



Politique en matière de violence ou de harcèlement sexistes et sexuels

Déclaration de politique générale

L'UNIMA s'engage à fournir un environnement sûr à tou.tes ses employé.es, responsables et bénévoles, sans discrimination pour quelque motif que ce soit et sans violence ou harcèlement au travail, y compris la violence ou le harcèlement sexuels ou fondés sur le sexe. L'UNIMA s'engage à appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de violence ou de harcèlement sexuels ou fondés sur le sexe sur le lieu de travail, à traiter tous les incidents avec sérieux et à enquêter rapidement sur toutes allégations de ce type. Toute personne reconnue coupable de violence ou de harcèlement sexuels ou de discrimination à l'encontre d'une autre personne sur la base de son sexe fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à l'interdiction d'exercer comme bénévole pour l'organisation.

Toutes les plaintes pour violence ou harcèlement sexistes et sexuels seront prises au sérieux, traitées avec respect et en toute confidentialité. Personne ne sera victimisé pour avoir déposé une telle plainte.

Définition de la violence et du harcèlement sexistes et sexuels

La violence et le harcèlement sexistes et sexuels relèvent d'un comportement inapproprié de nature sexuelle ou sexiste qui fait qu'une personne se sent offensée, humiliée et/ou intimidée. Il inclut les situations dans lesquelles une personne est invitée à se livrer à une activité sexuelle comme condition de son emploi ou de son engagement bénévole, ainsi que les situations qui créent un environnement hostile, intimidant ou humiliant pour la personne visée.

La violence et le harcèlement sexistes et sexuels peuvent impliquer un ou plusieurs incidents ou agissements. Ils peuvent être physique, verbal ou non verbal. Les exemples de conduite ou de comportement qui constituent une violence ou un harcèlement sexistes et sexuels incluent, mais ne sont pas limités à :

Comportement physique

- Contact physique inopportun, y compris les tapotements, les pincements, les caresses, les baisers, les étreintes, les caresses ou autres attouchements inappropriés.
- Violence physique, y compris les agressions sexuelles
- L'utilisation de menaces ou de système de récompenses liés à l'emploi pour solliciter des faveurs sexuelles
- Autres formes d'intimidation physique n'impliquant pas de contact, par exemple le non-respect de l'espace personnel d'une autre personne.

Comportement verbal

- Commentaires sur l'apparence, l'âge, la vie privée, etc. d'un.e travailleur.ses, y compris le jugement moral
- Commentaires, blagues, insinuations ou autres agissements à caractère sexuel fondés sur le sexe ou les préférences sexuelles d'une autre personne et qui sont intimidants.
- Avances sexuelles
- Invitations sociales répétées et non désirées pour des rendez-vous ou une intimité physique
- Insultes, remarques dévalorisantes et dégradantes, et interpellations inappropriées fondées sur le sexe ou les préférences sexuelles du.de la travailleur.ses.
- Remarques condescendantes ou paternalistes
- Envoi de messages sexuellement explicites
- Incivilités, manque de respect ou mépris fondés sur le sexe (ils peuvent également être fondés sur des préjugés inconscients).
- Chantage et/ou menaces

Comportement non verbal

- Affichage de contenus sexuellement explicite ou suggestif
- Gestes sexuellement suggestifs
- Gestes désobligeants fondés sur le sexe ou les préférences sexuelles d'une personne
- Sifflement
- Regards concupiscent
- Proximité non physique inappropriée

Toute personne peut être victime de violence ou de harcèlement sexistes et sexuels, indépendamment de son sexe et du sexe de l'auteur.rice de la violence ou du harcèlement. L'UNIMA reconnaît que la violence et le harcèlement sexistes et sexuels peuvent également se produire entre personnes du même sexe. Ce qui importe, c'est que le comportement sexuel fondé sur le genre soit non désiré et jugé inopportun pour la personne contre laquelle il est dirigé.

L'UNIMA reconnaît que la violence et le harcèlement sexistes et sexuels sont une manifestation des relations de pouvoir et qu'il se produisent souvent dans le cadre de relations inégales sur le lieu de travail, par exemple entre le.la directeur.rice ou le.la superviseur.e et l'employé.e.

Toute personne - y compris les employé.es de l'UNIMA et les bénévoles du Comité exécutif, les client.es, les travailleur.ses occasionnel.les, les sous-traitant.es ou les visiteur.ses - qui violente ou harcèle sexuellement une autre personne sera réprimandée conformément à la présente politique interne.

