

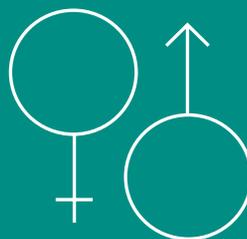
GUIDE PRATIQUE

HARCÈLEMENT

SEXUEL

& AGISSEMENTS

SEXISTES



AVANT-PROPOS



AVANT-PROPOS



AVANT-PROPOS



AVANT-PROPOS

En tant que leader de son secteur, ENGIE s'est engagé à construire un avenir énergétique durable pour tous. Pour réaliser cet avenir ensemble, chez ENGIE nous favorisons la diversité et l'inclusion. La diversité de nos équipes et de leurs points de vue sont des vecteurs d'innovation et de performance. L'entreprise se doit d'être un lieu où chaque personne se sente protégée, libre d'exprimer qui il ou elle est, quelque soient ses différences, sans peur pour sa carrière ni pour son intégrité physique ou psychique.

L'existence des situations de harcèlement sexuel et des agissements sexistes n'est plus acceptable dans notre Groupe.

C'est pour cela que notre COMEX a souhaité réaffirmer sa position de tolérance zéro à cet égard et ce, partout dans le monde.

En effet, la prévention et la lutte contre toutes les formes de discrimination, de violence et de harcèlement, sont au cœur de l'identité du Groupe et sont inscrites dans la Charte Éthique d'ENGIE.

Cet engagement s'inscrit pleinement dans la démarche de vigilance du Groupe et dans sa Raison d'être. Il intègre en outre les dispositions de l'Accord Européen Groupe relatif à l'amélioration de la qualité de vie au travail et de la politique santé-sécurité d'ENGIE. La protection du bien-être et de la qualité de vie des employés est d'ailleurs déclinée dans l'ambition «No Mind At Risk» du plan d'action santé-sécurité Groupe 2021/2025.

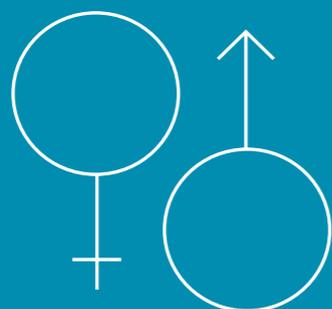
Cet engagement fort du Groupe est désormais concrétisé par la mise à disposition du Guide pratique - Harcèlement sexuel et agissements sexistes. Créer les conditions de la prise de parole pour permettre à tous les talents et à toutes les compétences de vivre et agir ensemble au sein du Groupe, faire évoluer la culture d'ENGIE : c'est notre responsabilité à tous !

Claire Waysand

Directrice générale adjointe
en charge du Secrétariat général,
de la Stratégie, de la Recherche
et Innovation et de la Communication

Jean-Sébastien Blanc

Directeur général adjoint
en charge des Ressources
Humaines et du Corporate



ENGIE DRH Groupe

Création, réalisation : 4uatre – Crédits Photo : Abode Stock
Document réalisé par un imprimeur éco-responsable
sur du papier issu de forêts gérées durablement

HARCÈLEMENT SEXUEL & AGISSEMENTS SEXISTES 01

PAGE 7

DÉFINITIONS & CHIFFRES CLÉS 02

PAGE 13

ET CONCRÈTEMENT ? 03

PAGE 23

LANCER & MENER UNE ENQUÊTE 04

PAGE 29

RESSOURCES CLÉS 05

PAGE 39

ANNEXE

PAGE 46

Sources : https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938 • https://www.lemonde.fr/societe/article/2019/10/12/violences-sexistes-au-travail-des-chiffres-chocs_6015221_3224.html • <https://www.coe.int/en/web/human-rights-channel/stop-sexism> • <https://www.lesiteinfo.com/maroc/maroc-les-chiffres-effrayants-du-harcèlement-sexuel-au-travail/> • <https://www.animalpolitico.com/blog-de-intersecta/la-invisibilidad-de-la-violencia-laboral-en-mexico/> • <https://gestion.pe/economia/management-empleo/ministerio-de-trabajo-el-34-de-mujeres-en-el-peru-ha-sufrido-alguna-forma-de-acoso-sexual-laboral-mtpe-noticia/> • <https://poshatwork.com/sexual-harassment-at-workplace-in-singapore/> • <https://inspiredelearning.com/blog/sexual-harassment-in-the-workplace-statistics/> • <https://www.i-sight.com/resources/guide-to-workplace-sexual-harassment-infographic/> • <https://www.golegal.co.za/gender-discrimination-law/> • Everyone's business: Fourth national survey on sexual harassment in Australian workplaces (2018) | Australian Human Rights Commission • <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/12/07/40percent-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviram-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contra-13percent-dos-homens-diz-pesquisa.ghml> • <https://archive.canadianbusiness.com/blogs-and-comment/sexual-harassment-in-canada-statistics/> • Étude de la Direction du Travail - 2020 • https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938



HARCÈLEMENT
SEXUEL
& AGISSEMENTS
SEXISTES 01

Ce guide s'adresse essentiellement aux filières des Ressources Humaines et Éthiques de chaque pays d'implantation du Groupe (ou à défaut, de chaque Regional Hub lorsque le pays n'a ni les ressources, ni les moyens de déployer ce guide).

