

Référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes



100% A DISTANCE

LES DEUX OBLIGATIONS LÉGALES DE NOMMER UN RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL - AGISSEMENTS SEXISTES

Le référent CSE :

- qui ?
- Pour quelle mission ?
- Pour quelle durée ?
- Dans quelles conditions de droit et de faits ?

Le référent des entreprises de plus de 250 salariés :

- qui ?
- Pour quelles missions ?
- Pour quelle durée ?
- Dans quelles conditions ?

RAPPEL DES DISPOSITIONS LÉGALES

- Gros plan : la loi (Taubira, Rebsamen, El Khomri) et ses dernières évolutions (Schiappa)
- Les deux définitions du harcèlement sexuel et leur risque de malentendu
- Les agissements sexistes
- Leurs liens avec le harcèlement moral et les discriminations interdites
- Quels clivages entre codes pénal et du travail ?
- Les obligations de l'employeur issues de l'obligation générale de sécurité
- L'intervention des autres acteurs : médecin et psychologue du travail, agent de contrôle de l'inspection du travail

QUELLES RÉALITÉS CONCRÈTES ET PSYCHOLOGIQUES ?

- Profil des harceleurs et des possibles victimes,
- Les types d'agissements du harceleur,
- Les arguments du présumé harceleur,
- Les protections des victimes et des témoins,
- Les interdits et la discipline.

QUELLES ACTIONS POUR LE RÉFÉRENT ?

- Des actions de prévention des risques professionnels ;
- Des actions d'information ;
- Des actions de formation ;
- Mener des entretiens avec les protagonistes et leurs témoins ;
- Faire jouer ou faire face aux Droits d'alerte et de retrait ou au Droit d'alerte pour le respect des droits fondamentaux et des libertés ;
- Mettre en œuvre une médiation ;
- Mettre en place une organisation et des dispositifs adaptés ;
- Définir plans et techniques d'action.

OBJECTIFS

Mieux appliquer les obligations et interdictions légales sanctionnées par la jurisprudence
Actualiser ses pratiques en Droit Pénal du Travail pour sécuriser son entreprise et son employeur
Apprécier les effets des dernières lois sur les obligations des employeurs

PRÉ-REQUIS

Aucun

PUBLIC

DRH, RRH,
Responsable du Personnel,
Élus du Comité Social et Économique

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

CLASSES VIRTUELLES

2 classes virtuelles de 3,5 h - 7 h au total

ÉVALUATION

Évaluation des compétences

Tests, cas pratiques, exercices, jeux de rôle...

Évaluation de la formation

Questionnaire de satisfaction stagiaire
Synthèse fin de stage du formateur

VALIDATION

Attestation de fin de formation
Attestation de présence

MODALITÉS DE SUIVI D'EXÉCUTION DE LA FORMATION

Le contrôle de l'exécution de la formation est assuré par le formateur tuteur



Tuteur administratif et organisationnel : Fabrice

Directeur des opérations au sein du Groupe Naxis Asmfp, il accompagne entreprises et salariés dans la mise en œuvre de leur formation au quotidien.

Téléphone : 06 24 86 45 86 - fromanelle@asmfp-idf.com



Référent et tuteur pédagogique : Lylia

Médiatrice et consultante, Lylia intervient en accompagnement pour la mise en œuvre de mesures préventives et curatives dans les situations de Risques Psychosociaux.

Mail: formateurs@naxis.fr