

FORMATION

RÉFÉRENT HARCELEMENT SEXUEL

1 JOURS (7 HEURES)

ENJEUX : Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CSE doit désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, quelle que soit la taille de l'entreprise, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, un référent employeur doit également être désigné par l'employeur. Comment assurer son rôle de référent en matière de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ? Quelles sont les obligations légales ? Comment réagir en cas de signalement ? Comment agir en prévention ?

OBJECTIFS :

- connaître le rôle et les moyens du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes ;
- maîtriser les définitions et le périmètre du harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes en entreprise ;
- connaître les obligations légales en matière de harcèlement sexuel et/ou d'agissement sexistes ;
- savoir agir et réagir face à un signalement.

PROGRAMME DE LA FORMATION

✓ Savoir distinguer les notions de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes et d'agression sexuelle

- Savoir différencier et qualifier les notions : harcèlement sexuel, agissements sexistes, agression sexuelle.
- Connaître les conséquences ;
- Identifier les facteurs de risques.

✓ Connaître les obligations légales de l'employeur

- Connaître les obligations de l'employeur en matière de prévention des agissements sexistes et de harcèlement sexuel en s'appuyant sur la réglementation et la jurisprudence.
- Quelles sont les sanctions pénales encourues en cas de harcèlement ?

✓ Rôle, missions et moyens du référent

- Le rôle du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes.
- Quels moyens pour le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes ?
- Sa place parmi les acteurs de la prévention (acteurs internes/externes).

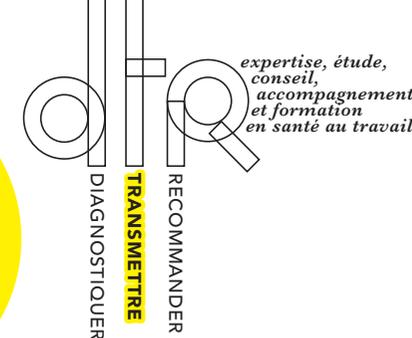
✓ Savoir réagir en cas de signalement

- Conduire une enquête : les étapes du processus d'enquête, les principes à respecter, le recueil d'informations, le rapport d'enquête.
- Savoir factueliser et recueillir les éléments pour analyser la situation.

✓ Mener un entretien avec un salarié en situation de harcèlement : comment procéder ?

- Quelles sont les étapes à suivre durant l'entretien ?
- Quelle attitude adopter face à la personne : neutralité, distance, attitude facilitante, etc.
- Ce qu'il faut dire ou ne pas dire.
- Quelles questions poser ?

PUBLIC :
membres du CSE,
référént d'entreprise,
RH / manager



MODALITES PEDAGOGIQUES

- Distanciel.
- Présentiel en intra sur demande.
- Apports théoriques.
- Travail à partir d'études de cas.
- Analyse des besoins des participants.
- Adaptation des formateurs au contexte et aux situations rencontrées des participants.
- Exercices de mises en situation, échanges, débats à partir de l'expérience des participants et des difficultés qu'ils ont rencontrées
- Remise de supports pédagogiques

TARIF :

680 € par jour et par participant

INTERVENANTS :

consultante en santé au travail

COORDONNÉES :

contact@dtrconseil.com
07 56 98 11 67