquête nationale sur l'environnement de travail réalisée en 2023, 7% des femmes salariées ont déclaré avoir subi des actes de harcèlement sexuel dans l'année écoulée, contre seulement 2% des hommes. La proportion monte à une sur six parmi les femmes âgées de 15 à 25 ans. Les jeunes femmes rapportent aussi que la majorité des situations de harcèlement viennent de clients et usagers, davantage que de collègues ou de la hiérarchie. Les femmes exercent majoritairement dans des secteurs à expositions psychosociales plus fortes, comme le commerce, l'éducation et les soins, et elles déclarent nettement plus d'expériences de discrimination et de harcèlement que les hommes.

Cette exposition accrue se traduit par un risque trois fois supérieur de dépression liée au travail, ainsi que par une précarité et une discontinuité professionnelle accentuées. Les chercheurs danois soulignent que les femmes sont fréquemment confrontées à des exigences émotionnelles élevées et à de nombreuses situations de vulnérabilité et d'exclusion sociale au travail. L'étude conclut qu'une approche de santé au travail sensible au genre est nécessaire pour répondre aux défis spécifiques que rencontrent les femmes dans le monde professionnel au Danemark.

- **L'exposition aux risques psychosociaux est particulièrement élevée chez les salariées travaillant dans le secteur du soin**

Dans une étude publiée en 2019<sup>11</sup>, l'Institut national de santé et sécurité au travail espagnol (INSST) analyse les conditions de travail des femmes employées dans le secteur du soin aux personnes âgées en Espagne, en mettant un accent particulier sur l'exposition aux risques psychosociaux en établissements résidentiels et dans le service d'aide à domicile. La méthodologie combine une revue documentaire approfondie et une enquête qualitative menée à partir d'entretiens semi-directifs avec des travailleuses du secteur et des syndicats.

Les principaux constats de l'enquête sont la surcharge de travail due à un ratio insuffisant de personnel, le vieillissement des salariées, la double charge professionnelle et domestique, la forte exposition au stress, à l'épuisement professionnel et aux violences physique et verbale de la part des usagers ou de leur famille. Il ressort que la majorité des travailleuses ressent un manque d'autonomie, un déficit de reconnaissance institutionnelle et sociale, et déplore l'écart entre la formation reçue et les exigences réelles du poste. L'isolement dans le travail à domicile accroît les difficultés, le sentiment d'abandon et l'absence de soutien collectif.

---

<sup>10</sup> [Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet, Beskøftigelsesministeriet, 2024](#) (en danois) (chapitre 6, page 42 et suivantes).

<sup>11</sup> [Las mujeres en actividades de cuidado de personas mayores Exposición a factores psicosociales en establecimientos residenciales y servicio de ayuda a domicilio, INSST, 2019](#) (en espagnol).



Les conséquences de ces expositions se matérialisent par des TMS, des troubles psychiques (anxiété, dépression), un fort taux d'absentéisme et une intention élevée d'abandon du métier, surtout chez les plus jeunes. Le rapport conclut à la nécessité d'investir dans la prévention, l'organisation du travail et la valorisation sociale du soin, dans un contexte de vieillissement accéléré de la population.

- **Synthèse approfondie des connaissances sur les conditions de travail et la santé professionnelle sous l'angle du genre en Suède**

Le rapport suédois « [\*Arbetsmiljö och ohälsa i ett genusperspektiv\*](#) » (Environnement de travail et problèmes de santé dans une perspective de genre) paru en 2019 est le dernier d'une série de rapports publiés depuis 1999 sur la dimension « genre » dans les conditions de travail.

Il analyse notamment la répartition des tâches, les expositions, la prévalence des troubles musculosquelettiques et la santé mentale au travail des femmes et des hommes, en se concentrant sur plusieurs secteurs-clés comme le commerce de détail, les micro-entreprises et les activités manuelles à forte intensité.

Le rapport souligne que les femmes, en Suède, restent plus exposées à des facteurs de risque spécifiques, tels que le travail répétitif et les postures statiques, conduisant à une prévalence accrue de douleurs cervicales et des membres supérieurs par rapport aux hommes. Il met aussi en évidence une organisation du travail marquée par une ségrégation genrée, où les femmes occupent fréquemment des postes comportant moins de variation et davantage de contrôle externe, en particulier dans le secteur du commerce. Les hommes bénéficient d'une plus grande diversité dans leurs tâches, d'un sentiment majeur d'autonomie et de satisfaction au travail, tandis que les femmes déclarent une charge physique et mentale plus élevée.

