

# Referent harcèlement sexuel

Durée: 1 jour

**Objectifs:** Connaître la législation sociale en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Assurer son rôle de référent vis-à-vis des salariés et d'intermédiaire avec les autres élus et la direction de l'entreprise.

**Profils:** Référent harcèlement sexuel.

**Méthodes:** Cette formation alterne : apports de connaissances, cas pratiques et mises en situations. Un accompagnement personnalisé pour chaque participant.

**Prérequis:** Aucun.

**Évaluation:** L'évaluation des acquis se fait tout au long de la session au travers des multiples exercices, mise en situation et étude de cas à réaliser. Le formateur remet en fin de formation une attestation avec les objectifs acquis ou non par le stagiaire.

## Les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Les savoirs indispensables à la mission de référent

Lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans l'entreprise

Les décrets de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018

Intégrer les obligations légales relatives à la protection de l'intégrité et de la santé des salariés

Définitions et périmètre du harcèlement sexuel

Légitimer le dialogue dans l'entreprise pour favoriser la prévention des agissements sexistes

## Attributions et moyens dont le référent dispose

Mission générale de prévention des RPS et des violences au travail

Spécificité de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Echanger avec les salariés : informer et écouter

Liberté de circulation dans l'entreprise

Affichage obligatoire, mise à jour du règlement intérieur, du document, charte de bonne conduite

## Référent sexisme : comment prévenir les risques ?

Définir son mode opératoire et développer son savoir-faire d'acteur de la prévention

Détecter les situations à risques et les moyens de prévention

Identifier les acteurs, leurs rôles et responsabilités

Direction et managers, médecin du travail, inspecteur du travail, référents CSE et référents RH

## Gestion de crise

Intégrer en simultané le devoir du respect de la confidentialité et le devoir d'alerte

Transmettre les informations aux interlocuteurs pertinents

Gérer les relations officielles et « off » avec la direction et les managers

Intégrer les procédures des droits d'alerte et de retrait et les recours contentieux

Préparer une phase contentieuse en matière de harcèlement sexuel