





RÉFÉRENT(e) CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL et LES AGISSEMENTS SEXISTES

OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none">  Connaître le cadre juridique et le contexte en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.  Identifier son rôle de référent(e) afin de reconnaître et prévenir les situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.  Agir face à un cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes
CONCERNE	Membres du CSE, de la CSSCT. Personne désignée pour être référent(e) " <i>harcèlement sexuel et agissements sexistes</i> "
PRÉREQUIS	Absence de prérequis
PÉDAGOGIE	Formation participative – Apports théoriques Échanges et réflexions partagées – vidéo, études de cas
SANCTION DE LA FORMATION	Attestation d'acquisition de compétences  Une périodicité de 36 mois pour l'actualisation de la formation est préconisée
RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES	Article 222-33, I, du Code pénal Article L.1153-1, 1 ^o , du Code du travail Article 621-1 du Code pénal Article L.1142-2-1 du Code du travail
ÉVALUATION DES COMPÉTENCES	Durant la formation, via des QCM et des mises en situation, le consultant établira une évaluation en trois niveaux A cquis – E n cours d' A cquisition – N on A cquis sur les compétences suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ◦ Connaissance du cadre juridique en matière d'harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. ◦ Appréhender le rôle du référent(e). ◦ Intégrer le process de traitement d'un agissement sexiste.



PROGRAMME

QUELS SONT LES ENJEUX EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Contexte.

Cadre juridique.

Obligations légales relatives à la protection de l'intégrité et de la santé des salariés.

Définitions et périmètre du harcèlement sexuel.

LES ATTRIBUTIONS ET LES MOYENS

Échange avec les salariés ; informer et écouter.

Liberté de circulation dans l'entreprise.

Affichage obligatoire.

Mise à jour du règlement intérieur et du document unique.

Établissement d'une charte de bonne conduite.

LA PRÉVENTION DES RISQUES

Information et formation des personnels.

Situations à risques et moyens de prévention

- primaire,
- secondaire,
- tertiaire.

Acteurs :

- rôles et responsabilités,
- employeur,
- service de santé au travail,
- inspection du travail,
- défenseur des Droits,
- référent(e).

LA GESTION DE CRISE

Alerter et accompagner les victimes

Procédure devant les Prud'hommes

Procédure au pénal

Respect de la confidentialité et du devoir d'alerte

Transmission des informations aux interlocuteurs pertinents

Procédures de droit d'alerte et de retrait

DURÉE

02 jours soit 14 heures