POURQUOI 
EN FAIRE
TOUT 
UN GUIDE

L'OBJECTIF EST DOUBLE :

PROPOSER

Partager des recommandations, des solutions ou des lignes directrices afin d'accompagner les pays ou entités qui n'ont pas encore mis en œuvre des politiques pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

ALIGNER

Proposer à ceux qui ont déjà mis en place des procédures, une définition commune de ces comportements et une méthodologie pour mener à bien des enquêtes sur ce sujet très sensible.

Ce guide n'a pas vocation à remplacer les politiques ou procédures déjà existantes et appliquées dans les pays ou Regional Hub.

Il doit être utilisé comme un outil pratique. À ce stade et compte tenu de la diversité culturelle et du cadre juridique, chaque pays est libre d'organiser sa mise en œuvre localement.

Lorsque les pays ou Regional Hub auront réussi à mettre en œuvre les grands principes de ce guide, à en assurer la promotion et à appliquer les principes relatifs aux enquêtes, la Direction des Ressources Humaines et la Direction Éthique, Compliance et Privacy du Groupe organiseront des sessions de travail communes avec des «référents sexisme» désignés éventuellement par les pays/Regional Hub (annexe 3).



DÉFINITIONS

& CHIFFRES

CLÉS 02

DÉFINITIONS & CHIFFRES CLÉS

Le Groupe étant implanté dans de nombreux pays aux lois et cultures différentes, l'établissement de définitions communes n'est pas aisé.

Il est impératif de noter que ces définitions sont données à titre indicatif, et que toute disposition légale en vigueur dans un pays donné prévaut.

MIEUX 
COMPRENDRE
POUR MIEUX
AGIR 

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Il n'existe pas de définition internationale du harcèlement sexuel et la seule définition dont il est possible de s'inspirer est celle de l'article 1 de la Convention Internationale du Travail n°190 de 2019 sur la violence et le harcèlement. Eu égard au caractère général de cette définition, est proposée la définition suivante :

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer, de façon répétée, à une ou plusieurs personnes des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant. Il peut avoir lieu au travail ou en dehors de celui-ci.

Quelques exemples :

- **Utiliser tous les matins des interpellations familières aux collègues femmes,** faisant subir à la victime un paternalisme infantilisant («ma belle», «la miss», etc.)
- **Faire quotidiennement des blagues sur l'orientation sexuelle d'un collaborateur.** («t'as pas l'air gay», «j'ai rien contre les gays mais...»)
- **Déposer régulièrement sur le bureau d'un salarié ou d'une salariée, des ouvrages ou articles à caractère ou contenu sexuel,** de proférer à son encontre des remarques, invitations ou propositions sexuelles parfois accompagnées de gestes déplacés
- **Dévisager quotidiennement une alternante des pieds à la ceinture avec un air approuvateur et libidineux**