Les mesures techniques (accéléromètres, vidéos, questionnaires de type *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*) révèlent des écarts de posture, de rythme, de nombre de mouvements et de lourdeur des charges entre postes occupés par les deux sexes, confirmant une exposition différenciée aux risques physiques et organisationnels.

Le rapport recommande d'élaborer des modèles d'évaluation des risques et des contrôles de santé spécifiques pour les activités de travail manuel intense, souvent très féminisées. Il propose d'intégrer les contrôles médicaux dans une démarche systématique, et de renforcer la formation, le soutien en ergonomie et la gestion de la santé dans les petites entreprises.

- **Les exigences définies par certaines normes ne sont pas réalistes pour les travailleuses**

La normalisation en santé et sécurité au travail peut être un moyen d'action. A titre d'exemple, les normes nationales et internationales sur le matériel agricole fournissent des indications claires quant aux exigences auxquelles sont soumises les machines, notamment concernant les forces d'actionnement : actuellement, ces forces moyenne et maximale sont respectivement fixées à 250 et 400 Newton. Or, lors du processus de révision des normes, les experts en SST du comité de normalisation ont constaté que ces exigences devaient être revues car non réalistes.

La Commission allemande pour la SST et la normalisation (KAN) a chargé l'institut de médecine du travail, d'ingénierie de sécurité et d'ergonomie ASER d'établir une base scientifique solide sur cette problématique permettant de faire évoluer ces valeurs.

Les résultats de cette étude publiée en 2013<sup>12</sup> montrent que les sujets femmes atteignent une force maximale plus faible que les sujets hommes (environ 60%). La valeur de 400 N serait également trop élevée pour une partie des ouvriers agricoles hommes (plus âgés). Seule une minorité d'individus serait capable d'exercer les forces reprises dans les normes.

---

<sup>12</sup> [Genres et agriculture : exigences en matière de force d'actionnement des machines \(agricoles\), KAN, 2013](#) (en français).

## Exemples d'outils développés pour intégrer le genre dans les démarches de prévention

En cohérence avec ce que révèlent les études précitées, à savoir l'invisibilité des problèmes de santé des femmes liés au travail, la quasi-totalité des outils identifiés incitent les entreprises à intégrer les spécificités de la condition féminine dans les démarches de prévention ou de limitation d'exposition aux risques pour la santé.

Les inégalités entre sexes en matière de santé au travail étant multifactorielles, ces outils invitent à agir sur différents registres :

- Sensibiliser et former les acteurs de la prévention ;
- Analyser les situations de travail concrètes des hommes et des femmes ;
- Permettre l'accès à des équipements adaptés aux femmes ;
- Intégrer le genre dans la démarche d'évaluation des risques ;
- Lutter contre le risque spécifique des violences sexistes et sexuelles au travail.

Pour cette recherche d'outils de prévention, le champ des pays a été élargi. La sélection qui suit privilégie la diversité des initiatives, aussi bien dans les supports utilisés que dans les thématiques abordées.

### Produits de sensibilisation et campagne de communication

- **Une vidéo de sensibilisation basée sur deux études de cas (Suède)**

« [\*The organisation makes a difference – why the work environment looks different for women and men\*](#) » (L'organisation fait la différence : pourquoi l'environnement de travail est différent pour les femmes et les hommes) est une vidéo produite par l'Autorité Suédoise de l'environnement de travail en 2016 et disponible sur YouTube. En 10 minutes, elle présente sous forme de dessins animés les résultats d'une mission confiée en 2011 par le gouvernement suédois dont l'objectif était de comprendre pourquoi les femmes sont plus touchées par les maladies professionnelles que les hommes. L'analyse a montré que la dimension de genre dans le processus de travail pouvait expliquer cet écart.

Destinée aux professionnels de santé, aux employeurs et aux décideurs publics, la vidéo propose une démarche combinant deux approches : une étude de terrain dans une usine de transformation de poisson (Abba Seafood), ainsi qu'une analyse comparative au sein de services municipaux à prédominance masculine (administrations techniques) et féminine (soins à domicile). Il en ressort que les femmes effectuent souvent des tâches pénibles moins visibles mais plus répétitives et peu variées, pouvant engendrer des risques de maladies professionnelles comme des troubles musculosquelettiques. Ces risques sont sous-estimés et peu voire pas prévenus, comme constaté dans l'usine Abba Seafood pour les travailleuses présentes aux bandes transporteuses. À l'inverse, les tâches masculines, dont la pénibilité est plus visible, font l'objet de mesures préventives plus développées avec la mise en place par exemple de chariots élévateurs.

