

Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Depuis le 1er janvier 2019, en application de l'article 105 de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, le CSE doit désigner parmi ses membres un référent harcèlement sexuel. Un référent RH est également désigné dans les entreprises de + de 250 salariés.



Objectifs

- Comprendre les mécanismes du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
- S'approprier le cadre réglementaire.
- Reconnaître les signaux d'alerte, accueillir un signalement, évaluer les faits et savoir réagir avec les bons outils.
- Identifier les acteurs de la santé au travail et savoir orienter et accompagner les salariés.

Public et pré-requis

- Membres du CSE ou CSSCT, managers, service RH et tout particulièrement ceux désignés comme référents "harcèlement sexuel et agissements sexistes"

Méthodes et moyens pédagogiques

- Expositives avec diaporamas, docs INRS et du ministère du travail, vidéos.
- Actives avec études de cas ou analyse d'une situation réelle.
- Participatives avec des retours d'expériences et jeux de rôle.

Délai et modalités d'accès

- Durée : 7 h / 1 journée • Date à définir
- Tarif et modalités sur demande, selon le lieu, qui devra être accessible aux PMR.

Formateur

- Formateur et consultant en Prévention des Risques Professionnels dont les RPS (Risques Psycho-Sociaux).

Déroulement

Définitions et statistiques

- Harcèlement sexuel, agressions sexistes, violences sexistes, de quoi parle-t'on ?
- Situer dans les Risques Psycho-Sociaux.
- Les impacts sur l'individu et enjeux financiers.

Cadre réglementaire

- Différence entre loi, décrets et jurisprudence.
- Obligations de l'employeur et salariés avec les sanctions possibles.

Identifier un cas de harcèlement sexuel

- Repérer les signaux d'alerte
- Reconnaître un cas de harcèlement sexuel ou agissements sexistes.
- Comment accueillir un signalement ?

Réagir face à un cas

- Procédure à suivre (méthode et outils)
- Rôle des différents acteurs internes et externes
- Adopter la bonne posture lors de l'entretien avec le harceleur et harcelé potentiel (écoute active, médiation, techniques de questionnement pour relater les faits et proposer un plan d'actions...).

Actions de prévention

- Règlement intérieur ou charte.
- Exemple d'actions de prévention et de communication à réaliser dans l'entreprise.

Validation

- Attestation de fin de formation
- Plan d'actions personnalisé