LES AGISSEMENTS SEXISTES

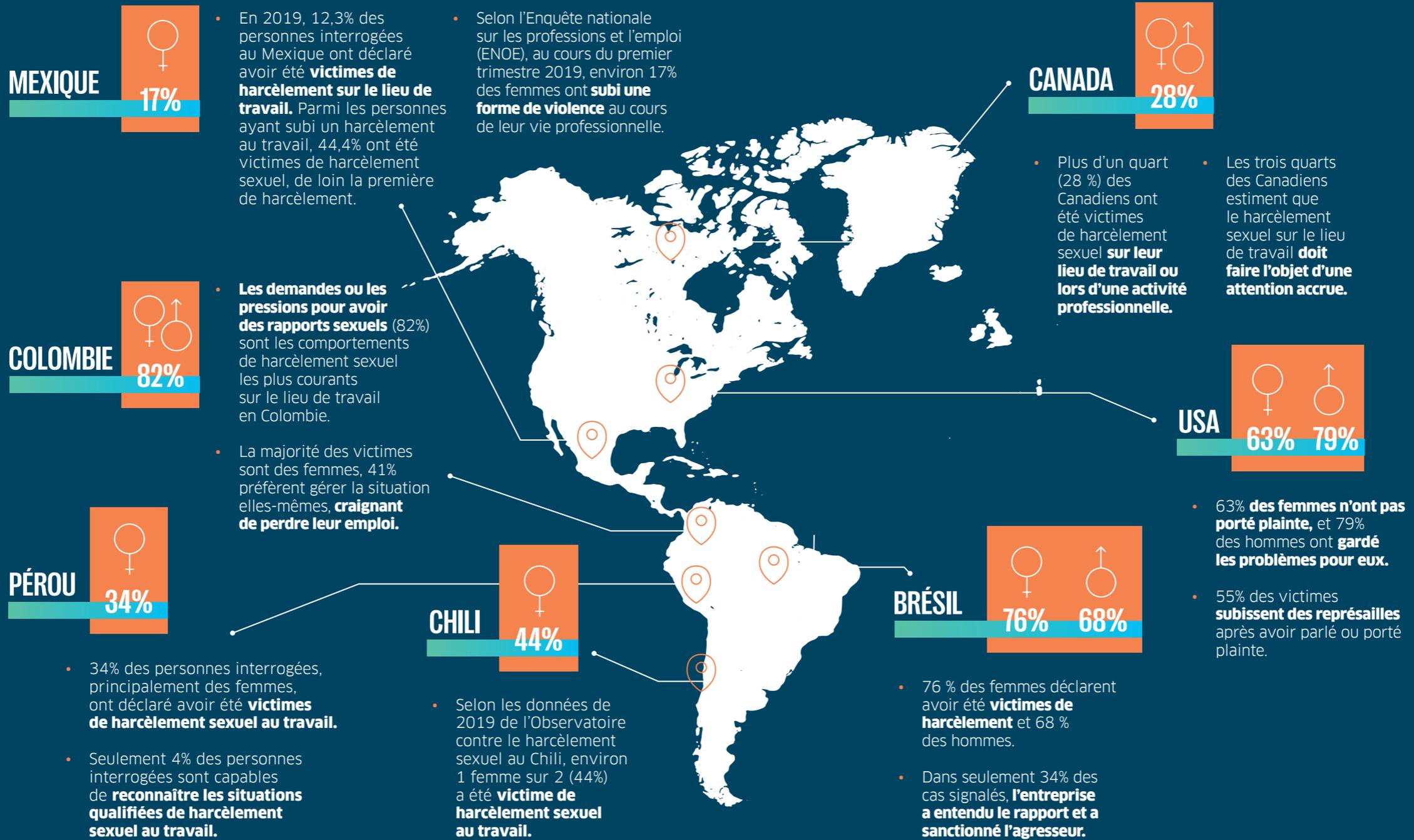
Les agissements sexistes sont l'ensemble de paroles et d'actions dénigrantes, fondées sur le sexe ou le genre d'une personne. Il peut s'agir de comportements renforçant des stéréotypes portant atteinte à la dignité de la personne visée ou du groupe réel ou supposé auquel elle appartient.

On les distingue des cas de harcèlement sexuel par leur caractère non répété. Ils restent néanmoins des pratiques inacceptables.

Quelques exemples :

- **Critiquer une femme car elle ne s'habille pas de manière assez féminine ou un homme parce qu'il s'habille de manière insuffisamment virile**
- **Faire une remarque sur la maternité ou les charges familiales à une femme,** en invoquant son potentiel manque de disponibilité ou d'engagement
- **Dire à une femme qu'elle a obtenu un poste** seulement en raison de son physique ou parce qu'elle a «couché»
- **Reprocher un comportement dit «masculin» à une femme et dit «féminin» à un homme**
- **Flatter l'assistante de direction** et faire croire à une relation intime avec elle devant des témoins
- **Lors de l'entretien annuel dire «ça, c'est une super évaluation, et dire qu'on n'a même pas couché ensemble»**

Les exemples ci-dessus peuvent changer de catégorie (d'agissements sexistes en harcèlement sexuel) si la loi locale a une définition différente. Il est important de noter que, dans l'hypothèse où un tiers à l'entreprise est victime, témoin ou personne mise en cause d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel dans nos locaux ou dans tout autre environnement professionnel ayant un lien avec notre Groupe (par exemple : site client, chantier, etc.), il est recommandé de prévenir la hiérarchie dudit tiers afin qu'elle puisse prendre les mesures appropriées.

