

Durée :

1 jour (7 h.)

Les participants et leur pré-requis :

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

Notre intervenant :

Experte agréée auprès des CHSCT.
Intervenante en Prévention des Risques Professionnels et RPS.
Ergonome, consultante spécialisée dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité

L'organisation :

Lieu : A déterminer Occitanie

Dates : à déterminer

Horaires : 08h30 17h00

Coût par participant :

360 € HT (432 € TTC)

Renseignements et inscriptions :

Sabine ACCO

LES OBJECTIFS :

Comprendre les mécanismes du harcèlement sexuel et des agissements sexistes au travail,

Organiser la prévention et l'information au sein de l'entreprise,

Savoir comment initier une enquête suite à un signalement.

NOTRE CHOIX PEDAGOGIQUE ET LES MODALITES D'EVALUATION:

Analyser et construire ses écrits professionnels

Organiser sa pensée et gagner du temps grâce à des méthodes efficaces

Savoir communiquer une information avec un maximum d'efficacité

Alternance d'apports théoriques et d'exercices pratiques

Travail sur documents réels apportés par les stagiaires

Support pédagogique individuel

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

LE CONTENU DE LA FORMATION :

■ **Le cadre juridique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.**

- Rappels concernant le Code du Travail, le Code Pénal et la loi Schiappa du 3 août 2018
- Notion de harcèlement
- La place particulière des violences au travail parmi les risques psychosociaux
- Distinguer le sexisme, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles

■ **Les obligations et les responsabilités des différents acteurs**

- La responsabilité de l'employeur en la matière
- La responsabilité personnelle de l'harceleur/harceleuse
- Gérer l'intervention des autres acteurs : médecin et psychologue du travail, agent de contrôle de l'inspection du travail, ...
- La faute inexcusable de l'employeur
- Les sanctions encourues

■ **Les comportements à risque : du manager, du collaborateur, les différences culturelles.**

- Les comportements rencontrés dans les jurisprudences

■ **Mener une enquête suite à une plainte, un signalement.**

- Quelles sont les étapes à suivre durant l'entretien ?
- Les attitudes à adopter face à la personne : neutralité, distance, attitude facilitante.
- Quelles questions poser pour recueillir des faits et des preuves ?

■ **La politique prévention du harcèlement sexuel**

- Engager une information (affichage, réunions etc.)
- Comment faciliter les remontées d'informations pour avoir connaissance des situations difficiles ?
- Comment utiliser le devoir d'alerte ?
- Établir un protocole à mettre en oeuvre en cas de harcèlement sexuel
- Déterminer les rôles des différents acteurs
- Évaluer le risque « harcèlement » et le faire figurer dans votre Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)