

## Comprendre son rôle de référent harcèlement sexuel

### Article L2314-1 du Code du Travail

**Depuis le 1er janvier 2019**, un référent harcèlement sexuel doit être nommé dans les CSE de toutes les entreprises, peu importe leur effectif. C'est le CSE qui doit ainsi désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

### Article L. 2315-18 du Code du Travail

Le référent bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions. Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

### Les objectifs pédagogiques :

- Permettre au(x) référent(s) harcèlement sexuel et sexiste de maîtriser son rôle et son articulation avec le CSE, afin d'accompagner son entreprise à la mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des situations de harcèlement

### Compétences visées :

- Connaître son rôle de référent contre le harcèlement sexuel et se préparer à agir.

### Public :

- Dirigeant
- Personne désignée référent contre le harcèlement sexuel ou sexiste,
- Référent Santé & Sécurité au Travail
- Responsable QSE
- Tout collaborateur souhaitant découvrir ou perfectionner cette thématique.

### Les méthodes pédagogiques :

- Apports théoriques, réglementaires et méthodologiques
- Présentation heuristique, simulation par scène de théâtre.

**Prérequis :** Aucun

**Durée :** 1 jour – 7 heures

**Modalités d'évaluation :** Le séquençage pédagogique est tel qu'il comporte une phase de découverte, une phase de démonstration, une phase d'application puis une phase d'évaluation pour chaque rubrique. L'évaluation se fait donc de manière continue, les échanges au sein du groupe, les questions réponses et les quizz sont autant d'outils d'évaluation.

## PROGRAMME

1. Rappel des définitions de :
  - Risques professionnels
  - Danger
  - Du schéma d'apparition de dommage
2. Maîtriser le cadre juridique des agissements sexistes, du harcèlement sexuel ou moral, et des violences sexuelles (définition juridique, sanctions disciplinaires et, le cas échéant, pénales, charge de la preuve, protection fonctionnelle)
3. Prévenir les situations de harcèlement sexuel (outils de prévention à développer).
4. Réagir à une situation de harcèlement sexuel, en tant que témoin – collègue, en tant que référent contre le harcèlement sexuel ou sexiste, responsable hiérarchique – ou comme victime
5. Le rôle du représentant et représentante du CSE / CSSCT en cas d'harcèlement sexuel, sexiste ou moral
6. Bilan de la formation : évaluation des connaissances acquises et de la satisfaction des stagiaires