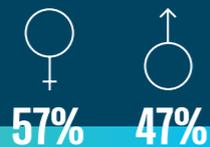


MAROC



- En 2018, près de 40% d'entre elles ont été victimes de **violence physique sur les lieux de travail**, contre environ 60% qui affirment avoir été victimes de harcèlement sexuel **de la part de leurs supérieurs, leurs collègues masculins et parfois même de clients.**

AFRIQUE DU SUD



- Environ 57% des femmes et 47% des hommes ont affirmé que les **avances non désirées** provenaient d'un pair sur le lieu de travail, tandis que 26% des femmes ont déclaré **qu'un patron ou un supérieur était à l'origine du harcèlement.**

* Contraction de «Man» et «Interrupting», action qui consiste, pour un homme, à expliquer quelque chose à une femme en supposant d'emblée qu'il est le détenteur du savoir et qu'elle est ignorante

** Contraction de de «Man» et «Explanation», désigne le comportement consistant, pour un homme, à couper la parole à une femme lors de discussions ou de débats en raison du genre de son interlocutrice

EUROPE



- Six Européennes sur dix ont été un jour confrontées, au cours de leur carrière professionnelle, à **des violences sexistes ou sexuelles.**
- 80% des femmes estiment avoir été **confrontées aux phénomènes de «manplaining*» et «maninterrupting**»** dans le cadre professionnel.

SINGAPOUR



- 2 personnes interrogées sur cinq ont déclaré avoir été **victimes de harcèlement**
- Dans 40 % des cas environ, **l'auteur du harcèlement a été réaffecté ou licencié.**

- Près de deux femmes sur cinq (39 %) et un homme sur quatre (26 %) ont déclaré avoir été **victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail** au cours des cinq années précédentes.

- 1 personne sur 5 ayant déposé un rapport ou une plainte officielle a été cataloguée comme fauteur de troubles (19 %), a été **ostracisée, victimisée ou ignorée par ses collègues** (18 %) **ou a démissionné** (17 %).

AUSTRALIE





ET

CONCRÈTEMENT ?

03

ET CONCRÈTEMENT ?

Que nous soyons RH, Ethics Officer, Manager, témoin ou victime, nous pouvons faire deux choses : prévenir et agir.

Dans le cadre de l'obligation générale de santé-sécurité du Groupe envers ses collaborateurs, le management joue un rôle clé dans la prévention des risques.




PRÉVENIR
&  **AGIR**

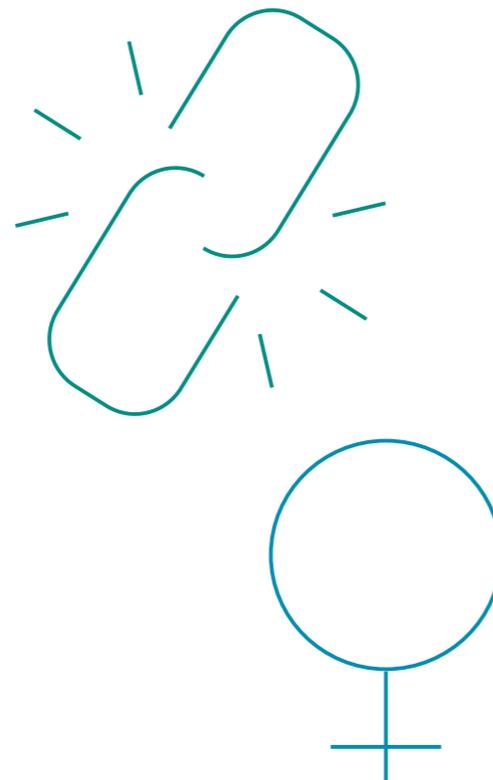
À ce stade de la mise en œuvre du guide, il est recommandé aux RH et Ethics Officers locaux, sous la direction du management du pays et à défaut du Regional Hub concerné, de mettre en place les actions suivantes :

PRÉVENIR

C'est par un travail en amont sur l'environnement de travail et le changement des mentalités, que l'on pourra empêcher les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Pour cela, des actions peuvent être mises en place :

- **Sensibiliser les collaborateurs**
(cette sensibilisation peut prendre plusieurs formes telles que : des notes de service, des emails, des affichages, etc.)
- **Former le personnel encadrant,**
qui joue un rôle central dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. C'est un relais fondamental pour déployer la politique de prévention et détecter les actes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes
- **Construire une communication interne et externe dépourvue de stéréotypes de genre**
- **Procéder à des évaluations régulières**
de perception du sujet par les salariés (baromètre, enquêtes...)

Un « Référent Sexisme » pourra également être désigné. Il sera alors un des acteurs-clés du dispositif ayant pour missions d'informer de manière récurrente l'ensemble des salariés du dispositif mis en place et de leurs recours possibles, d'orienter la personne concernée vers les personnes appropriées, et d'accompagner la personne concernée depuis la réception de son témoignage jusqu'à la clôture du dossier.



Le « Référent Sexisme » pourra également prendre part aux ateliers récurrents organisés sur le sujet par la Direction des Ressources Humaines et la Direction Éthique, Compliance et Privacy du Groupe.