Tous harcèlement ou violence sexistes et sexuels sont interdit, qu'il ait lieu dans les locaux de l'UNIMA ou à l'extérieur, y compris lors d'événements, de voyages d'affaires, de sessions de formation ou de conférences parrainées par l'UNIMA.

Procédures de plainte

Toutes les victimes de violence ou de harcèlement sexistes ou sexuels ont le droit d'être accompagnées dans les réunions, formelles ou informelles, par une personne de leur choix.

Toute personne victime de violence ou de harcèlement sexistes ou sexuels doit, si possible, informer l'auteur.rice présumé.e du harcèlement que son comportement n'est pas souhaité et qu'il n'est pas le bienvenu. UNIMA reconnaît que la violence et le harcèlement sexistes et sexuels peuvent se produire dans le cadre de relations inégales (par exemple entre un.e supérieur.e

hiérarchique et son employé.e) et qu'il peut être impossible pour la victime d'informer l'auteur.rice présumé.e du harcèlement.

Si une victime ne peut pas s'adresser directement à l'auteur.rice présumé.e du harcèlement, elle peut s'adresser à l'un des membres désignés chargés de recevoir les plaintes pour violence et harcèlement sexistes ou sexuels.

Lorsqu'une personne désignée reçoit une plainte pour violence ou harcèlement sexistes ou sexuels, elle s'acquitte des tâches suivantes

- Enregistrer immédiatement les dates, heures et faits de l'incident ou des incidents
- Vérifier le point de vue de la victime quant à l'issue qu'elle souhaite obtenir
- S'assurer que la victime comprend les procédures de l'entreprise pour traiter la plainte
- Discuter et se mettre d'accord sur les étapes suivantes : plainte informelle ou formelle, étant entendu que le choix de résoudre le problème de manière informelle n'empêche pas la victime de déposer une plainte formelle si elle n'est pas satisfaite de l'issue.
- Conserver un enregistrement confidentiel de toutes les discussions
- Respecter le choix de la victime
- Veiller à ce que la victime sache qu'elle peut déposer une plainte en dehors de l'organisation dans le cadre national/juridique approprié

L'UNIMA fournira une formation spécialisée aux membres du comité exécutif, aux bénévoles et aux employé.es de l'UNIMA afin de les sensibiliser à ces formes de violence ou de harcèlement et à la manière d'aider les victimes de violence ou de harcèlement sexistes ou sexuels. L'UNIMA reconnaît qu'étant donné que la violence et le harcèlement sexistes et sexuels se produisent souvent dans le cadre de relations inégales sur le lieu de travail, les victimes ont souvent l'impression qu'elles ne peuvent pas se manifester. L'UNIMA comprend la nécessité d'aider les victimes à porter plainte.

➤ **Mécanisme informel de traitement des plaintes**

Si la victime souhaite traiter la question de manière informelle, la personne désignée le fera :

- Donner à l'auteur.rice présumé.e du harcèlement la possibilité de répondre à la plainte
- S'assurer que le.la harceleur.se présumé.e comprend le mécanisme de plainte
- Faciliter la discussion entre les deux parties afin de parvenir à une résolution informelle qui soit acceptable pour le.la plaignant.e, ou renvoyer l'affaire à des conseiller.es, médiateur.rices ou autres professionnel.les compétent.es, si nécessaire.
- Veiller à ce qu'un dossier confidentiel soit conservé sur ce qui s'est passé
- Assurer un suivi à l'issue du mécanisme de plainte pour s'assurer que le comportement a cessé

➤ **Mécanisme de réclamation formel**

Si la victime souhaite déposer une plainte formelle ou si le mécanisme de plainte informelle n'a pas abouti à un résultat satisfaisant pour la victime, le mécanisme de plainte formelle doit être utilisé pour résoudre le problème.

La personne désignée qui a initialement reçu la plainte soumet l'affaire à l'un ou aux deux représentant.es légaux.les de l'UNIMA – le.la président.e et/ou le.la trésorier.e - afin d'entamer une enquête formelle. Les représentant.es légaux.les peuvent traiter l'affaire eux.elles-mêmes ou la renvoyer à la personne désignée pour qu'elle la gère ou, le cas échéant, la confier à une personne/organisation extérieure.

