



1500€

TVA non applicable

L6313-1 du Code du Travail

15 PARTICIPANTS MAXIMUM



INSCRIPTIONS



contact

@forma-sauver.com



04 11 95 03 89

FORMATION PRÉVENIR LES AGISSEMENTS SEXISTES EN ENTREPRISE

PUBLIC

Cette formation de prévention aux agissements sexistes s'adresse à :

- L'ensemble des salariés d'une entreprise
- Manager ou superviseur
- Service RH
- Membres du CSE

- **PRÉREQUIS:** Il est recommandé de parler Français pour suivre cette formation prévention des agissements sexistes et VSS

OBJECTIFS

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Etre en mesure de reconnaître les agissements sexistes et identifier les conduites interdites
- Prendre conscience des problèmes liés au sexisme pour anticiper et prévenir
- Savoir comment réagir et lutter contre les agissements sexistes

MOYENS PÉDAGOGIQUES	MOYENS TECHNIQUES	MOYENS D'ENCADREMENT
<ul style="list-style-type: none"> • Documentation remise aux stagiaires • Aide-mémoire, support de cours • Site internet www.forma-sauver.com 	<ul style="list-style-type: none"> • Ordinateur, vidéo projecteur 	<ul style="list-style-type: none"> • Formateur(trice) spécialisée
MODALITÉS DE DÉROULEMENT	SUIVI DE L'EXÉCUTION	MODE D'ÉVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> • Présentiel en intra-entreprise • Présentiel en interentreprises 	<ul style="list-style-type: none"> • Signature des feuilles d'émargement par demi-journée par les stagiaires et le formateur. 	<p>Echanges / Feed back</p>
MÉTHODES PÉDAGOGIQUES	SANCTION	MAINTIEN DES COMPÉTENCES
<ul style="list-style-type: none"> • Echanges basés sur des apports théoriques et pratiques • Animation réalisable en visioconférence ou sous forme de webinar • Etude d'un cas pratique en entreprise • Support pédagogique de la formation prévention des agissement sexistes et VSS • Auto évaluation préalable en amont de la formation • Évaluation des acquis en fin de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Attestation de formation individuelle • Questionnaire de satisfaction 	<p>24 mois recommandés</p>
DURÉE TOTALE	RYTHME DE LA FORMATION	HORAIRES
<p>1 jour / 7 heures</p>	<p>Sur 1 jour</p>	<p>08:30-12:00_13:00-17:00</p>
LIEU DE FORMATION	PÉRIODE DE RÉALISATION	TAUX DE RÉUSSITE
<p>Sur site client</p>	<p>Inférieur à 2 mois</p>	<p>100 %</p>
RÉFÉRENT PÉDAGOGIQUE	RÉFÉRENT HANDICAP	TAUX DE SATISFACTION
<p>direction@forma-sauver.com</p>	<p>rh@forma-sauver.com</p>	<p>98 %</p>

FORMATION PRÉVENIR LES AGISSEMENTS SEXISTES EN ENTREPRISE

Le programme ici présenté, est à titre indicatif. La gestion du temps dépendra du groupe et des différentes mises en situation. Le temps des séquences peut varier d'une séquence à l'autre selon l'avancé du groupe

Identifier le cadre juridique des agissements sexistes au travail

- Evaluer les éléments à prendre en compte : les textes en évolution (lois des 17 août 2015, 8 août 2016, la loi du 3 août 2018, la loi Santé au Travail du 2 août 2021)
- Caractériser le ou les agissements sexistes : notamment porter atteinte à la dignité en raison de l'appartenance à un sexe ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant
- Intégrer l'utile rapprochement entre le code du travail et le code pénal
 - Le viol et l'agression sexuelle
 - L'interdiction pénale de la provocation à la haine ou la violence, la diffamation et l'injure à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes du fait de leur sexe, en public ou en privé
- Les provocations, diffamations et injures non publiques à caractère sexiste
- Appréhender les différentes obligations de l'employeur et du cadre responsable dérivées de l'obligation générale de sécurité
- Prendre connaissance des actions en civil, voire en pénal ; les notions de procédures relatives aux agissements sexistes
- La charge de la preuve : système général ou spécifique (comme pour les harcèlements interdits)
- Connaître les obligations de l'employeur : négociation annuelle obligatoire, prévention, détection, enquête, sanction (?) ; l'action de la / du DRH : obligatoire ?
- Appréhender le rôle et les actions possibles des instances représentatives du personnel, voire de l'inspection du travail ; les deux droits d'alerte des élus du personnel (CSE, ex-DP, ex-CHSCT)
- Faire un point du Droit sur les liens avec les discriminations et les harcèlements.
- Quelle présomption d'innocence ? Quel devoir de confidentialité, de secret ou de discrétion ? Diffamation et dénonciation calomnieuse...
- Mise au point sur l'état de la jurisprudence

