

## Le référent harcèlement sexuel

### & agissements sexistes

en entreprise

Le référent « CSE » bénéficie du statut de salarié protégé

2 référents à désigner depuis le 1er janvier 2019



#### Référent CSE : Prévenir et agir

- Interlocuteur des salariés
- Contribue à la prévention
- Enquête en cas de suspicion de faits de harcèlement sexuel
- Communique, sensibilise

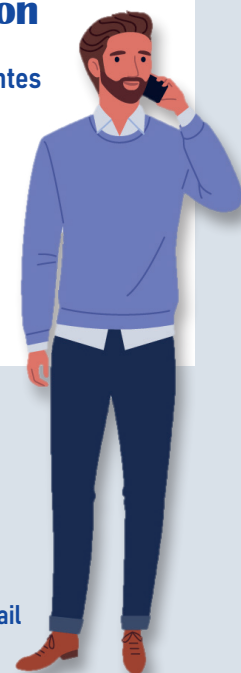


#### Moyens mis à sa disposition

- **Formation** en santé, sécurité et conditions de travail, pris en charge par l'employeur
- **Liberté de circulation** pour s'entretenir avec des interlocuteurs
- **Utilisation du crédit d'heure** en tant que membre titulaire du CSE

#### Référent RH : Obligation de prévention

- Orienté vers les autorités compétentes
- Forme et sensibilise
- Mets en œuvre des procédures de signalisation et de traitement des cas
- Enquête en cas de signalement



#### Devoirs & Actions de l'employeur

- **Évaluer le risque** et élaborer une procédure interne de signalement
- **Mentionner dans le règlement intérieur** les dispositions du code du travail
- **Négocier** au niveau des branches professionnelles
- **Former** le personnel encadrant et les membres du CSE
- **Informé et sensibiliser** les salariés

#### Ref. CSE



Tout CSE existant, quelque soit l'effectif

#### Ref. RH

Toute entreprise d'au moins 250 salariés



Vote d'une résolution à la majorité des membres présents

Désignation par l'employeur



Un membre du CSE, titulaire ou suppléant

Tout salarié de l'entreprise



Toute la durée du mandat des membres élus du CSE

Aucune condition de durée

#### Le conseil de l'Expert

Le référent CSE ne dispose pas de moyens spécifiques.

Pensez à négocier pour lui les conditions d'exercice de cette mission (temps, moyens de communication, formation...) dans le cadre d'un avenant à l'accord de fonctionnement du CSE ou de l'accord égalité professionnelle.



# #Sextant Vous Accompagne



Vous souhaitez être accompagnés pour mieux comprendre le rôle des référents harcèlement sexuel et agissement sexiste? Pour analyser la situation de votre entreprise, voire négocier votre champ d'action en la matière ?

## # Les Expertises

Faites appel à nos experts lors de la consultation obligatoire sur la politique sociale de l'entreprise et les conditions de travail et l'emploi

100%  
pris en charge  
par l'employeur

Dans le cadre de cette consultation, l'expert peut :

**Evaluer** la politique de prévention et du système de management de la sécurité (SMS)

**Analyser et agir** sur les conditions de travail en proposant des pistes d'amélioration

**Rendre un avis** sur l'égalité professionnelle en allant au-delà de l'Index

**Sextant à vos côtés !**

- **Objectiver** la situation de l'entreprise et le vécu des salariés
- **Vous aider** à rendre un avis éclairé et motivé
- **Étayer** vos demandes et préparer vos négociations

Pour tout savoir sur le référent en vidéo :



## # Les Formations

Faites appel à nos experts-formateurs pour connaître le rôle, les missions et les prérogatives du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

### Modules à la carte

« Les bases de la prévention du harcèlement sexuel »



2 modules de 120 minutes



En distanciel

### À la journée

« Référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes »



31 1 journée



En présentiel

objectifs

- Connaître le cadre légal du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- Savoir identifier les situations à risques dans l'entreprise
- Participer à la prévention, aux actions et aux sanctions contre le harcèlement sexuel
- Savoir comment agir concrètement, à la suite d'un signalement

## # Sextant Vous Forme

www.sextant-expertise.fr  
formation@sextant-expertise.fr



Paris 01 40 26 47 38  
Aix-en-Provence 04 84 49 22 76