

FORMATION Référent Harcèlement Sexuel et Agissements sexistes (CSE)

PUBLIC Elus du Comité Social et Economique (CSE) désignés comme référents harcèlement sexuel, selon la loi du 05 septembre 2018.

PRÉ-REQUIS aucun

DURÉE 7 heures - 1 jour

OBJECTIFS Comprendre la législation en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes, assurer son rôle de référent vis à vis des salariés et d'assurer l'interface avec les autres élus, la Direction de l'entreprise et les partenaires externes, alerter les parties prenantes, conseiller et orienter les salariés et réaliser et coordonner une enquête

HARCELEMENT ET SEXISME, DE QUOI PARLE-T-ON ?

- Définition
- Le phénomène en chiffre
- Cadre et obligation légale
- Normes internationales
- Où cela commence ?

CONNAITRE LA REGLEMENTATION ET LE PERIMETRE DU REFERENT

- Identifier les acteurs, leurs rôles et responsabilités : Direction et managers / médecin du travail / inspecteur du travail / référents CSE et référent « Direction » / agents de prévention CARSAT
- Intégrer les obligations légales au niveau de la protection de l'intégrité et de la santé des salariés
- Maîtriser les définitions et périmètre du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- Intégrer les procédures des droits d'alerte et de retrait ainsi que les recours contentieux

LES ENJEUX

- Individuels
- Organisationnels et culturels
- Sociétaux

INFORMER ET SENSIBILISER

- Répondre aux idées reçues
- Pratique et exemplarité
- Les acteurs et la culture de prévention
- Délai d'expertise
- Contestation de l'expertise
- Différents types de communication spécifique

DECOUVRIR LES DOMAINES DE COMPETENCES DU CSE /

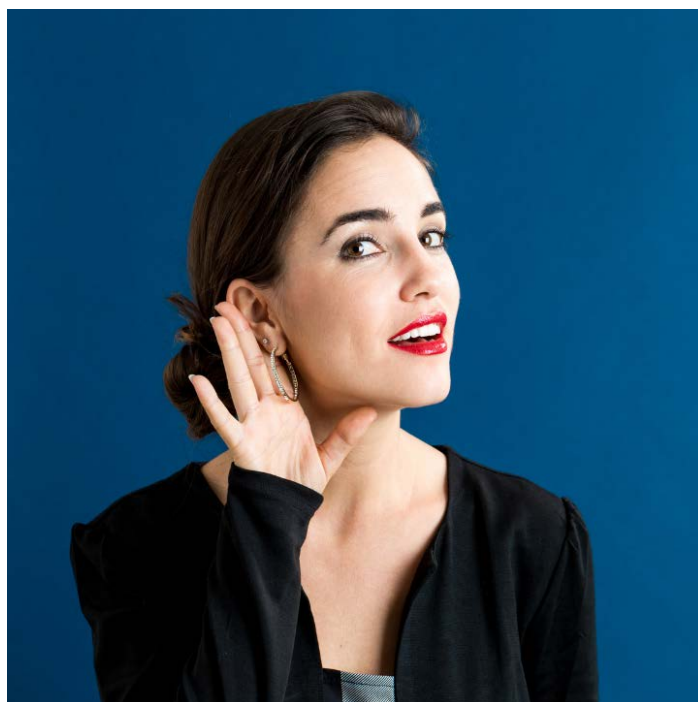
- Définir son mode de communication et de reporting
- Concilier les impératifs de transparence et de confidentialité

DEVENIR UN ACTEUR RECONNU DE LA PREVENTION DU HARCELEMENT

- Connaître les moyens de la prévention : outils de communication, réunions, etc.
- Détecter les situations à risques et gérer les situations de crise
- Savoir apprécier la gravité d'une situation, alerter les bonnes personnes
- Les moyens de fonctionnement : heures de délégations, liberté de déplacement, etc.
- Déclencher si besoin une alerte vers l'employeur

PARTICIPER A UNE ENQUETE

- Recueillir la parole et orienter
 - * Accueillir une plainte
 - * Mobiliser les parties prenantes
 - * Soutenir et préparer l'après
- Participer à une enquête paritaire
 - * La méthodologie d'enquête
 - * Les acteurs à associer
 - * Les postures à adopter
 - * Rôles et limites des acteurs
 - * Les suites de l'enquête et l'aide à la décision



Lieu de la formation : Dans vos locaux ou nos locaux ou par visio

Nombre de stagiaires : De 1 à 12

Moyens pédagogiques : Salle de formation assez spacieuse

Modalités pédagogiques : Le formateur alterne théorie, étude de cas et discussions

Modalités d'évaluation : QCM et études de cas