La vidéo met en lumière l'influence des stéréotypes de genre dans l'organisation du travail et la répartition des ressources. Elle adopte un ton explicatif et engagé, incitant à une remise en question des normes implicites. Il s'agit de sensibiliser à l'importance d'intégrer la dimension du genre dans la gestion des risques professionnels, dans une perspective de gestion des risques et de santé durable au travail.

- **Une campagne de communication sur la santé mentale chez les travailleurs (Royaume-Uni)**



Si la majorité des outils identifiés concernent la santé des femmes, certains ciblent spécifiquement les hommes sur des expositions peu visibles. Dans le cadre de sa mission de sensibilisation des entreprises sur la santé mentale des travailleurs de l'industrie, l'association caritative *Mates in Mind*, créée par le *Health in Construction Leadership Group* (Groupe de direction sur la santé dans la construction) avec le soutien du *British Safety Council*, fournit aux employeurs un accompagnement visant à lutter contre les problèmes de santé mentale dans des entreprises de secteurs à haut risque : initialement dans celui de la construction puis du transport et de la logistique.

Cette initiative se traduit notamment par [plusieurs événements](#), comme une campagne de communication intitulée « Men's Health Week » dont le QR code (ci-contre) met l'accent sur [la possibilité d'obtenir de l'aide](#).

À ce jour, plus de 700 entreprises de l'industrie ont fait l'objet d'accompagnement grâce à des milliers de jours de formation dispensés et de nombreux événements, auprès d'une population de travailleurs pour lesquels on postule qu'il est particulièrement difficile d'aborder des sujets tels que le stress, la dépression ou le suicide.

## Guides

- **« Propositions immorales » : un guide pratique pour lutter contre le mobbing et le harcèlement sexuel au travail (Pologne)**

[Ce guide](#) de 96 pages a été publié en 2007 par la Fondation *Feminoteka*, en collaboration avec Amnesty International Pologne et plusieurs syndicats, dans le cadre du projet européen *Gender Index*, lancé après la dénonciation de nombreux harcèlements sexuels au sein de l'administration et des affaires publiques polonaises.

Il s'adresse principalement aux femmes salariées, mais aussi aux employeurs, syndicalistes, et professionnels des ressources humaines ou du droit. Le document vise à sensibiliser aux violences psychologiques et sexuelles sur le lieu de travail, notamment le harcèlement sexuel et le *mobbing*.



En plus de définitions claires, de témoignages vécus et d'un cadre juridique explicatif, le guide propose des outils pratiques, comme un questionnaire d'auto-évaluation pour aider les victimes à identifier les signes de harcèlement, ou encore des modèles de lettre de plainte à adresser à l'employeur ou à l'inspection du travail. Ce guide permet ainsi d'outiller les femmes pour faire valoir leurs droits et à encourager les institutions à mettre en place de véritables politiques de prévention.

- **Brochure pour les employeurs : « Comment améliorer l'environnement de travail des femmes et des hommes » (Suède)**

How to improve  
the work environment  
for both women and men



L'Arbetsmiljöverket (Autorité suédoise de l'environnement de travail) a élaboré en 2017 [un guide à l'attention des employeurs](#) afin de les encourager à mettre en place une approche genrée de la prévention dans leur entreprise.

Dans un premier temps, le guide présente les inégalités de santé au travail entre les femmes et les hommes, et dresse un panorama du marché et de l'organisation du travail en Suède selon le genre. Puis il propose aux employeurs des conseils pratiques (préconisations pour réduire la pénibilité, répartir équitablement les tâches, adapter les postes de travail selon le genre).

Il décrit également les bienfaits pour les salariés et l'entreprise de la mise en place d'une approche genrée de la prévention des risques professionnels : équilibre, diversité, prévention du harcèlement, productivité, rentabilité, développement de la créativité et climat de travail satisfaisant. Un questionnaire suggère les questions que l'employeur doit se poser pour initier une démarche d'amélioration des conditions de travail en fonction du genre. Enfin, le guide renvoie vers la page du site Internet dédiée à l'égalité des sexes sur le lieu de travail qui propose des outils, des tests et des supports de réflexion.

