



# Formation Référent Harcèlement sexuel et Agissements

## **Objectifs opérationnels :**

- Maîtriser le cadre juridique et conseiller l'entreprise dans ses actions en matière de prévention du harcèlement sexuel
- Orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agressions sexistes
- Identifier les rôles du référent harcèlement et son articulation dans le CSE
- Accompagner la mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des situations de harcèlement
- Réagir de façon adaptée face à une situation de harcèlement

## **Public concerné :**

Référent HS et agissements sexistes désigné par le CSE  
 Directeur et Responsable Ressources Humaines  
 Membre du CSE  
 Responsable QHSE – Animateur Sécurité  
 Salarié désigné compétent en SSCT

## **Prérequis particulier :**

Aucun

**Durée :** 1 jour de 7 heures

**Effectif :** de 1 à 10 personnes maxi

## **Maintien des connaissances :**

Aucun

## **Méthodes pédagogiques et moyens**

### **pédagogiques :**

Exposés, discussions, travail en groupes ou individuel, exercices pratiques

## **Validation :**

Attestation de formation

## **Evaluation :**

Par QCM

## **Modalités et délais d'accès et contact :**

Pour bénéficier de cette formation, vous devez vous inscrire auprès de :

Carole LAIR : [c.lair@pfc-formation.fr](mailto:c.lair@pfc-formation.fr) Tél .06 15 12 56 23

Estelle CUNY : [e.cuny@pfc-formation.fr](mailto:e.cuny@pfc-formation.fr) Tel : 06 21 33 32 08

Tarif intra : sur devis nous consulter

Délai d'accès : selon planning

Référent administratif :

Mme Carole LAIR Tel : [06.49.67.45.02](tel:06.49.67.45.02)

Référent pédagogique :

M. Guillaume PENNEQUIN Tel [06.12.21.21.36](tel:06.12.21.21.36)

Référent handicap :

M. Guillaume PENNEQUIN Tel [06.12.21.21.36](tel:06.12.21.21.36)

## **PROGRAMME**

### **Qui est le Référent harcèlement ?**

L'apport de la Loi du 5 sept 2018 – focus réglementaire

Les modes de désignation du ou des référents harcèlement

Les moyens d'actions propres du référent : de quelles ressources dispose-t-il ?

Identifier les moyens d'actions et les bonnes pratiques à adopter

### **Prévenir le risque de Harcèlement sexuel**

Maîtriser le cadre juridique du harcèlement sexuel en entreprise :

- Les textes : Loi, décrets et jurisprudence

- Les obligations de l'employeur (documents et affichages obligatoires) et obligations en matière de santé et sécurité du travail

- Le barème de sanctions en cas de reconnaissances du délit : pénalités de l'employeur, sanction disciplinaire ...

Sensibilisation du personnel

Les acteurs de la Prévention du harcèlement sexuel

### **Définir le harcèlement, harcèlement sexuel, les agissements sexistes et discriminations**

Harcèlement sexuel : de quoi parle-t-on ?

Définir les agissements sexistes et discriminations et bien les distinguer du harcèlement sexuel

Situer ces risques au sein des risques psychosociaux.

Cerner les impacts du harcèlement et agissements sexistes, discriminations sur la santé des salariés

### **Identifier un cas de harcèlement sexuel**

Repérer les signaux d'alerte

Reconnaitre un cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes

Action en cas de signalement par une tierce personne et prise en charge de la victime. Traitement du responsable suspecté ?

### **Réagir face à une situation de harcèlement sexuel : les impératifs**

La procédure à suivre en cas de signalement d'un harcèlement sexuel

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

Identifier le harcèlement (avéré ou présumé)

Principes généraux d'un entretien dans le cadre de l'enquête interne réalisée par suite d'un signalement de harcèlement sexuel

Accessibilité : Nous étudions au cas par cas toutes les situations de handicap afin d'envisager une intégration dans la formation. Dans le cas contraire, nous prévoyons une orientation vers des organismes appropriés. Il appartient aux clients en INTRA, de s'assurer que les locaux de formation soient accessibles aux personnes en situation de handicap.