

Prévenir et faire face aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel au travail



Les entreprises d'au moins 250 salariés désignent un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Objectifs

Appliquer la législation sociale en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
Identifier son rôle et ses missions de référent ainsi que celui de ses interlocuteurs
Répertorier les actions de prévention les plus pertinentes
Connaître les sanctions possibles
Savoir réagir en cas de harcèlement sexuel.

Public

Référents entreprise en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail
DRH - RH - Juristes en droit social
Managers
Membres du CSE, de la CSSCT, Médecin du travail

Pas de pré-requis

Axes de travail

1. Caractériser et définir le sexisme et le harcèlement sexuel

Définir le sexisme ordinaire et le harcèlement sexuel.
Différencier séduction, agissement sexiste, harcèlement sexuel et agression sexuelle.
Repérer les comportements à risque : du manager, du collaborateur...

2. Identifier et informer en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

Quels sont les grands enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes ?
Identifier le sexisme et les stéréotypes de genre
Différencier le harcèlement sexuel, la discrimination fondée sur le sexe l'agissement sexiste et le harcèlement moral
Conséquences sur les personnes et pour l'employeur
Définitions légales : obligations, interdictions, sanctions
Réaliser son reporting

3. Identifier son rôle de référent ainsi que celui de ses interlocuteurs

Accueillir le signalement d'un agissement sexiste ou d'un harcèlement sexuel présumé
Détecter l'origine du risque et ses conséquences sur la personne
Accompagner l'auteur du signalement d'un agissement sexiste ou de harcèlement sexuel présumé
Informations à transmettre à la personne suite à son signalement
Étapes de la procédure d'enquête interne
Développer un sens de la coopération avec l'ensemble parties prenantes et en particulier le référent harcèlement du CSE


4. Élaborer un plan de prévention contre le sexisme et le harcèlement sexuel

Réunir les actions appropriées dans le plan de prévention.
Mettre en place une procédure de signalement.
Élaborer une méthodologie d'enquête.
Communiquer et faire connaître les actions mises en place.

Consultez cette formation en ligne :

<https://www.devop.pro/formation/prevenir-et-faire-face-aux-agissements-sexistes-et-au-harcelement-sexuel-au-travail.html>
Plus de 80% de mises en pratique et analyse de situations

Vous avez une question, contactez-nous au 01 70 38 21 10 ou via notre [formulaire de demande rapide](#)



Prévenir et faire face aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel au travail

devop

Exercices et de mises en situation très concrètes : quiz, vidéo sur le sexisme, mises en situation, échanges et analyses.
Des exemples précis pour illustrer des cas de harcèlement sexuel
Des exemples concrets pour caractériser le comportement.
Synthèse reprenant les informations essentielles

Consulter cette formation en ligne :

<https://www.devop.pro/formation/prevenir-et-faire-face-aux-agissements-sexistes-et-au-harcelement-sexuel-au-travail.html>

Vous avez une question, contactez-nous au 01 70 38 21 10 ou via notre [formulaire de demande rapide](#)