- **Guide d'utilisation du langage inclusif par l'Institut national de santé et sécurité au travail - INSST (Espagne)**

Dans le cadre de son engagement pour l'égalité hommes/femmes et des textes en vigueur en Espagne, l'INSST a publié en 2021 [un guide](#) pour promouvoir, en interne et lors des journées et formations que l'institut organise, un langage non sexiste et inclusif. Le document rappelle que le langage n'est pas sexiste en soi, c'est son utilisation qui peut l'être. À travers 8 recommandations, il propose des exemples concrets pour féminiser les dénominations de postes, de professions, etc. ou recommander l'utilisation de termes génériques, abstrait ou collectifs comme « l'entreprise » plutôt que « l'entrepreneur ». De même, il promeut l'utilisation de formules englobant les deux sexes lorsque le destinataire est inconnu et propose un ensemble d'alternatives aux termes les plus fréquemment utilisés dans le domaine de la prévention des risques professionnels comme, par exemple, « la personne accidentée » plutôt que « l'accidenté ».

## Projets

- **Le projet INGEPRE (*Integrate Gender in Occupational Risk Prevention*) : Prévention des risques professionnels avec une perspective de genre dans la Principauté des Asturies (Espagne)**

Ce projet s'adresse principalement aux entreprises de la Principauté des Asturies, en particulier dans les secteurs à forte sinistralité féminine. Il concerne aussi les acteurs institutionnels, les services de prévention, les syndicats et toutes les structures engagées en faveur de l'égalité au travail.

Dans le cadre d'un accord de collaboration signé le 25 mai 2017 entre l'Administration de la Principauté des Asturies<sup>13</sup>, l'Institut asturien pour la prévention des risques professionnels et la mutuelle Fraternidad-Muprespa<sup>14</sup>, le projet, lancé en mars 2018, vise à intégrer la perspective genre dans la prévention des risques professionnels.

Ce projet s'est articulé autour de plusieurs étapes clés : la définition des objectifs, une analyse des données d'accidents du travail en tenant compte du sexe, l'identification de solutions concrètes et la création d'outils adaptés. Il s'est concentré sur les secteurs d'activité où les femmes sont les plus exposées aux accidents (les services de la construction, du nettoyage et de la restauration), dans le but de mieux comprendre les réalités spécifiques vécues par les travailleuses - à travers des questionnaires et enquêtes téléphoniques - et d'adapter les stratégies de prévention.

Trois documents principaux ont été élaborés :

- une présentation des objectifs du projet (dans un dossier méthodologique),
- une étude approfondie accompagnée de propositions de solutions,
- et un outil central, le Décalogue.

En complément, des actions concrètes ont été mises en place : ateliers de formation, campagnes d'information, outils numériques (sites web informatifs), et une boîte aux lettres citoyenne hébergée par l'Institut des femmes, permettant aux travailleuses de faire remonter leurs besoins et préoccupations.

Le Décalogue, publié en 2019, regroupe dix recommandations pratiques pour intégrer la perspective de genre dans la gestion des risques professionnels. Il s'agit d'un guide opérationnel à destination des entreprises, avec des pistes d'action telles que l'évaluation différenciée des risques, l'adaptation des postes de travail ou encore la formation spécifique des responsables de prévention.

---

<sup>13</sup> Par l'intermédiaire de la Direction générale de l'Institut asturien des politiques de la femme et de la jeunesse.

<sup>14</sup> Compétente en matière de prévention et d'assurance des risques professionnels, Fraternidad-Muprespa est l'une des 18 *mutuas* opérant sur le territoire espagnol.



