

# FORMATION HARCÈLEMENT MORAL, HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

Depuis le 1er janvier 2019, l'employeur doit prendre certaines mesures pour prévenir et mettre fin aux cas de harcèlement sexuel.

À partir de 250 salariés, l'employeur doit aussi désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il est conseillé d'élargir cette fonction au harcèlement moral.



## Objectifs du module

- S'approprier le cadre juridique du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
- Définir le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et identifier les situations caractéristiques.
- Comprendre les répercussions psychologiques du harcèlement moral, harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
- Mettre en oeuvre les dispositifs et les outils de prévention des risques.



## Public et prérequis

- Référent harcèlement
- DRH, RRH, Responsable(s) RH
- Manager
- Représentant du Personnel, membre du CHSCT/CSE
- Médecin du travail

Accessibilité aux personnes en situation de handicap.



## Durée / Tarifs

1 jour.

Voir grille tarifaire sur notre site.



## Méthodes mobilisées

- Le module sera partagé entre apports théoriques et exercices pratiques, ponctué, autant que possible, de retours d'expérience pour répondre aux questions des participants.
- Mise en œuvre de différents cas pratiques.



## Validation

Attestation de fin de formation

## → **Accessibilité aux personnes en situation de handicap**

Évaluation individuelle de la capacité à suivre la formation

## → **Lieu de formation**

Auxerre / Sens / Nevers

## → **PROGRAMME**

### **1- Caractériser et définir le harcèlement moral, harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

- Définir le harcèlement moral, harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- S'appropriier le cadre juridique.
- Repérer les comportements à risque.
- Les conséquences du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes au travail pour l'entreprise et pour les salariés.

### **2- Prévenir le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissement sexistes**

- Les mesures règlementaires : convention collective, règlement intérieur et rôle de l'employeur.
- Les outils de communication : valeurs, charte du comportement, code de bonne conduite, illustration des comportements caractéristiques, procédure de plainte et rôle du management.
- Les mesures organisationnelles : aménagement des locaux, changement des équipes, déplacements professionnels.
- Les mesures individuelles, les comportements adéquats :
  - tenue vestimentaire
  - propos et gestes
  - représentation en dehors de l'entreprise

### **3- Réagir en cas de harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes**

- Écouter avec bienveillance et neutralité.
- Recueillir les faits, les preuves, des écrits et des témoignages.
- Comportements à adopter et erreurs à éviter.
- Prendre les mesures disciplinaires.

### **4- Les recours possibles et les sanctions encourues**

- Les acteurs ressources dans l'entreprise et hors de l'entreprise.
- Les sanctions et actions disciplinaires : mutation, suspension temporaire, licenciement.
- Les pénalités.

Auxerre / Sens / Nevers