

Formation du référent harcèlement sexuel & agissements sexistes

Réf. PPREV15



Durée

1 jour (7 heures)

Présentiel / Distanciel



Profil des participants

Référents en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, désignés par le CSE.
Prérequis : aucun

Accessible aux personnes en situation de handicap (nous contacter)



Tarif

400 € HT par personne



Calendrier 2025

10 avril

Distanciel

08h30 -12h00 / 13h30-17h00

24 juin

08h30 -12h00 / 13h30-17h00

16 octobre

Distanciel

08h30 -12h00 / 13h30-17h00



Lieu

CAPIFORMA

1, rue Marie Curie

Parc techno du Canal

31520 Ramonville Saint-Agne

Depuis le 1er janvier 2019, le CSE doit nommer, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ce référent bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions.

■ **Articles L.1153-5-1, L.2314-1 et L.2315-18 du code du travail.**

A partir de 250 salariés, l'employeur est tenu de former un référent harcèlement sexuel coté employeur.

OBJECTIFS

- **Comprendre les mécanismes du harcèlement sexuel, des agissements sexistes au travail et du harcèlement moral**
- **Organiser la prévention et l'information au sein de l'entreprise et savoir initier une enquête à la suite d'un signalement**



Animateur

Juriste spécialisée en
Prévention des Risques
Professionnels et RPS.



Modalités d'évaluation

Attestation individuelle de formation avec évaluation des acquis à partir de mises en situation et/ou tests, questionnaires.
Evaluation de la satisfaction des participants

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

- ☐ Alternance d'apports théoriques, d'échanges, de mises en situations et de QCM.
- ☐ Réalisation d'un tableau de synthèse
- ☐ Remise d'un support aide-mémoire.



05 34 40 40 00



contact@capiforma.com



01, rue Marie Curie
31520 Ramonville Saint-Agne

PROGRAMME

Le cadre juridique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Rappels concernant le Code du Travail, le Code Pénal et la loi Schiappa du 3 août 2018

Caractériser les agissements sexistes et différencier le sexisme, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles

Définition et rouages du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Focus sur le cyber harcèlement, la non-discrimination pour cause de harcèlements et la diffamation

La place particulière des violences au travail parmi les risques psychosociaux

Les obligations et les responsabilités des différents acteurs

Les différentes obligations de l'employeur : négociation annuelle, prévention, détection, enquête....

Le rôle et les actions possibles du CSE, de la CSSCT, le droit d'alerte

La responsabilité personnelle du harceleur/harceuse

L'intervention des autres acteurs : médecin et psychologue du travail, inspection du travail, CARSAT ...

Les sanctions encourues (au Pénal, au civil...)

La faute inexcusable de l'employeur

La charge de la preuve.

Les comportements à risque : manager, collaborateur, les différences culturelles.

Les comportements rencontrés dans les jurisprudences

Les mécanismes d'emprise psychologique, les facteurs déclencheurs et les conséquences

Mener une enquête suite à une plainte, un signalement.

Savoir dépasser ses préjugés pour aider les personnes en difficulté et analyser la situation avec recul

Les attitudes à adopter lors de l'entretien avec les victimes : neutralité, distance, attitude facilitante...

Les questions à poser pour recueillir faits et/ou preuves ...

La politique prévention du harcèlement sexuel

Engager une information (affichage, réunions etc.)

Faciliter les remontées d'informations

Comment utiliser le devoir d'alerte ?

Établir un protocole à mettre en œuvre en cas de harcèlement sexuel

Déterminer les rôles des différents acteurs

Évaluer le risque « harcèlement » et le faire figurer dans votre

Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)