AGIR

Témoign ou victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, il est important d'agir rapidement. Plusieurs solutions existent :

- **Signaler les faits**
Le signalement pourra être fait en français, anglais, espagnol ou portugais. Les messages rédigés en d'autres langues pourront faire l'objet de traductions.

Les contacts sont les suivants : **ethics@engie.com / 00 800 2348 2348**
La confidentialité des informations recueillies doit impérativement être garantie par les détenteurs de ces informations. Les alertes peuvent être anonymes.
- **Veiller au traitement de signalement**
d'actes de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes
- **S'assurer que des enquêtes sont systématiquement effectuées**
en cas de signalement
- **S'assurer de la prise de sanctions**
à l'encontre de l'auteur si l'enquête démontre sa responsabilité
- **Prendre en charge les victimes et assurer le suivi dans le temps**



LANCER

& MENER 04

UNE ENQUÊTE

LANCER & MENER UNE ENQUÊTE

Cette partie du guide propose quelques principes à respecter en cas d'enquête sur un potentiel cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Elle n'a pas vocation à se substituer au guide relatif aux enquêtes internes, préparé par la Direction Éthique, Compliance & Privacy.



**PRINCIPES
DE BASE**





QUI SE CHARGE DE L'ENQUÊTE ?

Il peut s'agir de l'Ethics Officer du pays ou de la Direction Éthique, Compliance & Privacy d'ENGIE, en fonction de la personne mise en cause. Cette enquête pourra également être confiée à un prestataire externe.

L'incident et l'enquête en cours devront impérativement être signalés dans MY ETHICS' INCIDENTS (logiciel COMMONETHICS accessible à tous les Ethics Officer).

Le pays ou Regional Hub correspondant devra traiter chaque signalement de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Quelle que soit la personne mise en cause (la personne se présentant comme présumée victime, témoin, représentant du personnel, etc.) et quelle que soit la forme qu'il prend (courrier, remontée orale, alerte éthique interne, etc.), tout signalement relatif à un cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes devra faire l'objet d'une enquête.

QUELLES SONT LES ÉTAPES DE L'ENQUÊTE ?

ÉTAPE 1

DANS LES GRANDES LIGNES

Les enquêtes pour des cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes sont toujours des enquêtes extrêmement sensibles.

Bien que ce guide n'ait qu'un objectif pédagogique, il est demandé aux RH et Ethics officers de respecter et garantir un certain nombre de principes qui sont également mentionnés dans le guide sur les enquêtes internes de la Direction Éthique, Compliance & Privacy, tels que (liste non-exhaustive) :

- **Informar la personne concernée de ses droits**
- **Garder la confidentialité des informations recueillies**
- **Faire bénéficier toutes les personnes impliquées d'une écoute impartiale ainsi que d'un traitement objectif et équitable**
- **Respecter la présomption d'innocence de la personne mise en cause**
- **Ne jamais confronter la personne se présentant comme la personne concernée et la personne mise en cause**
- **Ne jamais procéder seul à une audition (minimum 2 personnes)**

ÉTAPE 2

RECUEILLIR LES FAITS

L'enquêteur (qui devra en priorité être l'Ethics officer du pays ou la Direction Éthique, Compliance & Privacy) doit se faire accompagner par une autre personne de son choix pour mener les entretiens au minimum à deux (du département juridique, du département RH etc.).

Il devra déterminer la réalité des faits (écouter les témoignages des personnes impliquées - la personne se présentant comme « victime présumée », la (ou les) personne(s) mise(s) en cause en tant qu'auteur allégué, les témoins directs ou indirects, etc.). L'enquêteur devra rester neutre dans son attitude, ses propos, ne pas porter de jugement sur ce qui lui est rapporté et laisser les personnes s'exprimer à leur rythme.

Si au cours de l'enquête des éléments tendent à confirmer les faits de harcèlement, une mise à pied conservatoire de l'auteur des faits peut être envisagée pour la durée de l'enquête. À défaut, il faut privilégier des solutions simples pour limiter les contacts avec la personne mise en cause et ses soutiens et protéger la personne se présentant comme la victime présumée (exemple : risque de pression, menaces, risques psychosociaux, etc.).

La responsabilité première du top manager du pays ou Regional Hub est de faire cesser tout harcèlement avéré. Les victimes reconnues comme telles doivent également être informées qu'elles peuvent engager parallèlement des poursuites contre la personne qu'elles mettent en cause devant les juridictions compétentes.

Si aucune loi locale ne sanctionne ce type de comportement dans le pays où la survenance du harcèlement sexuel ou des agissements sexistes ont eu lieu, la victime doit savoir que dès lors que de tels actes seront caractérisés, leurs auteurs seront sanctionnés par ENGIE en vertu de la violation des valeurs et principes éthiques du Groupe.

