








Le référent harcèlement sexuel une démarche de prévention

Dans toutes les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent harcèlement sexuel. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il agit conjointement avec les salariés en charge de lutter contre le harcèlement dans toutes ses formes.

Pour les professionnels, la prévention du harcèlement sexuel demande de la méthode, de l'éthique et de l'engagement. Cette démarche demande aussi de mieux utiliser le cadre juridique.

Le but de cette journée est de compléter de vos compétences et d'apporter une vision supplémentaires (à notre autre formation sur le harcèlement au catalogue plus complète) permettant de développer une écoute des personnes en situation de harcèlement.

OBJECTIFS

-  Participer avec professionnalisme à la lutte contre le harcèlement sexuel
-  Définir les mécanismes du harcèlement sexuel et de harcèlement moral
-  Savoir accueillir un signalement et évaluer les faits
-  Initier une procédure d'enquête pour donner suite à un signalement de harcèlement
-  Identifier les acteurs de la santé au travail et savoir orienter les salariés

PROGRAMME

Introduction

Les lois sur le harcèlement sexuel et moral
Le cadre légal et juridique

Qu'est ce que le harcèlement sexuel

Atelier sur les stéréotypes et les préjugés
Parmi les risques psychosociaux, les violences externes et internes
Les définitions d'agissements sexuel, d'agression, d'attouchement
Les différences avec le harcèlement moral

Les cas de harcèlement sexuel

Différence entre séduction et harcèlement sexuel
Comportements fréquents rencontrés dans les jurisprudences
Les impacts pour les conditions de travail, pour le collectif, l'image de l'entreprise et pour la victime
Exercices pratiques: étude d'enquêtes en matière de harcèlement sexuel

Comment agir en cas de harcèlement

La place du référent, le CSE, les RH
L'entretien d'écoute active pour accueillir le signalement d'une victime
La communication positive pour développer l'empathie dans l'écoute d'une victime ou d'un agresseur
L'étude de la matérialité des faits et les mesures conservatoires possibles
Les différents types d'enquête

Prévenir le harcèlement sexuel

De la prévention du HS/HM à la prévention des RPS
Panel de mesures préventives en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes (expositions, sensibilisations, chartes, règlements)

L'articulation de l'ensemble des acteurs internes et externes de la prévention

Les rôles respectifs de la Direction et du CSE
Prendre appui sur le DU et le PAPRI Pact de l'entreprise
Le rôle des organismes paritaires

DUREE

1 jour

PUBLIC

Toute personne en contact avec les personnes en situation de harcèlement :
Réfèrent HS et agissements sexistes désigné par le CSE, Membres CSE, Cadres, Managers, assistants RH...

Pré REQUIS

Aucun

PEDAGOGIE

Apports théoriques et outils pratiques ;
Exercices et mise en situation.

EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier :
sophrologue, psychologue, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

TARIFS

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

