

<b>Formation pour le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes</b>		
<b>OBJECTIFS</b>	<b>PUBLIC</b>	<b>PRÉ REQUIS</b>
<p>Être capable de :</p> <p>Maîtriser le cadre juridique du harcèlement sexuel, des agissements sexistes et conseiller l'entreprise dans ses actions en matière de prévention.</p> <p>Savoir identifier, évaluer et réagir de manière appropriée aux situations.</p> <p>Mettre en œuvre de manière opérationnelle les missions des référents :</p> <p>Orienter, informer et accompagner les salariés</p> <p>Partager les « bonnes » pratiques au sein d'un collectif (référents CSE, acteurs RH)</p>	<p>Cadres dirigeants, DRH, RRH, cadres, chefs de services (côté employeur) ou membres du CSE, l'ensemble des représentants et référents harcèlement (côté salarié).</p>	<p>Compréhension de la langue française.</p>
<b>NOMBRE DE PARTICIPANTS</b> : Groupe de 8 personnes maximum.		
<b>CONTENU DE L'ACTION DE FORMATION</b>		
<p>➤ <b>Respecter l'obligation de nommer un référent harcèlement sexuel au sein du CSE</b></p> <p>Élire le référent CSE : Qui ? Pour quelle mission ? Pour combien de temps ?            Dans quelles conditions de droit et de faits ?            L'autre référent dans les entreprises employant plus de 250 salariés : Qui nommer ? Comment ? Pour quelles activités ?</p> <p>➤ <b>Les dispositions juridiques liées au harcèlement sexuel</b></p> <p>Rappeler les articles du Code Pénal et du Code du Travail (lois des 8 août 2012, 17 août 2015, 8 août 2016)            Loi Schiappa du 3 août 2018            Distinguer le harcèlement sexuel de la notion d'agissements sexistes            Préciser les notions de discrimination et de harcèlement : liens et/ou différences            Rappeler ce qu'est l'obligation d'hygiène et de sécurité de l'employeur            Gérer l'intervention des autres acteurs : médecin et psychologue du travail, agent de contrôle de l'inspection du travail, le référent « Harcèlements » de l'entreprise employant plus de 250 salariés</p> <p>➤ <b>Quels moyens d'actions pour le référent harcèlement sexuel</b></p> <p>Assurer des actions de prévention des risques professionnels : information, formation, en collaboration avec l'employeur            Détecter les situations ou comportements à risque et les moyens de prévention            Déclencher la procédure d'enquête interne et la mettre en œuvre            Recourir au droit d'alerte et de retrait ou au droit d'alerte en matière de droits fondamentaux et des libertés            Connaître les divers recours non contentieux et contentieux : médiation, plainte au pénal, plainte au civil            Préciser les sanctions pénales et civiles en cas de harcèlement avéré ou de harcèlement non avéré (si mauvaise foi de la victime)            Définir une procédure et des processus en collaboration avec l'employeur</p>		
<b>DUREE</b>	<b>LIEU</b>	
1 jours soit 7 heures	- En centre ou en entreprise.	
<b>PEDAGOGIE ET MATERIEL PEDAGOGIQUE UTILISE</b>		
<p>La formation est dispensée par un formateur compétent et expérimenté            Formation s'appuyant sur des études de cas et exercices pratiques            Le matériel utilisé favorise une pédagogie participative laissant une place importante aux échanges d'expériences entre participants            Documentation remise lors de la formation à chaque stagiaire</p>		
<b>Validation des Acquis</b>		
À l'issue du stage, une attestation de stage sera délivrée par U.C.F.E. à l'employeur.		