***RESSOURCES HUMAINES***

**Référent(e) Harcelement sexuel du CSE**

Depuis le 1er janvier 2019, en application de la loi du 5 septembre 2018, les CSE quelle que soit leur taille (donc également dans les entreprises d’au moins 11 salariés) doivent désigner ***un référent chargé d’informer, d’orienter et d’accompagner les salariés*** ***en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.***

Cette formation a pour objectif de donner au référent qui est désigné au sein du CSE les moyens d’assurer son rôle de manière efficace.

**OBJECTIFS**

* **Connaître et s’approprier la législation en matière de harcèlement sexuel et d’agissements sexistes**
* **Connaître son rôle de référent pour pouvoir l’assurer auprès des salariés**
* **Devenir un acteur de la prévention et se positionner en tant qu’interface avec les autres élus du CSE et la direction**

**PROGRAMME**

1. **Le cadre juridique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes**

* Les différents types de harcèlement sexuel
* La notion d’agissement sexiste  et la relation avec la notion de discrimination
* La différence entre séduction, harcèlement sexuel et agression sexuelle
* Le harcèlement sexuel en tant que RPS : conséquences et impacts sur la santé des salariés
* Les obligations de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
* Les sanctions applicables en cas de reconnaissance de harcèlement sexuel

1. **Le rôle du référent dans la prévention des situations de harcèlement et d’agissements sexistes**

* Evaluer les risques de harcèlement sexuel et d’agissements sexistes
* Prendre en compte ces risques dans le document unique
* Proposer des actions de sensibilisation des managers et du personnel
* Intégrer la prévention dans le cadre de la négociation obligatoire sur l’égalité professionnelle H / F

1. **Le rôle du référent en cas de harcèlement sexuel ou d’agissements sexistes**

* Savoir identifier un cas de harcèlement sexuel et repérer les signaux d’alerte
* Savoir accompagner une personne victime de harcèlement ou d’agissements sexistes : les postures à adopter lors de l’entretien
* Savoir exercer son droit d’alerte auprès de l’employeur en transmettant des informations factuelles
* Savoir orienter la personne auprès des bons interlocuteurs

**METHODES PEDAGOGIQUES**

Apports juridiques et méthodologiques.

Présentation d’exemples qualifiés de harcèlement sexuel et d’agissements sexistes

Etudes de cas et exercices pratiques de simulation

Remise d’un support pédagogique

**DUREE**

1 jour

**CALENDRIER 2021**

12-mars

18-mai

18-nov

**TARIF**

450 € nets /pers.