

Durée :

1 jour (7 h.)

Les participants et leur pré-requis :

Pré-requis technique : un ordinateur multimédia équipé d'une carte son standard et d'un accès à une connexion Internet haut débit (8 Mo conseillé).

Les entreprises concernées :

Référents en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, désignés par le CSE.

Notre intervenant :

Intervenante en Prévention des Risques Professionnels et RPS.

L'organisation :

Lieu : A déterminer Occitanie

Dates : à déterminer

Horaires : 08h30 17h00

Coût par participant :

385 € HT (462 € TTC)

Renseignements et inscriptions :

Sabine ACCO

LES OBJECTIFS :

- Comprendre les mécanismes du harcèlement sexuel et des agissements sexistes au travail,
- Les repérer et initier une enquête
- Organiser la prévention et l'information au sein de l'entreprise

NOTRE CHOIX PEDAGOGIQUE ET LES MODALITES D'EVALUATION:

Alternance d'apports théoriques, d'échanges, de mises en situations et de QCM.

Remise d'un support aide-mémoire.

Des classes virtuelles interactives qui vous permettent de poser un cadre structurant.

Des ateliers variés : tests, travail collaboratif, partages d'expériences, exercices.

Evaluation qualitative et quantitative effectuée par les participants en fin de formation

LE CONTENU DE LA FORMATION :

CLASSE VIRTUELLE 1 (3H30)

Le cadre juridique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Les Codes du Travail, Pénal et la loi Schiappa du 03/08/2018

Caractériser les agissements sexistes : « porter atteinte à la dignité en raison de l'appartenance à un sexe, créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant... »

Différencier le sexisme, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles

Les liens juridiques avec la notion de harcèlement et de discrimination

La place particulière des violences au travail parmi les risques psychosociaux.

QCM rapide + échanges autour de cas concrets.

Les obligations et les responsabilités des différents acteurs

Les différentes obligations de l'employeur : négociation annuelle, prévention, détection, enquête....

Le rôle et les actions possibles du CSE, de la CSSCT, le droit d'alerte

La responsabilité personnelle du harceleur/harceleuse

L'intervention des autres acteurs : médecin et psychologue du travail, inspection du travail, CARSAT ...

Les sanctions encourues (au Pénal, au civil...)

La faute inexcusable de l'employeur

La charge de la preuve.

Réalisation d'un tableau de synthèse - débriefing en suivant.

CLASSE VIRTUELLE 2 (3H30)

&NBSP;

Les comportements à risque : du manager, du collaborateur, les différences culturelles...favorisant le mécanisme du harcèlement

Les comportements rencontrés dans les jurisprudences

Les mécanismes d'emprise psychologique, les facteurs déclencheurs et les conséquences

Les réactions aux contacts physiques, aux propos sexistes...

Le cas des prédateurs et des pervers/narcissiques...

A partir de situations pratiques, les participants sont amenés à nommer ces situations et à préciser leur positionnement.

Mener une enquête suite au repérage d'un cas, à un signalement ou à une plainte

Savoir dépasser ses préjugés pour aider les personnes en difficulté et analyser la situation avec recul

Les attitudes à adopter lors de l'entretien avec les victimes : neutralité, distance, attitude facilitante...

Les questions à poser pour recueillir faits et/ou preuves ...

La politique prévention du harcèlement sexuel

Engager l'information (affichage, réunions etc.)

Faciliter les remontées d'informations

Établir un protocole à mettre en oeuvre en cas de harcèlement sexuel

Déterminer les rôles des différents acteurs

Identifier les risques potentiels et les indices pré - harcèlements (verbaux ou non verbaux)

Évaluer le risque « harcèlement » et le faire figurer dans votre Document Unique d'Evaluation des Risques

A partir d'une situation, les participants devront poser les bases d'un protocole de prévention et un protocole d'enquête, adaptés à leur vécu en entreprise.