ÉTAPE 3

ÉLABORER UN RAPPORT D'ENQUÊTE

Il est recommandé de rédiger des comptes-rendus factuels dans la continuité immédiate des entretiens, et ce, tout au long de l'enquête. Il faut être en mesure de retracer de manière chronologique les faits. Le cas échéant, de conserver tout type de preuves, dans le respect de la législation locale, puis de rédiger un rapport d'enquête signé par les enquêteurs.

Si à l'issue de l'enquête les témoignages divergent, sont vagues ou que les faits ne sont pas étayés, il faut en informer la personne se présentant comme victime présumée et s'assurer que celle-ci ainsi que toutes les personnes ayant contribué de bonne foi à l'enquête seront protégées de toute forme de représailles. À l'inverse, elles seront informées du risque de mesure disciplinaire encourue en cas de mise en cause de mauvaise foi.

ÉTAPE 4

SI LES ACCUSATIONS S'AVÈRENT VRAIES

Si l'enquête confirme l'existence d'un cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, il est nécessaire :

- **De prendre des sanctions disciplinaires à l'égard du collaborateur reconnu auteur d'harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes; chaque pays prendra la sanction disciplinaire adaptée à son environnement juridique**
- **De faire accompagner, si besoin, la victime présumée par les services de santé ou sociaux, voire par des structures externes pour lui assurer un soutien psychologique**
- **De mettre en œuvre des mesures permettant d'assurer la poursuite de la vie professionnelle de la victime présumée. Cette mesure de protection est nécessaire pour lutter contre toutes mesures de représailles lorsque les faits ont été dénoncés de bonne foi**

ÉTAPE 5

CONDITION DE CONSERVATION ET D'ARCHIVAGE DE DOCUMENTS

- **La durée de conservation des documents doit répondre aux exigences locales**
- **Les membres de la filière des Ressources Humaines des entités et Directions du Corporate en charge de recrutements s'assureront que toute collecte et tout traitement de données personnelles dans le cadre de la mise en œuvre de la présente Politique soient conformes à la réglementation applicable (RGPD, lois nationales) ainsi qu'à la politique en matière de protection des données personnelles du Groupe et, le cas échéant, de la GBU ou de l'entité**
- **Les signalements doivent être enregistrés dans l'outil «My ETHICS' INCIDENTS» ou tout autre logiciel équivalent et bénéficiant de la même protection (outil COMMONETHIC accessible à tous les Ethics Officers)**



RESSOURCES

CLÉS 05

RESSOURCES CLÉS

LES CONTACTS

Tout signalement peut être fait en français, anglais, espagnol ou portugais. Les messages rédigés en d'autres langues pourront faire l'objet de traductions.

La confidentialité des informations recueillies doit impérativement être garantie par les détenteurs de ces informations. Les alertes peuvent être anonymes.

ETHICS
@ENGIE.COM

00 800 2348 2348

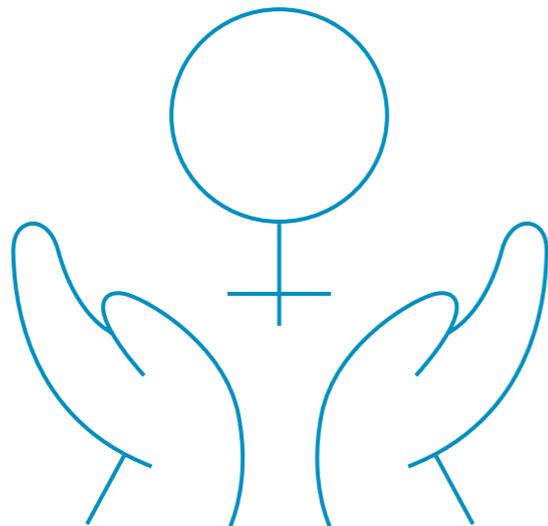


VOTRE MÉMO
POUR
AGIR



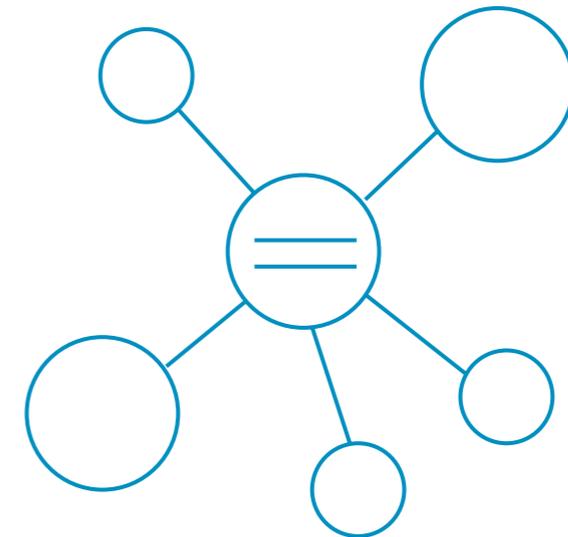
LES ÉLÉMENTS DE PRÉVENTION CLÉS

- Sensibiliser les collaborateurs
- Former le personnel encadrant
- Construire une communication interne et externe dépourvue de stéréotypes de genre
- Veiller au bon fonctionnement d'un outil de signalement
- Procéder à des évaluations régulières
- Désigner un «Réfèrent sexisme»