	<b>COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN</b> de la empresa en la integración de la perspectiva de género en prevención, adoptando medidas contra conductas discriminatorias, con el objetivo de concienciar en la necesidad de desarrollar políticas en prevención e igualdad.	<b>¿CÓMO?</b> Desarrollando herramientas para conocer más sobre la integración de la igualdad de género en prevención, en particular, sobre los factores que influyen en seguridad y salud de las mujeres.		<b>DISEÑO ERGONÓMICO</b> teniendo en cuenta las distintas dimensiones antropométricas y características físicas entre hombres y mujeres.	<b>¿CÓMO?</b> Diseñando los lugares de trabajo y las instalaciones, seleccionando las máquinas o equipos de trabajo y eligiendo las medidas de protección acordes a las necesidades específicas de las mujeres.
	<b>ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS</b> derivados de las condiciones materiales y organizativas del trabajo, teniendo en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres.	<b>¿CÓMO?</b> Realizando talleres de igualdad y prevención de riesgos laborales para grupos de interés con el fin de detectar necesidades de empresas, trabajadores/as, agentes sociales y técnicos/as de prevención.		<b>FOMENTAR QUE EXISTA UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA</b> que contribuya a la detección de desigualdades y a la toma de medidas correctoras.	<b>¿CÓMO?</b> Favoreciendo una representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección, mandos intermedios y entre las personas que asumen responsabilidades de prevención.
	<b>DESAGREGAR POR SEXO</b> el análisis de los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales para poner de manifiesto las diferencias entre hombres y mujeres, tanto en los riesgos como los daños materializados.	<b>¿CÓMO?</b> El empresario deberá solicitar a los agentes implicados (servicios de prevención y Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social) información y asesoramiento.		<b>FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES</b> , para que su situación y posición se tengan en cuenta a la hora de analizar sus condiciones de trabajo.	<b>¿CÓMO?</b> A través de agentes sociales y personal delegado de prevención, realizando campañas divulgativas que fomenten su implicación.
	<b>FORMACIÓN A LOS RESPONSABLES DE PREVENCIÓN</b> con el fin de incorporar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de la empresa.	<b>¿QUIÉN?</b> Entre otros organismos: • Observatorio Europeo de Condiciones de Trabajo. • Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales. • Instituto Asturiano de la Mujer.		<b>ERRADICAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> garantizando la igualdad de trato entre hombres y mujeres.	<b>¿CÓMO?</b> Dando ejemplo con el comportamiento de la dirección, demostrando tolerancia cero con comportamientos discriminatorios, promoviendo y facilitando la queja o denuncia.
	<b>INCLUIR LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO</b> en la metodología de trabajo de la empresa.	<b>¿CÓMO?</b> Utilizando herramientas de identificación e intervención de riesgos, integrando la perspectiva de género y divulgando e informando a todos los agentes intervinientes en la empresa.		<b>IMPLANTAR PLANES DE IGUALDAD</b> en todas las empresas independientemente de su tamaño, con el fin de lograr la integración de género en prevención.	<b>¿CÓMO?</b> Mediante herramientas y el asesoramiento que proporciona el Instituto Asturiano de la Mujer para la implantación de planes de igualdad en las empresas.

- **Le Passeport santé : un projet pour la prévention des cancers gynécologiques via la médecine du travail (Pologne)**

Le projet « [\*Paszport zdrowej kobiety\*](#) » (Passeport de la femme en bonne santé) constitue une initiative de prévention des cancers féminins en milieu professionnel. Il incarne la capacité de la médecine du travail à jouer un rôle actif dans la promotion de la santé publique, en s'adressant de manière ciblée à des populations à risque et en favorisant la collaboration entre les différents acteurs du monde du travail et de la santé.



Lancé en 2017 à l'initiative de la Société polonaise de la médecine du travail (PTMP), en collaboration avec l'Institut de Médecine au Travail de la ville de Łódź, il a été mis en œuvre dans le cadre du programme public « *Innowacje Społeczne* » (Innovation sociale), financé par le Centre National de Recherche et Développement (NCBR). Le budget total de ce projet s'élève à 798 419,43 zł (188 000 €), dont 725 000 zł ont été apportés par le NCBR.

Ce dispositif a pour objectif de développer un modèle intégré de prévention du cancer chez les femmes actives, en s'appuyant sur les consultations obligatoires de la médecine du travail. Il vise en particulier les femmes exposées à des risques accrus de pathologies oncologiques, notamment celles travaillant de nuit (travail posté) comme les infirmières, les policières ou les employées de commerce, plus touchées par les cancers du sein.

Ces profils à risque sont clairement identifiés dans un rapport scientifique rédigé dans le cadre du projet, qui met en évidence l'influence de facteurs tels que l'âge, les antécédents familiaux, l'exposition aux radiations, l'alimentation et les rythmes de travail décalés.

[Ce rapport scientifique](#) présente une analyse épidémiologique des cancers féminins et propose une réflexion sur leur intégration dans les pratiques de médecine du travail.

Le projet repose sur la création d'[un passeport santé individuel](#), destiné à faciliter la planification et le suivi des examens de dépistage. Ce passeport contient un calendrier personnalisé d'examens médicaux recommandés (comme la cytologie, la mammographie, l'échographie et d'autres encore), en particulier pour les cancers du sein, du col de l'utérus et des ovaires. Il est conçu pour être intégré au suivi médical déjà en place dans les entreprises, ce qui permet d'atteindre des femmes asymptomatiques qui ne participent souvent pas aux campagnes classiques de dépistage.

