




# Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

HARC – v1 -5/2023

## MODALITÉS

-  7 Heures – 1 jour
-  12 personnes max.
-  Intra : nous consulter

- Présentiel
- Distanciel
- Mixte

## PUBLICS

Référent HS, DRH, collaborateurs du service RH, membres du CSE

## PRE-REQUIS

Aucun

## DELAI D'ACCES

Toute l'année (dans les 3 mois après l'inscription)

## INTERVENANT

Consultant formateur spécialisé en Ressources Humaines

## SANCTION / VALIDATION

Attestation de suivi de formation remise à chaque participant  
Questionnaire de connaissances

## CONTACT

MSA Services MPS  
Service Formation  
78 voie du TOEC  
31064 Toulouse Cedex 9  
05 61 10 40 09  
[formation@msaservices-mps.fr](mailto:formation@msaservices-mps.fr)  
Personne en situation de handicap, nous contacter

Depuis le 1er janvier 2019, la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, prévoit l'obligation de nommer un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

- Un-e référent-e au sein du CSE (pour les entreprises ayant un comité)
- Un-e référent-e employeur ( pour les entreprises de plus de 250 salarié-e-s)

## OBJECTIFS

- Connaître et s'appropriier le cadre juridique du sexisme et du harcèlement sexuel en entreprise
- Identifier et repérer les différents types de harcèlement
- Réagir à une situation de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste
- Prévenir le sexisme et le harcèlement sexuel au sein de l'entreprise

## PROGRAMME

### Définir le harcèlement sexuel et l'agissement sexiste

- Définir le harcèlement sexuel
  - Distinguer les différentes facettes du sexisme
- Identifier les types d'infractions : agression sexuelle, harcèlement moral

*Vidéos et illustrations par des situations rencontrées*

### Saisir le cadre juridique, ses évolutions et les obligations de l'employeur

- Le cadre de la lutte pour l'égalité Homme Femme
- Les obligations inhérentes à la loi du 5/09/2018
- Les sanctions encourues

### Prévenir le harcèlement sexuel

- Les mesures règlementaires : convention collective, règlement intérieur, rôle de l'employeur et rôle du référent
- Les outils de communication
- Les mesures organisationnelles
- Les mesures individuelles, les comportements adéquats.

## Réagir à une situation de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste

- Gérer une alerte/ plainte de la part de collaborateurs

*Des ateliers seront proposés pour élaborer des actions possibles.*

- Mobiliser les recours possibles et les sanctions encourues
  - Les recours : médecin du travail, représentants du personnel, organisations syndicales et inspections du travail.
  - Les sanctions et actions disciplinaires : mutation, suspension temporaire, licenciement.

## METHODES PEDAGOGIQUES

Approche pédagogique : Pédagogie interactive basée sur l'alternance d'apports théoriques, d'études de cas, de vidéos

- Un questionnaire sera envoyé en vue de recueillir les attentes et repérer des situations de travail concernant la thématique de la formation.
- Vidéos et illustrations par des situations rencontrées,
- Support de formation remis à chaque participant