



Prévenir, agir et sanctionner le harcèlement sexuel

Former un référent harcèlement au sein du CSE ou de l'entreprise.

 **1 jour (7h)**

 présentiel distanciel

 **Devis sur demande transmis sous 48 h** – Tarif HT (exo TVA) par jour de formation
De 990 € à 1190 € à partir de 4 personnes
(Possibilité inter-entreprise de 250 à 360 € par personne)

 Dates à fixer conjointement (délai d'accès à partir de 10 jours)

Objectifs :

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

Identifier les différents types d'harcèlement sexuel.

Maîtriser le cadre juridique en matière de harcèlement sexuel.

Mettre en place des actions de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Prendre en charge un signalement de harcèlement sexuel 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.

Évaluation continue :

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

 **Référent harcèlement sexuel, membres du CSE,
collaborateurs service ressources humaines, managers**

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

 **Pas de prérequis**

Programme

Introduction

I- Le harcèlement sexuel : définitions et cadre juridique

I.1 Identifier les types de harcèlement sexuel

I.1.1 1er type : la pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit « harcèlement sexuel assimilé »)

I.1.2 2e type : les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés

I.1.3 Distinguer le harcèlement sexuel de l'agissement sexiste et d'autres types d'infractions

I.2 Le cadre juridique du harcèlement sexuel

I.2.1 Un délit pénal

I.2.2 Obligations de l'employeur d'agir et de prévenir contre le harcèlement sexuel

I.2.3 Identifier les acteurs, leurs rôles et responsabilités : Direction et managers /médecin du travail/inspecteur du travail /référénts CSE et référent "Direction"

I.2.4 Élire le référent CSE : Qui ? Pour quelle mission ? Pour combien de temps ?

II- Prévenir le harcèlement sexuel

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

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

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

Atelier : Autodiagnostic des facteurs organisationnels des risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel au travail

III- Agir face à une situation de harcèlement sexuel

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

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

Exercice pratique : rappels des informations / éléments à transmettre à la victime

IV.3 Procéder à une première analyse des faits

Exercices applicatifs sur la reformulation, l'écoute, la distinction entre faits / sentiments / opinions.

III.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...

Atelier pratique : organiser une enquête interne harcèlement

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

Atelier pratique : jeu de rôle « 1er entretien de recueil d'un signalement de harcèlement sexuel / moral »

QCM

Conclusion