En complément de cet outil, des supports pédagogiques et documents d'information ont été produits à l'attention des différents acteurs concernés. Les employeurs disposent ainsi de guides facilitant la mise en place d'actions préventives au sein des entreprises. Les médecins du travail et les médecins de soins primaires (POZ) bénéficient de [supports de formation](#) leur permettant d'intégrer ce modèle dans leur pratique quotidienne. Enfin, des brochures et affiches ciblent directement les femmes salariées<sup>15</sup>, fournissant des informations claires sur les mesures de prévention et les examens recommandés.

Une étude pilote a été réalisée dans le cadre du projet afin d'en tester la faisabilité et la pertinence. Cette phase expérimentale a confirmé l'efficacité du modèle, notamment pour atteindre des groupes peu engagés dans les démarches de dépistage, et a souligné l'importance d'une approche interdisciplinaire impliquant les employeurs, les médecins et les institutions de santé publique.

Un [rapport final de projet](#) détaille le modèle organisationnel, les enseignements de l'étude pilote, les retours des professionnels de santé, ainsi que des propositions pour une mise à l'échelle nationale.

---

<sup>15</sup> [Brochure](#) et [guide](#) de prévention, [questionnaire](#) à destination des employées.



- **Un kit de prévention et de formation contre le harcèlement sexuel (Suisse)**

[Le kit de prévention du harcèlement sexuel au travail](#) est une initiative portée en 2020 par la Conférence suisse des délégués à l'égalité (CSDE), en partenariat avec plusieurs cantons. Il a été conçu dans un contexte de sensibilisation croissante aux violences sexistes et sexuelles présentes dans l'environnement professionnel, en réponse à la nécessité, pour les employeurs, de respecter leurs obligations légales en matière de protection de la santé et de l'intégrité personnelle des employés.

Ce kit, gratuit et modulaire, vise à soutenir les entreprises et les administrations dans l'instauration d'une politique de tolérance zéro face au harcèlement sexuel. Il permet une appropriation de cet enjeu et encourage une réflexion interne globale en vue de mettre en place un dispositif adapté aux réalités et contraintes propres à chaque organisation. Le kit adopte une approche genrée, en mettant en lumière les inégalités vécues, notamment par les femmes et les minorités, comme en témoignent les nombreuses représentations féminines présentes dans les outils proposés.

Les outils du kit sont variés et se présentent sous de multiples formes : un guide d'utilisation, trois fiches de conseils et de prévention (à destination de la direction, des ressources humaines et des salariés), un modèle de déclaration de principe, deux films de sensibilisation (dont un spécifiquement destiné à la direction), des affiches personnalisables, ainsi qu'un module de *e-learning* interactif.

Ce dernier, intitulé « *Moi ? Harceler ? Si on ne peut plus rigoler...* », est une formation en ligne de 30 minutes qui sensibilise tout en enseignant les moyens de prévention et les réactions appropriées face au harcèlement sexuel en milieu professionnel, à travers des mises en situation et des faits concrets.

### Vue d'ensemble

MATÉRIEL	PUBLIC CIBLÉ	OBJECTIFS	COMBINAISON
FICHE 1	Direction	<ul style="list-style-type: none"> <li>- connaître les bases légales relatives aux obligations de l'employeur-euse;</li> <li>- connaître les mesures pour prévenir et faire cesser le harcèlement sexuel;</li> <li>- préparer une déclaration de principe.</li> </ul>	Film 1 Film 2 Fiche 3
FICHE 2	Personnel d'encadrement et responsables des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>- connaître le rôle du personnel d'encadrement et des responsables RH en matière de harcèlement sexuel;</li> <li>- savoir identifier le harcèlement sexuel;</li> <li>- savoir comment réagir face à une situation de harcèlement sexuel;</li> <li>- savoir où chercher du soutien et des conseils externes.</li> </ul>	Film 1 Film 2 Fiche 3
FICHE 3	Membres du personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- connaître la déclaration de principe de la direction;</li> <li>- connaître la définition et les dispositions légales relatives au harcèlement sexuel et savoir l'identifier;</li> <li>- connaître les possibilités d'actions en tant que témoin ou cible de harcèlement sexuel;</li> <li>- savoir où chercher du soutien et des conseils externes.</li> </ul>	Film 1
FILM 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Direction</li> <li>- Personnel d'encadrement et responsable des ressources humaines</li> <li>- Membres du personnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- reconnaître les manifestations de harcèlement sexuel sur le lieu de travail;</li> <li>- connaître les dispositions légales.</li> </ul>	Fiche 3
FILM 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Direction</li> <li>- Personnel d'encadrement et responsable des ressources humaines</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- connaître les obligations de l'employeur-euse;</li> <li>- savoir comment prévenir le harcèlement sexuel au travail et les mesures à mettre en place;</li> <li>- connaître les procédures pour faire cesser le harcèlement sexuel.</li> </ul>	Fiche 1 Fiche 2 Fiche 3
E-LEARNING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Direction</li> <li>- Personnel d'encadrement et responsable des ressources humaines</li> <li>- Membres du personnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rappeler les principales informations en matière de harcèlement sexuel;</li> <li>- expérimenter des situations et réfléchir aux moyens d'actions et aux conséquences.</li> </ul>	Film 1 Film 2 Fiche 3