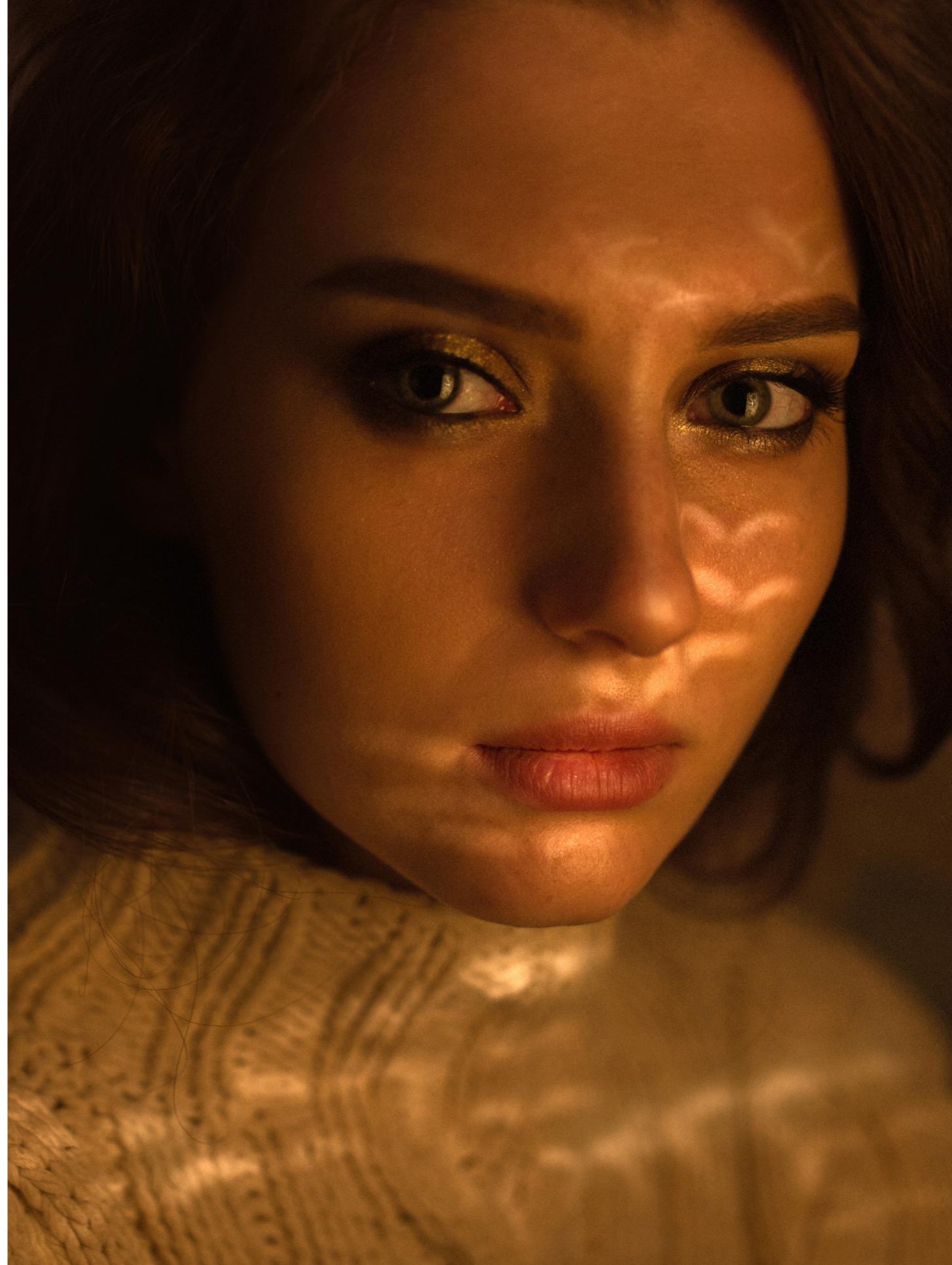
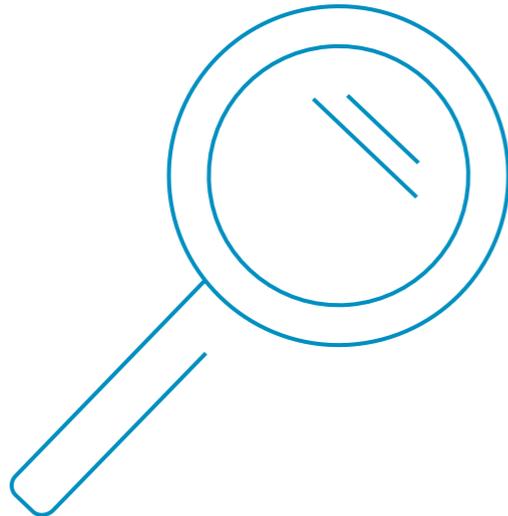
LES ÉLÉMENTS D'ACTION CLÉS

