

Prévenir, agir et sanctionner le harcèlement sexuel

Former un référent harcèlement sexuel au sein de l'entreprise.

 **1 jour (7h)**

 distanciel présentiel

 **Intra** : Devis sur demande – **Inter** : 350 € HT par stagiaire, dans nos locaux, déjeuner compris (exo TVA)

 **Intra** : Dates à fixer conjointement – **Inter** : Cf. Planning 2024

Objectifs :

Connaitre la spécificité de la mission du « Référent harcèlement sexuel » dans le nouveau contexte social du CSE.

Maîtriser le cadre juridique en matière de harcèlement sexuel.

Prendre en charge un signalement de harcèlement et savoir réagir : alerter les parties prenantes, conseiller et orienter les salariés.

Méthode pédagogique :

Une fiche de positionnement est à remplir avant la formation afin de repérer les besoins spécifiques.

La méthode pédagogique est interactive et participative favorisant le processus d'apprentissage.

Utilisation de films vidéo, apports théoriques et pratiques (outils), QCM, études de cas, jeu de rôle, exercices applicatifs.

L'échange est privilégié, un temps est consacré aux questions-réponses.

Les supports pédagogiques sont remis à chaque stagiaire.

Evaluation continue :

Appréciation du formateur sur l'acquisition des compétences pendant la formation à l'aide d'applications et de QCM.



**Toute personne occupant la fonction
de référent harcèlement sexuel**



**Consultante spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de
Travail - Harcèlement**



Pas de prérequis

Programme

I- Le harcèlement sexuel : une notion multiple et complexe

I.1 Identifier les types de harcèlement sexuel

1er type : la pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit « harcèlement sexuel assimilé »)

2e type : les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés

I.2 Distinguer le harcèlement sexuel de l'agissement sexiste et d'autres types d'infractions

II- Le cadre juridique du harcèlement sexuel

II.1 Un délit pénal

II.2 Obligations de l'employeur d'agir et de prévenir contre le harcèlement sexuel

II.3 Identifier les acteurs, leurs rôles et responsabilités : Direction et managers /médecin du travail/inspecteur du travail /référents CSE et référent "Direction"

II.4 Élire le référent CSE : Qui ? Pour quelle mission ? Pour combien de temps ?

III- Prévenir le harcèlement sexuel

III.1 Les moyens de prévention : information, affichage, règlement intérieur, procédure interne...

III.2 Recueillir et analyser les symptômes de stress, d'absentéisme, de mauvaise ambiance

III.3 Savoir apprécier la gravité d'une situation, alerter les bonnes personnes

III.4 Le rôle de chacun en cas de harcèlement : référent harcèlement, manager, direction, RH

IV- Agir face à une situation de harcèlement

IV.1 Accompagner et faciliter le signalement des faits de harcèlement sexuel

IV.2 Procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement

IV.3 Procéder à une première analyse des faits

IV.4 Réaliser une enquête en cas de suspicion de harcèlement sexuel : L'enclenchement de la phase de l'enquête, les personnes à auditionner, l'élaboration du rapport d'enquête et sa communication, les suites de l'enquête...

IV.5 Recourir au droit d'alerte et de retrait ou au droit d'alerte en matière de droits fondamentaux et des libertés

IV.6 Connaître les divers recours non contentieux et contentieux : médiation, plainte au pénal, plainte au civil

Conclusion