Ce matériel s'adresse à toute structure professionnelle, quel que soit son secteur ou sa taille. Il s'inscrit dans une démarche de prévention active, en promouvant un cadre de travail respectueux et sécurisé, notamment pour les femmes. Les outils sont organisés selon les publics concernés, permettant ainsi une diffusion ciblée et progressive.

## EPI et adaptations techniques

- **Vers une normalisation des EPI prenant en compte le genre de l'utilisateur (Union européenne)**

En matière d'équipements de protection individuelle (EPI), la normalisation européenne s'est emparée récemment de la problématique du genre de l'utilisateur. Un groupe de travail du Comité européen de normalisation (CEN CLC JTC 23) créé fin 2024, est en charge notamment de travaux sur l'inclusivité et l'ergonomie des EPI.

Les premières réunions de cadrage ont eu lieu en début 2025. À l'issue de ce processus qui devrait durer quelques années, il est attendu concernant l'inclusivité :

- des guides à destination des autres groupes de normalisation, afin qu'ils intègrent ces exigences dans leurs normes « produit » ;
- et/ou la production de normes à portée horizontale, c'est-à-dire qui s'appliquent en complément des autres normes « produit » afin de donner des lignes directrices pour inclure les exigences d'adaptation au genre dans le design des EPI.

Cette approche est conforme au principe établi dans la législation européenne sur les EPI selon lequel ces derniers doivent être « personnalisés », c'est-à-dire répondre aux caractéristiques spécifiques de chaque utilisateur.

Il existe déjà des fabricants qui proposent dans leurs catalogues ce type de produits, mais la démarche n'est pas encore généralisée. Car au-delà d'EPI couvrant les petites tailles, la morphologie des femmes nécessite également des adaptations notamment sous le buste (ex : harnais) et au niveau des hanches.

- **Une campagne pour des EPI adaptés aux femmes (Royaume-Uni)**



Depuis 2009, la *Women's Engineering Society* (la plus grande organisation britannique de femmes ingénieures) milite en faveur d'[équipements de protection individuelle \(EPI\) inclusifs pour les femmes](#) dans le secteur de l'ingénierie et de la construction. Elle s'efforce de relever les défis auxquels les femmes sont confrontées en raison d'EPI mal ajustés en menant des recherches (notamment une enquête sur les tenues de sécurité), en mobilisant les fabricants et en faisant pression pour que des changements soient apportés.

À la suite de cette enquête, WES a lancé, en partenariat avec un fabricant d'EPI, la campagne des "bottes pourpres" (*Purple Boot Campaign*) dont le but est de concevoir et de développer une nouvelle gamme de chaussures de sécurité pour les femmes ingénieurs, plus adaptées à la morphologie du pied féminin (plus court et plus étroit).

## Évolutions règlementaires

- **Évaluer les risques professionnels selon le sexe**

Parce que la Commission européenne considère qu'une approche ignorant les différences entre les hommes et les femmes dans la prévention des risques peut avoir pour conséquence de sous-estimer, voire de négliger, les femmes au travail, elle préconise d'intégrer les questions de genre dans l'évaluation des risques professionnels.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail propose ainsi [une fiche « Intégrer les questions de genre dans l'évaluation des risques »](#) listant des exemples de dangers et de risques dans les secteurs principalement dominés par les femmes, ainsi qu'un modèle en 5 étapes qui permet de rendre l'évaluation des risques mieux adaptée aux spécificités des sexes.

