

● Référent sexisme en entreprise : faire face au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes

Identifier ses moyens et ses missions

Code
600588

Durée
1 jour / 7 heures

Tarif Inter*
1133 € HT

*Repas inclus (en présentiel)

PROCHAINES SESSIONS

- **PARIS :**
4 juin. 2024
- **A DISTANCE :**
4 juin. 2024
- **PARIS :**
13 Sep. 2024
- **A DISTANCE :**
13 Sep. 2024
- **PARIS :**
22 nov. 2024
- **A DISTANCE :**
22 nov. 2024

[🔗 Voir toutes les sessions](#)

PUBLIC

Référents entreprise en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail - DRH - RH - Juristes en droit social

PRÉ-REQUIS

Aucun prérequis nécessaire

NIVEAU D'EXPERTISE

Perfectionnement

LES POINTS FORTS

Animation par un expert de la prévention du sexisme ordinaire au travail

Formation construite autour d'exemples concrets faisant référence à de multiples faits, données et situations réelles en lien avec les questions d'égalité femmes-hommes et de sexisme au travail

Synthèse reprenant les informations essentielles

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré autour du transfert des compétences
- Acquisition des compétences opérationnelles par la pratique et l'expérimentation
- Apprentissage collaboratif lors des

Objectifs pédagogiques

- Appliquer la législation sociale en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Identifier son rôle et ses missions de référent ainsi que celui de ses interlocuteurs
- Faire face à des situations de crise

Programme de la formation

Appliquer la législation sociale en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Identifier et informer en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

- Quels sont les grands enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes ?
- Identifier le sexisme et les stéréotypes de genre
- Différencier le harcèlement sexuel, la discrimination fondée sur le sexe l'agissement sexiste et le harcèlement moral
- Conséquences sur les personnes et pour l'employeur
- Définitions légales : obligations, interdictions, sanctions
- Réaliser son reporting
- Cas pratique : à partir d'exemples tirés de la jurisprudence, différencier les comportements sexistes

Prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- Implication d'un réseau d'acteurs et d'actrices internes/externes
- Analyser les risques professionnels et la projection à échéances fixes
- Quelles actions de prévention mener ?
- Cas pratique : à partir d'un exemple concret, mettre en oeuvre une politique de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Identifier son rôle de référent ainsi que celui de ses interlocuteurs

Accueillir le signalement d'un agissement sexiste ou d'un harcèlement sexuel présumé

- Confidentialité
- Neutralité
- Comment faire preuve d'écoute active et d'empathie ?
- Comment recueillir les éléments avec rigueur ?
- Détecter l'origine du risque et ses conséquences sur la personne

moments synchrones

- Parcours d'apprentissage en plusieurs temps pour permettre engagement, apprentissage et transfert
- Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements

SATISFACTION ET EVALUATION

- L'évaluation des compétences sera réalisée tout au long de la formation par le participant lui-même (auto-évaluation) et/ou le formateur selon les modalités de la formation.
- Evaluation de l'action de formation en ligne sur votre espace participant :
 - ▶ A chaud, dès la fin de la formation, pour mesurer votre satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation. Avec votre accord, votre note globale et vos verbatims seront publiés sur notre site au travers d'Avis Vérifiés, solution Certifiée NF Service
 - ▶ A froid, 60 jours après la formation pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail
- Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation ou d'un certificat de réalisation

- Jeux de rôles: à partir d'un exemple concret de signalement, recueillir les éléments et anticiper les conséquences pour son auteur

Accompagner l'auteur du signalement d'un agissement sexiste ou de harcèlement sexuel présumé

- Informations à transmettre à la personne suite à son signalement
- Etapes de la procédure d'enquête interne
- Quid des acteurs et actrices internes/externes, vers qui orienter la personne ?
- Cas pratique : identifier les étapes de la procédures d'enquête et les interlocuteurs adéquats

Faire face à des situations de crise

Développer les savoirs-être inhérents à la mission

- Connaissance de soi
- Contrôle émotionnel et comportemental
- Développer un sens de la coopération avec l'ensemble parties prenantes
- Focus sur le référent harcèlement du CSE
- Jeux de rôles : à partir d'exemples concrets, faire face à différents comportements sexistes

Réagir de manière adaptée

- Panel d'actions et réactions possibles face aux agissements sexistes au travail
- Quels interlocuteurs à impliquer selon les cas de figure ?
- Quiz : à partir de cas pratiques tirés de la jurisprudence, identifier les interlocuteur à impliquer

