

Formation Référent Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Depuis le 1^{er} janvier 2019, chaque entreprise a l'obligation de désigner un référent harcèlement sexuel; obligation intégrée dorénavant dans le code du travail suite à la Loi Avenir professionnel. Un référent nommé au sein du CSE , mais également un référent «employeur».

- Comment assurer pleinement son rôle de référent en matière d'harcèlement sexuel ou agissements sexistes? Comment réagir face à un cas suspect? Quelles actions menées en terme de prévention?
- En tant que référent harcèlement en entreprise, votre mission consiste à agir avec sensibilité et professionnalisme. Mais assurer pleinement votre rôle de référent en matière d'harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes nécessite une formation spécifique.
- Cette formation, axée sur la prévention, vous permettra de mettre en place des actions concrètes pour prévenir ces comportements indésirables au sein de votre organisation mais également de réagir de manière éclairée et conforme aux protocoles en vigueur, assurant ainsi une prise en charge efficace.
- Connaître le cadre légal et réglementaire relatif à la désignation d'un référent entreprise et d'un référent CSE
- Maîtriser les missions du référent harcèlement sexuel
- Adopter les comportements adéquats

PUBLIC

- Référents harcèlement sexuel, membres du CSE

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Animation PowerPoint
- Jeux
- Paperboard
- Echanges / Questions Réponses

PREREQUIS

- Aucune connaissance préalable n'est requise pour suivre cette formation

PROGRAMME

L'obligation de nommer un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

- Obligation pour le CSE (entreprises de 11 salariés et plus)
- Obligation d'un second référent pour l'employeur (entreprises de 250 salariés et plus)

La notion de harcèlement sexuel

- Qu'est-ce que le harcèlement ?
- Que disent le Code du Travail et le Code Pénal ?
- Identifier les comportements assimilables à du harcèlement
- Evaluer les conséquences du harcèlement sexuel et/ou des agissements sexistes sur les victimes

Exercices : qu'est-ce qui est et qui n'est pas du harcèlement sexuel ?

La mission du référent harcèlement sexuel

- La mission du référent désigné par l'employeur
- La mission du référent désigné par le CSE parmi ses membres

Les principales actions pour prévenir et gérer le harcèlement sexuel

- Les actions de prévention : information et formation du personnel
- Les actions curatives : entretiens avec les harceleurs et les victimes
- Les actions d'urgence : recours au droit d'alerte
- Formaliser un plan d'actions annuel

La conduite d'entretiens et d'enquêtes

- Conduire un entretien avec une victime et des témoins
- Conduire un entretien avec une personne accusée
- Mener une enquête et présenter ses résultats

Mises en situations

VALIDATION

- Evaluation finale afin de vérifier l'acquisition des notions indispensables.
- Remise d'une attestation de fin de stage, obligatoire pour pouvoir siéger au CSE.

DATE

A définir d'un commun accord

DUREE

1 jour

LIEU

INTRA entreprise
En présentiel

ACCESSIBILITE HANDICAP

Nous signaler toute personne présentant un handicap, afin d'aménager la session pertinemment.

TAUX DE SATISFACTION 2022

Sur 1118 stagiaires : 4.7/5

DELAI D'ACCES

- Nous nous engageons à vous proposer une date dans les plus bref délais (généralement délai d'intervention compris entre 3 et 6 mois, selon nos disponibilités et d'un commun accord).