

FICHE PRATIQUE : COMMENT RÉAGIR QUAND UN-E SALARIÉ-E DÉNONCE DES FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

L'équipe de L-égal-e a mis à plat pour vous les étapes clés à respecter pour vous assurer de bien réagir si l'un-e de vos salarié-e-s dénonce des faits de harcèlement sexuel.

Attention : cette feuille de route est un pense-bête qui ne remplace en rien ni la loi ni un accompagnement juridique professionnel.

-  **Apportez une réponse immédiate**
Accueillez la plainte rapidement et assurez un environnement sûr et confidentiel pour la victime.
-  **Documentation**
Documentez la plainte en détail, incluant les noms des individus impliqués, la description de l'incident, la date et le lieu.
-  **Information des autorités**
Envisagez d'informer les autorités compétentes dans les cas graves.
-  **Enquête interne**
Lancez une enquête interne sans délai, gardez la confidentialité, assurez l'impartialité, réalisez des entretiens individuels et conservez des comptes rendus détaillés.
-  **Implication du CSE**
Informez et impliquez le Comité Social et Économique (CSE) ou la CSSCT si disponible.
-  **Protection de la victime**
Assurez la protection de la victime contre les représailles et autres formes de harcèlement.
-  **Conclusion et actions**
Concluez l'enquête en temps opportun et prenez des mesures appropriées en fonction des résultats.
-  **Mesures préventives**
Mettez en place un dispositif d'information et de prévention autour des violences et du harcèlement sexiste et sexuel.
-  **Suivi**
Effectuez un suivi régulier avec la victime pour vous assurer que le harcèlement a cessé.
-  **Confidentialité**
Maintenez la confidentialité tout au long du processus.

Envie d'aller plus loin et d'outiller efficacement votre entreprise pour lutter contre les violences et le harcèlement sexiste et sexuel ? Ajoutez-vous directement à l'agenda de notre équipe pour un échange de 30 minutes ou découvrez notre offre sur legaleformations.fr.