

FDS011 – REFERENT HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES



Public

Référents HSAS
Membres du CSE
titulaires et suppléants
Responsables RH et
dirigeants

Prérequis

Avoir suivi la formation CSE
partie Santé Sécurité et
conditions de travail ou une
journée de formation QVT
spécifique

Durée

1 jour soit 7 heures

Dates & Lieux

Nous consulter

Préparation

A partir du programme de la
formation, les stagiaires sont
invités à préciser leurs
éventuels besoins
spécifiques.

Méthodes pédagogiques

**Démarche pro-active
d'échange, alternant les
contenus et modalités**

Apports théoriques & concepts
par un discours structuré

Études des situations
contextualisées

L'animation et les
questions/réponses sont
orientées « solutions » et
ouverture à de nouvelles
pratiques

Entraînement à
l'application des différents
concepts en sous-groupes
avec des outils
pédagogiques diversifiés et
interactifs : jeu de simulation
/ cas pratique

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail. Les nouvelles dispositions visent à impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise dans leur prévention et donne un rôle accru aux élus dans les entreprises d'au moins 11 salariées dotées d'un CSE.

Depuis le 1er janvier 2019, le CSE doit désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements Sexistes (HSAS), quelle que soit la taille de l'entreprise.

Par ailleurs, pour les entreprises de plus de 250 salariés, un référent devra obligatoirement être désigné par l'employeur.

Le référent HSAS est en charge d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. L'objectif est de donner la possibilité aux salariés d'identifier un recours possible face à une situation ou des agissements qu'ils jugent inappropriés.

Pour être en capacité d'assurer pleinement ces missions, souvent complexes et sensibles, ils devront être suffisamment informés et formés sur le sujet.

Cette formation vous propose de bien clarifier le cadre légal et d'identifier les règles applicables au référent tout en lui permettant de se replacer dans le cadre général de la prévention des violences sexuelles dans l'entreprise.

L'intérêt de cette journée est également d'aller au-delà de l'obligation formelle pour donner les moyens au référent d'être un relais utile et reconnu pour contribuer à la mise en œuvre d'une politique de prévention efficace dans ce domaine.

OBJECTIFS

- ✓ Maîtriser la terminologie du sexisme, et du harcèlement moral et sexuel au travail; s'approprier le cadre juridique associé, ainsi que les obligations de chacun sur ces questions,
- ✓ Appréhender et comprendre les situations à risques dans l'entreprise
- ✓ Informer, sensibiliser et accompagner les interlocuteurs internes concernées par la lutte contre le Harcèlement sexuel et les agissements sexistes,
- ✓ Détecter des situations ou agissements interdits
- ✓ Accueillir les victimes ou les témoins lors d'un signalement,
- ✓ Ecouter les personnes affectées, recueillir les éléments concrets, puis les accompagner et les orienter de façon appropriée
- ✓ Organiser ou mener des enquêtes suite à un signalement
- ✓ Apporter des propositions d'organisation pour intégrer des modes de préventions appropriés au sexisme et aux diverses formes de harcèlement sexuel.

PROGRAMME DÉTAILLÉ

Définition des termes et éléments constitutifs du sexisme, du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles,

- ✗ Les facteurs de Risques psychosociaux au travail et en particulier le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les agissements de violence et de sexisme,
- ✗ Faire la distinction entre de la séduction et du harcèlement sexuel, voire des violences sexuelles,
- ✗ le cadre légal, le risque juridique et les jurisprudences

Les modes de détection du sexisme et du harcèlement sexuel au travail,

- ✗ La détection et la dénonciation des faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes,
- ✗ La dénonciation calomnieuse
- ✗ Identifier les conséquences sur la personne victime, les conséquences sur le travail et pour le collectif.



La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes intégrée dans l'organisation du travail et les comportements,

- ✗ Le rôle et les missions des acteurs internes et externes en matière de prévention primaire, secondaire et tertiaire,
- ✗ La prévention des risques liés aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel : la loi avenir professionnel du 5 sept. 2018,
- ✗ La posture et la déontologie du référent HSAS,
- ✗ Obligations réglementaires en liens avec la documentation de l'entreprise (RI, affichage, informations documentées et interlocuteurs internes)
- ✗ La communication interne, les éléments de sensibilisation et de formation

Agir en cas de harcèlement sexuel avéré,

- ✗ Accueillir le signalement d'une victime et conduire un entretien d'écoute,
- ✗ Collecter et étudier les éléments de preuve et les mesures conservatoires,
- ✗ Mesurer les impacts pour la victime et pour le collectif par rapport aux conditions de travail,
- ✗ Enquêtes et plans d'action

Supports fournis

Chaque participant repart avec :

- Un support complet
- L'attestation de formation

Modalités de suivi et d'évaluation

- **EVALUATION PREALABLE A LA FORMATION**
- **EN COURS DE FORMATION : questions, jeux-tests, cas pratiques, etc.**
- **EVALUATION ET APPRECIATION A L'ISSUE DE LA FORMATION « A CHAUD »**
- **EVALUATION A FROID** : suivi de la mise en œuvre dans sa pratique professionnelle

Les Formations associées

- FDS004 : CSE Entreprise + de 50 salariés : Formation juridique et économique
- FDS005 : Dialogue social : négocier un accord d'entreprise
- FDS008 : Présider et animer le CSSCT