SENSIBILISATION ET PRÉVENTION AUX RISQUES DE HARCÈLEMENT

OBJECTIFS

Maîtriser le cadre légal du harcèlement
Savoir identifier et évaluer les situations de harcèlement sexuel, moral, ou d'agissements sexistes
Prendre conscience des problèmes liés aux harcèlements pour anticiper et prévenir ou éviter tout risque de situation délicate
Adopter une conduite adaptée et un code de bonne conduite
Savoir réagir quand un salarié se dit harcelé

PUBLIC ET PRÉREQUIS

Ouvert à tous les salariés. Manager / superviseur. Pas de prérequis

MOYENS ET OUTILS PÉDAGOGIQUES

La formation s'appuiera sur l'alternance d'exposés théoriques et de mises en situation
Echanges d'expérience entre le formateur et les stagiaires

PROGRAMME

1. Définition légale du harcèlement

- Définition du harcèlement moral et des risques ou pièges à éviter
- Définition du harcèlement sexuel et des agissements sexuels, savoir où fixer les limites
- Connaître les apports de la loi Schiappa du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- Les nouveautés : l'élargissement des infractions, l'affichage...
- Quand peut-on qualifier un délit de harcèlement moral/sexuel

2. Prévenir le harcèlement et les conséquences

- Quelles preuves peuvent justifier un harcèlement : répétition du phénomène, intentionnalité, mots ou comportements à connotations sexuelles ou sexistes, présence de témoins...
- Le dispositif de prévention de votre structure en matière de harcèlement moral
- La responsabilité de l'employeur; Comment mener un entretien
- Quelle attitude adopter face à la personne : neutralité, distance, attitude facilitante...

3.Pénal et civil : que risquez-vous ? Comment se déroulent les procédures ? Comment s'en prémunir ?

- Quelles sont les sanctions pénales encourues pour un harceleur? Et en cas de circonstances aggravantes?
- Quelle procédure judiciaire doit suivre le salarié « harcelé » pour déposer une plainte recevable
- Conseil des Prud'hommes, Tribunal Administratif : rôles et compétences en matière de harcèlement
- Quelles sont les solutions pour extraire le salarié d'une situation de harcèlement : changement de poste, rupture conventionnelle, départ négocié.

4. **Les différents types de harcèlement moral afin de le diagnostiquer.**

- Dans quelles situations peut-on parler de harcèlement moral individuel : liste des 45 agissements (isolement, humiliation, persécution...)
- En quoi les méthodes de management et les organisations de travail peuvent entraîner du harcèlement moral organisationnel

SUIVI ET ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Document d'évaluation de satisfaction, test des acquis, attestation de présence, attestation de formation individualisée

DURÉE

1 jour soit 7h