

Public : Membres du Comité Economique et Social

- Membres du Comité Economique et Social.
- Personne nommée « Référent harcèlement sexuel ».
- Public RH.
- Représentant du personnel.
- Manager ou toute personne souhaitant participer à la prévention en entreprise vis-à-vis du harcèlement.
- L'ensemble de nos formations est accessible aux personnes en situation de handicap. Merci de nous contacter pour plus de renseignements.

Objectifs :

- Avoir la capacité de reconnaître des cas de harcèlement moral, harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.
- Proposer des actions de prévention.

Pédagogie :

- Exposés, questions-réponses et échanges entre participants.
 - Remise d'un support pédagogique.
 - Documentations institutionnelles.
- Modalités d'évaluation : mise en situation.

Matériel pédagogique :

- Présentation Powerpoint reprenant les principaux points.
- Documentations institutionnelles.

Prérequis : Aucun.

Lieu - Date - Tarifs : Nous consulter.

Programme

Rappel réglementaire : Rappel réglementaire : Article L.1153-5-1, L2314-1 et L2315-18 du Code du Travail

Depuis le 1er janvier 2019, quelle que soit la taille de l'entreprise, le CSE est dans l'obligation de nommer parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, désignation qui se fait par le biais d'une résolution prise à la majorité des membres présents.

Le cadre juridique :

- Les nouveautés en matière de harcèlement moral et sexuel : définition, élargissement des infrastructures, affichages obligatoires,...
- La définition du harcèlement moral/sexuel.
- Les preuves.
- Ce qui n'est pas harcèlement (moral, sexuel, sexiste).

Les obligations de l'entreprise :

- La responsabilité de l'employeur et des subordonnés.
- L'obligation de prévention en matière de harcèlement moral.
- La responsabilité personnelle de harceleur/harceuse.
- La faute inexcusable de l'employeur.
- Les sanctions devant être appliquées.

Le harcèlement moral et les risques psychosociaux :

- Définition du harcèlement moral au travail.
- Les méthodes de management pouvant relever de cas de harcèlement moral.

Conduire une enquête après alerte ou plainte :

- Les différentes typologies de plaignants et de personnes mises en cause.
- Les étapes à suivre durant l'entretien.
- Quelle attitude adopter face à la personne : neutralité, distance, attitude facilitante ...
- Ce qu'il faut dire ou ne pas dire.
- Quelles questions poser.
- Comment savoir s'il peut s'agir de harcèlement.

La politique de l'entreprise en matière de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel :

- L'articulation entre la prévention des risques professionnels et la prévention du harcèlement.
- L'information (affichage, réunions, etc.).
- La remontée d'informations pour avoir connaissance des situations difficiles.
- Le devoir d'alerte.