Version Février 2025

GUIDE PRATIQUE POUR LA VICTIME DE HARCÈLE-MENT SEXUEL OU SEXISTE

MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA
Y COOPERACIÓN

aecid

À qui s'adresse ce guide ? 3
Qu'est-ce que le harcèlement ?..... 3
HARCÈLEMENT SEXUEL 3
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO HARCÈLEMENT SEXISTE..... 3
HARCÈLEMENT SEXISTE 3
Comment agir si vous êtes victime ou témoin d'une situation de harcèlement ? 6
Comment engager la procédure de plainte ? 6

CE GUIDE EST UN OUTIL QUI PERMET AUX VICTIMES DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU SEXISTE DE SAVOIR COMMENT DÉNONCER CE GENRE DE SITUATIONS

Vous trouverez plus d'informations dans le Protocole d'action de l'AECID consacré au harcèlement sexuel ou sexiste.

L'AECID réitère son engagement à prévenir et à ne pas tolérer le harcèlement sexuel et sexiste et réaffirme son respect des principes directeurs, des objectifs et des engagements énoncés dans le décret royal 247/2024 du 8 mars 2024.

En outre, elle déclare rejeter toute action susceptible d'être constitutive de harcèlement sexuel et sexiste, sous toutes ses formes et modalités, indépendamment de l'identité de la victime ou de la personne auteure du harcèlement, ou de leur statut au sein de l'organisation, en garantissant le droit des agents publics à un traitement respectueux et digne.

À qui s'adresse ce guide ?

Ce guide s'adresse à tout le personnel travaillant pour l'AECID, qu'il soit salarié ou non de l'organisation.

Qu'est-ce que le harcèlement ?

Il faut distinguer le harcèlement sexuel du harcèlement sexiste.

HARCÈLEMENT SEXUEL

Tout comportement verbal ou physique à caractère sexuel ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, notamment lorsqu'il crée à son encontre une situation intimidante, dégradante ou offensante.

HARCÈLEMENT SEXISTE

Tout comportement fondé sur le genre d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer à son encontre une situation intimidante, dégradante ou offensante.

Conformément aux définitions établies dans la loi organique 3/2007 du 22 mars 2007, les comportements décrits dans la liste ci-dessous peuvent être constitutifs de harcèlement sexuel ou sexiste. Cette liste, fournie à titre d'exemple, ne saurait en aucun cas être exhaustive.

LISTE NON EXHAUSTIVE DE COMPORTEMENTS CONSTITUTIFS DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Comportements verbaux :

- Avances sexuelles, propositions ou pressions en vue d'une activité sexuelle.
- Flirts offensants.
- Propos osés, suggestifs ou désagréables.
- Appels téléphoniques ou contacts sur les réseaux sociaux non désirés.
- Plaisanteries ou commentaires sur l'orientation sexuelle.
- Questions et insinuations sur la vie privée des personnes portent atteinte à leur intégrité sexuelle.
- Propositions indécentes ou compromettantes.

Comportements non verbaux :

- Faire circuler des photos, objets ou écrits sexuellement suggestifs ou pornographiques ; regards ou gestes obscènes.
- Lettres, courriels ou messages sur les réseaux sociaux de nature offensante et au contenu sexuel évident.

Comportements physiques :

- Contact physique délibéré et non demandé.
- Étreintes ou baisers non désirés.
- Proximité physique excessive et superflue.
- Gestes obscènes.

LISTE NON EXHAUSTIVE DE COMPORTEMENTS CONSTITUTIFS DE HARCÈLEMENT SEXISTE

- Dénigrement de la valeur professionnelle du fait de la maternité ou de la paternité.
- Comportement hostile à l'égard des personnes qui exercent leur droit à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.
- Critiques publiques et répétées à l'encontre d'une personne, de son travail et de son investissement professionnel, en raison de son genre.
- Dévalorisation, mépris ou isolement d'une personne dont le comportement n'est pas conforme au rôle social associé à son genre.
- Discriminations fondées sur le genre.
- Attribution de tâches insignifiantes ou irréalisables (délais déraisonnables) à une personne en fonction de son genre.

- Formules dénigrantes à l'encontre d'une personne en raison de son genre.
- Affectation d'une personne à un poste d'un niveau inférieur à celui correspondant à ses compétences ou à sa catégorie, uniquement en raison de son genre.
- Remarques désobligeantes sur les femmes ou les hommes, ou concernant les valeurs considérées comme féminines ou masculines et, de manière plus générale, commentaires sexistes fondés sur des préjugés de genre.
- Ridiculisation ou dévalorisation des capacités, des compétences et du potentiel intellectuel en fonction du genre.
- Absence de considération pour des contributions, des commentaires ou des actions (exclure, ne pas prendre au sérieux).
- Recours à la force physique pour montrer la supériorité d'un sexe sur l'autre.