La personne chargée de l'enquête devra :

- Interroger séparément la victime et le/la harceleur.se présumé.e
- Interroger séparément tout autre tiers concerné
- Décider si l'incident ou les incidents de violence ou de harcèlement sexistes ou sexuels ont eu lieu ou non
- Rédiger un rapport détaillant les enquêtes, les conclusions et les recommandations éventuelles
- Si le harcèlement a eu lieu, décider de la solution appropriée pour la victime, en consultation avec elle (par exemple, des excuses, une modification des conditions de travail, une promotion si la victime a été rétrogradée à la suite du harcèlement, une formation pour l'auteur.rice du harcèlement, des mesures disciplinaires, une suspension, un licenciement).
- Assurer un suivi pour veiller à ce que les recommandations soient mises en œuvre, que le comportement ait cessé et que la victime soit satisfaite du résultat.
- Si elle ne peut pas déterminer que le harcèlement a eu lieu, elle peut néanmoins formuler des recommandations pour assurer le bon fonctionnement de l'organisation
- Tenir un registre de toutes les actions entreprises
- Veiller à ce que tous les dossiers concernant l'affaire restent confidentiels
- Veiller à ce que la procédure soit menée aussi rapidement que possible et, en tout état de cause, dans un délai de 10 jours à compter du dépôt de la plainte

Mécanismes de plaintes externes

Une personne victime de violence ou de harcèlement sexiste ou sexuel peut également déposer une plainte en dehors de l'organisation. Elle peut le faire en déposant une plainte dans son propre pays.

Sanctions et mesures disciplinaires

Toute personne reconnue coupable d'avoir harcelé sexuellement une autre personne ou de l'avoir harcelée sur la base de son sexe, selon les termes de la présente politique, est passible de l'une des sanctions suivantes :

1. Avertissement verbal
2. Avertissement écrit
3. Suspension
4. Licenciement

La nature des sanctions sera appliquée dans cet ordre, en fonction de la gravité et de l'étendue du harcèlement. Des sanctions dissuasives appropriées seront appliquées pour garantir que les cas de violences ou de harcèlement sexistes ou sexuels ne soient pas traités comme des faits anodins. Certains cas graves, y compris la violence physique, peuvent entraîner le licenciement immédiat de l'auteur.rice du harcèlement.

Mise en œuvre de cette politique

L'UNIMA veille à ce que cette politique soit largement diffusée auprès de toutes les personnes concernées. Tou.tes les nouveaux.elles employé.es doivent être informé.es du contenu de cette politique et avoir accès à une formation dans ce domaine.

Tous les deux ans, l'UNIMA demande à tou.tes les employé.es, responsables et membres du comité exécutif de suivre une formation de mise à jour sur le contenu de la présente politique.

Il incombe au Bureau de l'UNIMA de veiller à ce que tou.tes les employé.es, les membres du comité exécutif, les bénévoles et les dirigeant.es aient connaissance de cette politique.

Suivi et évaluation

L'UNIMA reconnaît l'importance du suivi de la présente politique en matière de violence et de harcèlement sexistes et sexuels et veillera à collecter de manière anonyme des statistiques et des données sur la manière dont elle est utilisée et sur son efficacité.

Les superviseur.ses, les directeur.rices et les personnes chargées de traiter les cas de violence et de harcèlement sexuels ou sexistes rendront compte du respect de la présente politique, y compris du nombre d'incidents, de la manière dont ils ont été traités et de toute recommandation formulée. Ce rapport sera établi chaque année. À la suite de ce rapport, l'UNIMA évalue l'efficacité de cette politique et y apporte les modifications nécessaires.

Personnes désignées

Normalement, les personnes désignées seront spécifiées lors de la première réunion du Comité Exécutif suivant un Congrès de l'UNIMA. Ces personnes assument leurs fonctions pour une période de deux ans, renouvelable après les deux premières années. Si une personne désignée n'est pas en mesure de continuer à assumer son rôle, une autre personne sera désignée par le Comité Exécutif.

Pour la période 2022 - 2024, les personnes désignées sont :

Cariad Astles : cariadastles@gmail.com, numéro de téléphone : +44 7870 553032

Femme

Peut lire et parler l'anglais, l'espagnol, le catalan, le français, l'italien, le portugais et le suédois.

Clément Peretjatko : clement.peretjatko@gmail.com, numéro de téléphone : +336 88 31 86 70

Homme

Peut lire et parler le français et l'anglais.

Kata Csató : csato.kata@gmail.com, numéro de téléphone : +36 20 4298298

Femme

Peut lire et parler le hongrois, l'anglais, le polonais ; peut lire l'allemand ; comprend les langues slaves.

Lu et approuvé, le 3 décembre 2022

Karen Smith

Dimitri Jageneau

Lucile Bodson

Président de l'UNIMA
l'UNIMA

Secrétaire Général de l'UNIMA

Trésorier de

