

« Prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes »

Contexte	La loi du 05/09/2018, dit loi Avenir, oblige la désignation d'un référent en charge d'orienter les salariés dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Dans ce cadre vous souhaitez former un membre du CSE et/ou un collaborateur RH pour qu'ils exercent cette mission de prévention
Objectifs de la formation	• Savoir orienter, informer et accompagner les salariés en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. • Connaître la définition et les sanctions • Appréhender la responsabilité civile et pénale de l'employeur dans ces domaines • Réfléchir à un plan de prévention et d'action dans la lutte contre le harcèlement sexuel (HS) et les agissements sexistes (AS);
Contenu du programme	1. Introduction • Rappel du contexte juridique (national et européen) en matière de harcèlement • Les différents types de harcèlements 2. Définir et caractériser le HS et les AS • Identifier les HS/AS au regard de leur auteur, de la victime, du témoin • Identifier les HS/AS au regard des comportements à risque • Définition du HS/AS au niveau du code pénal et du code du travail • Les recommandations de l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 • Les critères jurisprudentiels 3. Prévenir les HS/AS • L'obligation de sécurité et de prévention de l'employeur • Les outils réglementaires : le règlement intérieur, le pouvoir disciplinaire de l'employeur • Les outils de communication : chartes, affiches, ... • Les outils d'intégration : le DUERP (document unique) et le PAP (plan annuel de prévention) 4. Les acteurs de la lutte contre le HS/AS 1- Les acteurs internes • L'employeurs et ses collaborateurs • Les salariés • Les instances représentatives du personnel et l'exercice de droit d'alerte 5. Les acteurs externes • Le service de santé au travail • L'inspecteur du travail • La CARSAT 6. Zoom sur la médiation 7. De la protection des victimes et témoins à l'obligation de sanction • Le renforcement de l'obligation d'information de l'employeur dans la loi Avenir : quelles actions contentieuses ouvertes aux victimes ? • Les sanctions civiles et pénales • Outre la responsabilité de l'employeur, la responsabilité personnelle de l'harcelleur • La preuve du harcèlement
Modalités pédagogiques	Alternance d'apports théoriques et d'échanges autour d'études de cas issus de la pratique. De nombreux exemples sont fournis par l'intervenant. Pédagogie active Etude de cas et travail pratique de réflexion avec les participants : Un salarié subit des agissements de HS/AS : comment réagir ? quelles actions mener ? Le droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte à la santé mentale des salariés : comment mener une enquête conjointe Employeur/Élus ?
Durée Dates	1 jour possibilité de réaliser cette formation à distance en visioconférence par Journée ou demi-journée À déterminer avec le commanditaire
Public	membre du CSE désigné en qualité de référent
Prérequis	Aucun
Modalités et délais d'accès	Présentiel en INTRA et/ou en distanciel, Formation multimodale À déterminer avec le commanditaire
Modalités d'évaluation	Test de positionnement, Diagnostic QCM, QUIZZ, cas pratiques
Tarifs TTC	À partir de 700 €/jour TTC

Isabelle MADDALONI

98 boulevard BOMPARD, 13007 Marseille

Tel : 06 60 55 39 99

N° Siret 530 935 386 00025 N° déclaration d'activité 93131467013

imaddaloni@imjurisinformation.com