

RÉFÉRENT HARCÈLEMENT - RÉFÉRENT HANDICAP : RÔLE ET MISSIONS

OBJECTIFS CÔTÉ RÉFÉRENT HARCÈLEMENT :

- » Connaître le cadre réglementaire et législatif en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- » Comprendre les différents types de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes ainsi que les conséquences ;
- » Connaître les acteurs sur lesquels il est possible de s'appuyer dans la prévention du harcèlement sexuel ;
- » Démarche de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes et mise en place de pistes d'amélioration.

OBJECTIFS CÔTÉ RÉFÉRENT HANDICAP :

- » Appréhender le cadre légal du handicap en général.
- » Intégrer le handicap au sein de l'entreprise.

CONTENU JOUR 1

- » Quelques chiffres sur les conditions de travail en Europe ;
- » Rôle, missions et moyens du Référent harcèlement (à définir) ;
- » Cadre juridique renforcé : La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- » De quels types de harcèlements parle-t-on ?
- » Harcèlement sexuel au travail : De quoi parle-t-on ?
- » Identifier les types de harcèlement moral, sexuel, sexiste ;
- » Le harcèlement sexuel : Un délit pénal ;
- » Employeur : l'obligation d'agir contre le harcèlement sexuel ;
- » Prévenir le risque de harcèlement sexuel : Les obligations spécifiques en matière de prévention du harcèlement sexuel.
- » Les acteurs sur lesquels vous vous appuyer dans la prévention du harcèlement sexuel ;
- » Réagir à une situation de harcèlement sexuel ;
- » Cas spécifique où le signalement est effectué par un membre de la délégation du personnel au CSE ;
- » La réalisation d'une enquête en cas de suspicion de harcèlement sexuel et les principes qui doivent guider la réalisation de l'enquête ;
- » Victime et témoin.
- » Reconnaître un harcèlement sexuel.
- » Signaler des faits de harcèlement sexuel à votre employeur ;
- » Spécificité de la procédure devant des organisations ;

CONTENU JOUR 2

- » Le référent handicap connaître et comprendre :
 - » Le rôle et missions du référent handicap ;
 - » Faire appel à son référent handicap ;
 - » Le référent handicap dans la fonction public ;
 - » La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
 - » Définition de la (RQTH) ;
 - » Les critères d'attribution et la durée de la (RQTH) ;
 - » Les démarches pour constituer un dossier (RQTH) et son renouvellement ;
- » Connaître ses droits à la formation avec une (RQTH) ;
- » La qualité de travailleur handicapé (reconnue – Non reconnue) ;
- » Connaître les droits qui ont une valeur (RQTH) ;
- » La compensation du handicap (la loi) ;
- » Faire reconnaître votre handicap pour accéder aux aides à la compensation du handicap, les étapes ;
- » Les acteurs de la prévention qui peuvent aider pour la compensation ;
- » Gérer sa carrière.



Source photo : Freepik

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES ET OUTILS

- » Apport théorique, cas pratiques sur la reconnaissance d'un harcèlement, la mise en situation pour s'entraîner à réaliser une enquête en cas de suspicion de harcèlement, signaler des faits de harcèlement à son employeur.
- » Rendre les stagiaires capables de connaître le cadre légal du handicap en général et intégrer le handicap au sein de l'entreprise.

MATÉRIELS PÉDAGOGIQUES

- » PC informatique ou tablette, vidéoprojecteur, paperboard

ÉVALUATION

- » Cette formation ne fait pas l'objet d'une évaluation des acquis et des compétences. Celle-ci est sanctionnée par une attestation individuelle de fin de formation remise aux stagiaires.
- » Cette formation fait l'objet d'une mesure de la satisfaction globale des stagiaires sur l'organisation et les conditions d'accueil, les qualités pédagogiques du formateur, ainsi que les méthodes, moyens et supports utilisés.

PROFIL

Dirigeant, manager, IRP, CSSCT, CSE, tous salariés.

DURÉE

2 journées (14 heures) de face à face pédagogique - Groupe de 10 stagiaires recommandé.

PRÉREQUIS

Aucun