Bien que seulement préconisée par l'UE, certains pays ont introduit l'obligation d'une approche genrée dans la démarche d'évaluation des risques.

C'est le cas de l'Italie, où l'article 28 du Décret législatif 81/2008 prévoit explicitement que *« L'évaluation des risques (...) doit concerner tous les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions, y compris ceux liés aux différences de genre, à l'âge, à l'origine territoriale, à la nature du contrat de travail (...) »*.

Parce que trop souvent dans les documents d'évaluation des risques les différences de genre sont confondues avec la protection des mères qui travaillent (mise en œuvre par le biais de mesures en faveur des femmes enceintes et du soutien à la maternité), l'INAIL a publié en juillet 2024 [un document](#) visant à explorer le sujet d'un point de vue réglementaire, statistique et technique, en fournissant aux employeurs des outils opérationnels contenant des approches actualisées du sujet.

Le document est composé d'une section générale, qui encadre et contextualise le thème de l'évaluation des risques dans une perspective de genre, d'une deuxième section d'application contenant 13 fiches de risques visant à intégrer l'évaluation des risques dans une perspective de genre ainsi que d'une annexe statistique avec des données mises à jour concernant les tendances des accidents.

D'un point de vue pratique, les fiches d'information fournissent une brève description du risque, qu'il soit neutre ou spécifique au genre, y compris les préjudices associés et les mesures de prévention et de protection qui, bien que différenciées, doivent toujours garantir l'égalité d'accès à l'emploi, la protection de la santé et de la sécurité.

- **Fournir des indicateurs sexués en santé et sécurité au travail**

En France, [la loi « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » de 2014](#) prévoit que les entreprises de plus de 50 salariés fournissent des indicateurs en santé et sécurité au travail selon le sexe.

Concrètement, en plus des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle, deux indicateurs de santé doivent être reportés dans la section « conditions de travail »<sup>16</sup> : les chiffres de la sinistralité de l'entreprise pour les accidents du travail et les maladies professionnelles.

---

<sup>16</sup> [Anact - outil Diag Égapro-Index pour réaliser son diagnostic égalité professionnelle.](#)

## Conclusion

Parce que les hommes et les femmes ne sont pas soumis aux mêmes conditions de travail ni aux mêmes types de contraintes, le genre demeure un déterminant central de l'exposition aux risques professionnels et de la santé au travail.

A ce jour, selon les études disponibles, les femmes, particulièrement dans les secteurs non industriels, cumulent davantage que les hommes de conditions de travail défavorables peu visibles : tâches répétitives, faible autonomie, forte charge mentale et physique. Ces expositions se traduisent par une détérioration de leur santé musculosquelettique et une plus forte vulnérabilité psychique.

Ces contraintes physiques et mentales ne peuvent être mesurées par les seules statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles puisqu'elles n'engendrent pas toujours de sinistres professionnels. En revanche, elles sont susceptibles d'avoir un impact en termes d'absentéisme et de précarité pour les femmes exposées.

Tels sont les enjeux de la prise en compte de la dimension genre dans la prévention des risques professionnels mais aussi plus largement pour l'amélioration des conditions de travail.

En conséquence, les acteurs européens de la prévention ont commencé à développer des outils qui invitent à une compréhension différenciée des situations de travail entre hommes et femmes.

Et ceci d'autant que la prise en compte de la question du genre peut être une opportunité d'améliorer l'organisation du travail et la prévention pour tous : quand dans une entreprise on s'intéresse à la maladie, à l'usure, à l'absentéisme des travailleurs et des travailleuses, ce sont les conditions de travail réelles de chacun qui sont interrogées, c'est-à-dire aussi celles des travailleurs âgés ou d'autres catégories de travailleurs vulnérables.



# Approche genrée de la santé et sécurité au travail en Europe

**EUROGIP - Paris**

---

Publié en décembre 2025

Réf. EUROGIP-203/F

ISBN 979-10-97358-89-1

Directeur de la publication : Raphaël HAEFLINGER

Autrice : Christine KIEFFER, avec la collaboration de Clémentine GENOT

---

Adresse : 51 avenue des Gobelins, 75013 Paris

Site - [eurogip.fr](http://eurogip.fr)

Contact - [eurogip@eurogip.fr](mailto:eurogip@eurogip.fr)