QUELLE PRÉVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES EN ENTREPRISE ?

- Savoir cadrer les faits et définir la faute (fréquente) : soi-disant l'homme est naturellement ou par essence supérieur (et la femme moins ou même inférieure)
- Intégrer le poids de la culture dans les mots (un entraîneur, c'est bien ; mais une entraîneuse ?)
- Repérer les situations à risques, postes et facteurs de risques et savoir distinguer ce qui relève de relations professionnelles normales du champ de l'interdiction
 - Focus sur le harcèlement sexuel : les définitions et des recommandations
 - Focus sur les discriminations : définition et champ d'application sur les interdits (sexe, identité sexuelle, femmes enceintes ou allaitantes, situation familiale et orientation sexuelle)
 - Clarifier et déterminer les différentes formes d'agissements sexistes
- Evaluer les techniques dans les agissements sexistes
- Les fausses bienveillances : « Il faut toujours écouter les femmes, car ce sont des femmes... » ; à propos des qualités naturelles des femmes
- Les insinuations, l'infériorisation professionnelle, l'infantilisation ; les plaisanteries lourdes, mauvaises blagues appuyées, propos graveleux
- Visualiser les défenses de « l'agitateur sexiste » : « Si on ne peut plus blaguer, alors ? »
- Prendre connaissance de la nouvelle notion jurisprudentielle de harcèlement sexuel d'ambiance (harcèlement à connotation sexuelle ou sexiste)
- Assurer la prévention primaire, secondaire ou tertiaire des agissements sexistes selon les dispositions de la loi

AGIR CONCRÈTEMENT EN CAS D'AGISSEMENTS SEXISTES EN ENTREPRISE

- Quel dispositif de recueil des plaintes et des signalements ainsi quel circuit permettant de les traiter ? Le Référent CSE et celui, éventuel, de la direction pour l'entreprise
- Mener un entretien avec la victime. Conduire un entretien avec « l'agitateur sexiste »
- Planifier des entretiens avec les témoins
- Quelles alliés-ressources ? La DRH, la hiérarchie, l'inspection ou la médecine du travail, le Défenseur des Droits. Lancer une médiation : principes et techniques
- Accompagner les victimes, les témoins, les équipes. Sanctionner les auteur-e-s. Conseils en méthodes et pratiques d'entretien et de plans d'action
- Raisonnements partagés sur le traitement des conflits

TROUVER ET METTRE EN PLACE DES SOLUTIONS CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES

- Réaliser des actions sur le terrain. Analyser les faits pour remonter aux causes possiblement dues au travail (la division sexuée du travail ?) et à son organisation afin d'adapter les moyens de prévention
- Améliorer la maîtrise managériale dans une politique de prévention
- Axer l'information et la communication interne
- Elaborer une procédure ou une charte au-delà du règlement intérieur complété
- Recourir aux possibilités de formation dans le plan
- Améliorer le document unique d'évaluation des risques, revoir le programme annuel de prévention, le plan de prévention en coactivité
- Connaître et appliquer les sanctions disciplinaires
- Mettre en place un plan d'action et des pistes de réflexion pour lutter contre les agissement sexistes



CONTACT



contact@forma-sauver.com



450 rue Baden Powell 34000 MONTPELLIER



fixe: 04 11 95 03 89 / Mobile: 06 14 47 47 63



inscriptions: www.forma-sauver.com