

Référent en charge de la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes

1 jour

DRH, RRH, Responsables RH , Médiateur

Public

Référents désignés par l'entreprise chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les personnes en situation de handicap Réfé

Prérequis

Aucun

Modalités et délais d'accès

Contact : site internet / mail
réponse : sous 48 heures
Présentiel
Groupe de 4 à 10 personnes

Durée

1 jour – 7 heures

Lieu

Chez le client ou plateforme technique

Objectifs

- Connaître la législation en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes
- Etablir une procédure destinée à recevoir, à enquêter sur les plaintes et à les qualifier.
- Savoir communiquer avec les salariés et alerter la hiérarchie sur la prévention du risque et des mesures de protection.
- Elaborer un plan d'action
- Détecter une situation de harcèlement et prendre en charge la victime.
- Accompagner des collaborateurs en souffrance
- Ecouter un agresseur présumé

Méthode pédagogique

- Exposés
- Cas pratiques
- Conseils personnalisés

Validation

Attestation de formation

Législation

Articles L. 2311-1, L. 2313-1 à L. 2313-15 et R. 2313-1 à R. 2313-6 du Code du Travail

Tarif(s)

INTRA : voir devis

Animation

Formateur Consultant



C.P.R FORMATION
PREVENTION.DIGITAL.COMMUNICATION

119 bis rue de Colombes– 92600 Asnières – Tél 01 80 87 46 80 - N°d'existence 11922673792 — NAF70.22Z – SIRET 980 335 475 00029

Référent en charge de la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes

1 jour

DRH, RRH, Responsables RH , Médiateur

CONTENU DE LA FORMATION

Caractériser et définir le harcèlement

- Définition du Harcèlement et de ses différentes formes
- S'approprier le cadre juridique (lois des 17 janvier 2002, 6 août 2012, 4 août 2014 et la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dite loi Schiappa)
- Distinguer les éléments constitutifs du harcèlement face au stress et à la pression professionnelle
- La notion de preuve (Qui peut parler de harcèlement ?)
- Le droit d'alerte et de retrait
- Les sanctions pénales et civiles pour le harceleur et l'entreprise
-

Définir les différentes formes de harcèlement

- Liste des 45 agissements constitutifs du harcèlement
- Les 24 formes de discrimination
- Comprendre les dérives managériales pouvant entraîner du harcèlement
- Quelles mesures règlementaires ?

Les conséquences psychosomatiques du harcèlement sexuel au travail : physique ; psychique ; troubles du comportement

Etablir une procédure destinée à recevoir, à enquêter sur les plaintes et à les qualifier

- Rédiger une procédure de prise en charge et d'enquête
- Ecouter avec bienveillance et neutralité
- Recueillir les faits, les preuves,
- Adopter les bons comportements et connaître les erreurs à éviter,
- Prendre des mesures disciplinaires : mutation, suspension temporaire, licenciement
- Communiquer la procédure dans l'entreprise

Savoir communiquer avec les salariés et alerter la hiérarchie sur la prévention du risque et des mesures de protection.

Connaître les outils de prévention mis à disposition

- Le règlement intérieur
- le DUERP
- Les procédures internes
- La qualification des faits,
- La médiation
- La formation des élus et des salariés,
- Les CSE et les CSSCT

Comment communiquer avec les salariés et la direction ?

- Définir les objectifs d'une communication efficace et les moyens à mettre en œuvre
- Choisir un message adapté

Réflexion autour d'un exemple de procédure d'alerte

Elaborer un plan d'action

- Construire un schéma de prise en charge type arbre des causes

Comment accompagner des collaborateurs en souffrance et ou agresseur présumé

- Reconnaître le stress
- Identifier les différentes formes de souffrance : physiques psycho émotionnelles
- Comment mener des entretiens efficaces et respectueux à partir des faits exprimés.
- Comment accueillir les ressentis d'une personne en souffrance
- Comment garantir ou valider la neutralité de votre écoute face à une victime et ou un agresseur.
- Comment donner un feedback constructif

Mise en situation à partir de cas apportés par les participants.