

# Prévenir et faire face au harcèlement sexuel dans l'entreprise Pour les RH et Managers

[Inscription](#)

## DESCRIPTION :

Depuis le 1er janvier 2019, un référent harcèlement sexuel doit être nommé par tous les CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

### **L'obligation de désigner un référent harcèlement sexuel**

Un référent harcèlement sexuel doit être nommé dans les CSE de toutes les entreprises, peu importe leur effectif. C'est le CSE qui doit ainsi désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il ne s'agit donc pas forcément d'un élu mais il peut aussi s'agir par exemple du représentant syndical. Cette désignation se fait via une résolution prise à la majorité des membres présents.

### **Les droits du référent harcèlement sexuel**

Le référent harcèlement sexuel est nommé pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ce référent a droit à la formation nécessaire à l'exercice de ses missions, financée par l'employeur sous certaines conditions.

## DURÉE :

- 1 Jour - 7h00.

## PRÉ-REQUIS :

- Aucun

## OBJECTIFS :

- Identifier le cadre et les risques juridiques
- Caractériser le harcèlement sexuel
- Mettre en œuvres les dispositifs et outils de prévention
- Etre capable d'agir face à une situation de harcèlement et de violences sexuelles

## PUBLIC :

- DRH, RRH, Manager, Membre du CSE de la CSSCT, Médecin du Travail

## ACCESSIBILITÉ :

- L'accessibilité au centre de formation ACKWARE, permet aux personnes handicapées de circuler avec la plus grande autonomie possible, d'accéder aux locaux et équipements, d'utiliser les équipements et les prestations, de se repérer et de communiquer. L'accès concerne tout type de handicap (moteur, visuel, auditif, mental...).

## ANIMATION : PRESENTIEL OU CLASSES À DISTANCE

### CLASSES À DISTANCE :

- A l'aide d'un logiciel comme Teams, Skype, Zoom etc...un micro et éventuellement une caméra pour l'apprenant.
- Suivez une formation en temps réel et entièrement à distance. Lors de la classe en ligne les apprenants interagissent et communiquent entre eux et avec le formateur.
- Les classes à distance sont organisées en Inter-Entreprises comme en Intra-Entreprise.

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES :

- Réflexions de groupe et apports théoriques du formateur
- Travail d'échange avec les participants sous la forme de brainstorming
- Auto diagnostic du stagiaire : Bilan des points forts et repérage des points faibles.
- Utilisation de cas concrets issus de l'expérience professionnelle
- Validation des acquis par des questionnaires, des tests d'évaluations, des mises en situation et des jeux pédagogiques.
- Remise d'un support pédagogique

### SUIVI ET EVALUATION

- Evaluation de la formation par les participants et remise d'une certification ou d'une attestation de fin de formation à chaque apprenant.



**ACKWARE VOUS ACCOMPAGNE DANS TOUS VOS PROJETS DE FORMATION ET VOUS APPORTE SON EXPERTISE POUR VOTRE TOTALE SATISFACTION**



## PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

# Prévenir et faire face au harcèlement sexuel en entreprise

## Pour les RH et Managers

### Caractériser et définir le harcèlement sexuel

- Définition du harcèlement et des violences sexuelles
- S'approprier le cadre juridique
- La différence entre la séduction et le harcèlement sexuel
- Repérage des comportements à risque
- Les conséquences psychosomatiques du harcèlement sexuel au travail

### Prévenir du harcèlement sexuel et des violences sexuelles

- La réglementation : Mise en place d'une politique de prévention concertée : convention collective, règlement intérieur et rôle de l'employeur
- La sensibilisation et les mesures préventives
- Les outils de communication : la charte du comportement, la procédure de plainte et le rôle du management
- Les mesures organisationnelles et individuelles : locaux, changement équipes, déplacements professionnels, tenue vestimentaire, les gestes

### Agir lors d'un cas de harcèlement sexuel, de violences sexuelles avérées

- Ecoute active avec bienveillance, recueil des informations et témoignages
- Le comportement à adopter
- L'accompagnement de la victime
- Les mesures disciplinaires, la mise en œuvre d'actions correctives