En outre, une distinction doit être établie entre ces deux situations :

HARCÈLEMENT « QUID PRO QUO »

Dans ce type de harcèlement sexuel, la victime doit choisir entre accepter les exigences sexuelles d'une personne ou perdre certains avantages ou certaines conditions/voir sa situation professionnelle se dégrader, avec des conséquences sur l'accès à la formation professionnelle, le maintien de l'emploi, la promotion, la rémunération ou toute autre décision. Ce type de harcèlement est fondé sur un abus de pouvoir étant donné que la personne auteure du harcèlement a le pouvoir, directement ou indirectement, d'accorder ou de retirer un avantage ou de modifier les conditions de travail.

HARCÈLEMENT D'AMBIANCE

Dans ce type de harcèlement sexuel, la personne auteure du harcèlement impose à la victime des comportements à connotation sexuelle, créant de la sorte un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ces actes peuvent être commis par tout membre de l'entreprise, indépendamment de sa position ou de son statut, ou par des tierces personnes présentes d'une manière ou d'une autre dans l'environnement de travail.

Comment agir si vous êtes victime ou témoin d'une situation de harcèlement ?

- N'hésitez pas à exprimer clairement votre désaccord avec les comportements constitutifs de harcèlement.
- Ne tolérez aucun comportement qui pourrait dégénérer en harcèlement.
- Ne vous sentez pas coupable.
- Ne faites pas comme si de rien n'était, en pensant que la situation s'améliorera d'elle-même, car cela n'arrivera pas.
- Ne pensez pas que c'est normal, que cela a toujours été comme ça et que ça ne changera jamais.
- Surtout, n'hésitez pas à **porter plainte**.

Comment engager la procédure de plainte ?

Qui peut porter plainte ?

- La victime présumée ou la personne qui la représente légalement.
- Les personnes représentant les agents publics dans la région où ils remplissent leurs fonctions.
- Tout agent public ayant connaissance de situations susceptibles d'être constitutives de harcèlement sexuel et/ou sexiste.

Comment déposer une plainte ?

- **Par courriel** à **stopacososexual@aecid.es**
- **Par courrier postal à :**
  Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, Conciliación y Servicios Generales de la AECID.
  Avenida Reyes Católicos 4
  28040 - Madrid.

  Indiquer « stopacososexual » sur l'enveloppe.

  Dès sa réception, le courrier sera enregistré dans le **registre** de l'AECID, mais il **ne sera pas ouvert** et sera envoyé directement à la Direction des ressources humaines.

- **En se présentant personnellement** à la Direction des ressources humaines, de la conciliation et des services généraux de l'AECID.

Qui sont les conseillers confidentiels ?

Les **conseillères ou conseillers confidentiels** sont des personnes qui figurent sur une liste élaborée à cet effet. La personne responsable de l'Inspection générale des services du ministère des Affaires étrangères, de l'Union européenne et de la Coopération (IGS MAEUC) désignera parmi ces personnes une conseillère ou un conseiller qui sera immédiatement informé/e de la situation (dans les 24 heures). La personne désignée sera chargée du traitement du dossier. Elle devra également accompagner et conseiller la victime, et l'informer sur les différentes actions possibles.

La victime pourra demander à être entendue par la conseillère ou le conseiller de son choix. La personne responsable de l'IGS MAEUC autorisera ce changement si les circonstances le permettent.

Comment se déroule la procédure de traitement ?

1ÈRE PHASE (10 JOURS À COMPTER DE LA COMMUNICATION DE L'ACTIVATION)

OUVERTURE DE LA PROCÉDURE

La personne concernée, les représentants des agents publics ou tout agent public ayant connaissance des faits, peuvent demander l'activation du protocole.

Le dossier est transmis à la conseillère ou au conseiller confidentiel dans les 24 heures.

MESURES ET RAPPORTS

La conseillère ou le conseiller peut prendre les mesures appropriées pour obtenir les informations nécessaires, et mettre en place des mesures organisationnelles (de précaution).

À la fin de l'enquête, un rapport d'évaluation contenant des conclusions et des propositions sera établi et communiqué aux parties.

2ÈME PHASE (DURÉE MAXIMALE: 20 JOURS)

ALLÉGATIONS

En cas de désaccord, la victime dispose de dix jours pour contester le rapport (seulement si l'affaire est classée pour manque de preuves ou si la faute appréciée n'est pas constitutive de harcèlement sexuel ou sexiste).

L'unité chargée de l'égalité dispose d'un délai maximum de sept jours pour mettre en place un Comité consultatif.

RAPPORT FINAL

Le Comité consultatif, sur la base des allégations, pourra mettre fin à l'enquête ou proposer un rapport final différent. Ce rapport sera porté à la connaissance des parties.

Formulaire de plainte

Le formulaire pour activer le protocole peut être obtenu :

- sur le site web de l'AECID ;
- sur l'Intranet ;
- sur les tableaux d'affichage des centres de l'AECID ;
- en envoyant une demande par courriel à : **stopacososexual@aecid.es**.