- Signaler les faits (contact ci-dessus)
- Veiller au traitement de signalement d'actes de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes
- S'assurer que des enquêtes sont systématiquement effectuées en cas de signalement
- S'assurer de la prise de sanctions à l'encontre de l'auteur si l'enquête démontre sa responsabilité
- Prendre en charge les victimes et assurer le suivi dans le temps
- Organiser des débriefings systématiques avec les parties prenantes du signalement



LES ÉLÉMENTS CLÉS D'UNE ENQUÊTE

- **Recueillir les faits**
- **Élaborer un rapport d'enquête**
- **Si les accusations s'avèrent vraies :**
 - Prendre les sanctions disciplinaires à l'égard du collaborateur reconnu auteur d'harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes
 - Faire accompagner, si besoin, la victime présumée par les services de santé ou sociaux, voire par des structures externes pour lui assurer un soutien psychologique
 - Mettre en œuvre des mesures permettant d'assurer la poursuite de la vie professionnelle de la victime présumée



SUGGESTION DE MISSION DU RÉFÉRENT SEXISME ET DE CRITÈRES POUR SA DÉSIGNATION

Missions suggérées :

1. Informer : en liaison avec le service RH et/ou le service éthique, l'obligation d'informer tous les salariés de votre périmètre est respectée :

- Affichage éventuel des documents légaux (s'il y en a) et des listes de recours possibles, en utilisant l'intranet, des affiches, la distribution de brochures, etc.

- Informer et sensibiliser les managers et les employés : vous pourrez contribuer, en lien avec les actions menées par le département RH, à l'évolution des mentalités dans votre domaine pour garantir un environnement de travail serein, notamment en proposant des actions de communication et de sensibilisation aux employés.

2. Orienter : votre rôle sera d'abord d'écouter la personne qui fait la demande lorsqu'elle s'adresse à vous, de recueillir les faits rapportés avec neutralité et bienveillance et de l'orienter vers la ressource la plus appropriée notamment l'ethics officer du pays ou du Regional Hub (qui sera en charge de mener l'enquête), en tenant compte de la gravité, de l'urgence et de la nature de sa demande. Les ressources possibles pour compléter votre action sont: les managers, les RH, les autres membres de la filière éthique, le service de médecine du travail, le service d'accompagnement social, les préventeurs (liste non exhaustive, à adapter au contexte local). Vous devez en outre l'informer qu'il existe une ligne d'alerte éthique confidentiel et anonyme. Vous devez d'ailleurs respecter l'anonymat du salarié sauf s'il vous autorise à le lever. Dans tous les cas, vous devrez vous soumettre à une obligation renforcée de confidentialité.

3. Accompagner : Vous devrez assurer un suivi auprès de la victime présumée, au besoin. Vous pourrez intervenir pour accompagner les responsables et les témoins de comportements sexistes qui sollicitent votre aide pour leur rappeler les engagements de l'entreprise en faveur d'un environnement de travail respectueux pour tous.

Critères de désignation suggérés :

Le référent «sexisme» doit être choisi avec discernement car il ou elle peut être exposé à des situations sensibles :

- Il ou elle doit être motivé.e et prêt à assumer ce rôle
- Sa réputation doit être irréprochable
- Il ou elle sera d'un bon niveau, reconnu.e par sa direction et par l'organisation
- Il ou elle doit être naturellement empathique et ouvert.e
- Il ou elle doit être capable de garder confidentiel ce qui lui sera confié
- Il ou elle doit être capable de réagir rapidement
- Il ou elle ne doit pas se trouver dans une situation fragile au moment de sa nomination
- Il ou elle peut être choisi.e soit au sein de la ligne RH, soit au sein de la ligne éthique, soit au sein du business ou des opérations.
- Il ou elle signera une lettre de mission dès sa prise de fonction.





ETHICS@ENGIE.COM

00 800 2348 2348

