

RÉFÉRENT DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES DU COMITÉ SOCIAL DANS LA FP

ASSURER SON RÔLE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

PROGRAMME DE LA FORMATION

Ce programme est mis à jour en temps réel pour prendre en compte les dernières nouveautés.

QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION ?

- › Une définition légale
 - un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre
 - fondé sur un motif et dans un domaine prohibés par la loi
- › Les discriminations directes et indirectes

Exemples de discriminations dans la fonction publique

COMMENT DÉFINIR LE HARCÈLEMENT ?

- › Une définition juridique
 - des agissements répétés
 - l'absence de nécessité d'impact sur la santé de l'agent
 - l'absence de critère de volonté de nuire : des actes ayant pour effet de...
- › La dérive du pouvoir hiérarchique
- › Le cas particulier du harcèlement discriminatoire
- › Le droit à protection fonctionnelle dans le cadre du harcèlement
- › Le harcèlement, une maladie professionnelle?
- › La conciliation de l'exercice du droit à dénonciation des faits de harcèlement avec le respect des obligations déontologiques

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

- › Le type particulier de harcèlement discriminatoire à raison du sexe
- › Les deux types de harcèlement sexuel

LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LES VIOLENCES SEXUELLES

- › Le sexisme ordinaire
- › Les formes de violences sexuelles et leur qualification pénale

LES VIOLENCES PHYSIQUES ET VERBALES

- › Les différences violences
- › La protection des agents victimes

LA PRÉVENTION ET LE TRAITEMENT DU HARCÈLEMENT

- › La prévention primaire
 - le document unique d'évaluation
 - comment évaluer le harcèlement
 - le rôle des membres des instance représentatives du personnel
 - la consultation sur la PAPRI Pact et le bilan
- › Le traitement du harcèlement
 - le droit de retrait
 - harcèlement et notion de danger grave et imminent
 - la procédure
- › L'enquête
 - le rôle de la formation spécialisée
 - les modalités de mise en oeuvre de l'enquête

Exercice sur la base d'un fait réel

- les conséquences de l'enquête
- les actions de prévention à mettre en oeuvre

OBJECTIFS

- Définir les éléments juridiques applicables en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes et de discrimination.
- Respecter le cadre légal d'une enquête interne.
- Orienter les agents vers les personnes référentes.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Une journée pour acquérir les savoirs juridiques indispensables et savoir-faire sur la posture et comportements à adopter
- Une formation très interactive, qui s'articule autour de nombreux cas concrets et mises en situation

PUBLIC ET PRÉREQUIS

Référent(e)s harcèlement sexuel et pratiques sexistes désigné(e) par le comité social et autres élus intéressés

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

Un questionnaire sur les attentes des participants est adressé 15 jours avant le début de la formation. Les méthodes pédagogiques incluent des apports théoriques et pratiques, un travail sur des cas concrets et des exemples d'application. Un support pédagogique est remis à chaque participant, et un accès personnel en ligne permet d'accéder à des e-ressources à l'issue de la formation. Nos consultants sont sélectionnés pour leur expertise métier, leurs compétences pédagogiques et leurs expériences professionnelles.

SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid

