

PROTOCOLE DE MEDICUSMUNDI (MMI) POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL, EN RAISON DU SEXE/GENRE ET DE L'ORIENTATION SEXUELLE.



<p>Réalisé par : Commission de Suivi du Code de Conduite</p>	<p>Adopté par : Assemblée FAMME.</p>	<p>Date : Donostia, 22 juin 2024</p>
--	--	--

Protocole pour la prévention et l'action contre le harcèlement sexuel, en raison du sexe/genre et de l'orientation sexuelle. Assemblée de Saint-Sébastien. 22 juin 2024

**PROTOCOLE DE MEDICUSMUNDI (MMI) POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION
CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL, EN RAISON DU SEXE/GENRE OU DE
L'ORIENTATION SEXUELLE.**

SOMMAIRE

- 1. INTRODUCTION ET MOTIVATION.**
- 2. OBJECTIFS**
- 3. DÉCLARATION DE PRINCIPES.**
- 4. RÉGLEMENTATION DE RÉFÉRENCE**
- 5. DOMAINE D'APPLICATION**
- 6. DÉFINITION DES CONCEPTS**
- 7. PROCÉDURE D'ACTION**
 - 7.1.- Présentation de la plainte, activation du protocole et traitement du dossier administratif**
 - 7.2.- Résolution du dossier de harcèlement**
 - 7.3.- Suivi**
- 8. MESURES DE PRÉVENTION DE L'ORGANISATION. INFRACTIONS ET SANCTIONS**
- 9. VALIDITÉ, OBLIGATION DE CONFORMITÉ ET ENTRÉE EN VIGUEUR**
- 10. SUIVI ET ÉVALUATION**
- 11. MODÈLE DE PLAINTÉ**

1. INTRODUCTION ET MOTIVATION

Medicusmundi compte parmi ses valeurs respecter les principes de transparence et de bonnes pratiques. C'est pourquoi, l'organisation a un [code de conduite](#) que toutes les personnes liées à **Medicusmundi** doivent respecter, qu'elles soient travailleuses ou bénévoles. Le code comprend également un [manuel de conduite pour les institutions tierces](#) avec lesquelles l'organisation a des relations, applicable si ces institutions ne disposent pas de leur propre code. Le code de conduite doit se faire connaître de tous les groupes d'intérêt, parmi des actions de formation, avec pour but d'orienter l'organisation et ses membres vers des comportements optimaux en prévenant, en rejetant et en pénalisant les comportements inappropriés et interdits.

Medicusmundi estime qu'il est fondamental de disposer d'un protocole concret pour la gestion du harcèlement sexuel, en raison du sexe et de l'orientation sexuelle, afin de préserver la dignité des personnes impliquées au sein de l'organisation. L'objectif est de créer et maintenir un environnement de travail et de bénévolat respectueux de la dignité et de la liberté individuelle.

Medicusmundi, dans son engagement d'amélioration constante, développe le présent Protocole incluant des mesures préventives et la procédure à suivre dans le cas où une personne voudrait dénoncer un possible cas de harcèlement sexuel, en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle. **Medicusmundi** s'engage à éliminer toute situation de ce type dans les relations de travail et de bénévolat au travers d'un processus permettant de donner une solution aux réclamations avec les garanties dues, se basant sur les lois en vigueur, ainsi que sur les propres normes de **Medicusmundi**.

Medicusmundi assure un traitement absolument confidentiel des cas pouvant se produire, ainsi que la protection de toutes les parties impliquées.

2. OBJECTIFS

L'objectif du présent protocole est de définir les règles permettant d'identifier une situation de harcèlement sexuel, en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle, avec pour but de résoudre une situation discriminatoire et d'en minimiser les conséquences, en garantissant à tout moment les droits de toutes les personnes impliquées.

DÉFINIR LES RÈGLES PERMETTANT D'IDENTIFIER UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT SEXUEL, EN RAISON DU SEXE OU DE L'ORIENTATION SEXUELLE, AVEC POUR BUT DE RÉSOUDRE UNE SITUATION DISCRIMINATOIRE ET EN RÉDUIRE LES CONSÉQUENCES, EN GARANTISSANT À TOUT MOMENT LES DROITS DE TOUTES LES PERSONNES IMPLIQUÉES.

Le présent protocole se base sur trois principes incontournables pour toutes les personnes qui constituent **Medicusmundi** :

- Le droit de toute personne à recevoir un traitement courtois, respectueux et digne.
- Le droit à l'égalité et à la non-discrimination au travail.
- Le droit à la santé au travail, garanti non seulement en veillant sur la prévention et la protection face aux risques qui peuvent mener à une détérioration de la santé physique mais aussi psychique.

Le protocole énumère les actions nécessaires pour l'enquête et l'analyse en fournissant au personnel une procédure objective qui garantit la prévention et la résolution de ce type de cas.

L'existence d'un protocole d'action pour traiter les plaintes pour harcèlement n'est pas le seul élément de lutte contre ce problème. C'est pourquoi, dans l'engagement de **Medicusmundi** sont aussi incluses les mesures préventives suivantes :

- Information et sensibilisation : initiatives visant à reconnaître une situation de harcèlement, à informer sur les droits et les ressources disponibles, ainsi qu'à diffuser le présent protocole.
- Formation : **Medicusmundi** s'engage à réaliser des actions de formation qui aident à prévenir le harcèlement dans l'environnement de travail et de volontariat.

3. DÉCLARATION DE PRINCIPES

Medicusmundi déclare qu'aucune situation de harcèlement, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel, en raison du sexe/genre ou de l'orientation sexuelle, ne sera tolérée au sein de l'organisation, qui s'engage à maintenir un environnement de travail et de volontariat exempt de tout type de harcèlement. Il en revient de la responsabilité de chaque membre de **Medicusmundi** d'assurer un environnement de travail respectueux des droits du reste des membres qui l'intègrent.

TOLÉRANCE ZÉRO ENVERS LES COMPORTEMENTS CONSTITUTIFS DE HARCÈLEMENT SEXUEL, EN RAISON DU SEXE OU DE L'ORIENTATION SEXUELLE

Par le biais du présent protocole, **Medicusmundi** manifeste sa tolérance zéro à l'égard de tout comportement constitutif de harcèlement sexuel, en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle au sein de l'organisation.

En adoptant ce protocole, **Medicusmundi** souhaite souligner son engagement en faveur de la prévention et de la lutte contre le harcèlement sexuel, en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle, en informant de son application toutes les personnes faisant partie de l'organisation, qu'il s'agisse de son propre personnel ou de personnes provenant d'autres organisations, y compris les personnes qui, sans avoir de relation de travail, fournissent des services ou collaborent avec l'organisation, telles que les personnes en formation, les stagiaires non professionnels ou les bénévoles, entre autres.

De même, **Medicusmundi** s'engage à faire connaître l'existence du présent protocole, en indiquant la nécessité de son strict respect, aux organisations vers lesquelles le personnel se déplacerait. Par conséquent, l'obligation de respecter les dispositions de ce protocole sera mentionnée dans les contrats signés avec d'autres organisations, comprenant une clause supplémentaire dans le "Manuel de conduite pour tiers".

Dans le Manuel de conduite destiné aux tiers, la clause se présenterait ainsi :

LES INSTITUTIONS LIÉES À MEDICUSMUNDI DANS LE CADRE DE LEURS INTERVENTIONS, PAR UN ACCORD DE COLLABORATION OU CONTRAT DE PRESTATION DE SERVICES, S'ENGAGENT À CE QUE LEUR PERSONNEL, SALARIÉ OU BÉNÉVOLE, PARTICIPANT À CES INTERVENTIONS, SE CONFORME AUX DISPOSITIONS DU PRÉSENT PROTOCOLE, AINSI QUE À CE QUI FIGURE DANS LE "PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL, EN RAISON DU SEXE/GENRE ET DE L'ORIENTATION SEXUELLE" ÉLABORÉ PAR MEDICUSMUNDI

En effet, en s'engageant à respecter les mesures énoncées dans ce protocole, **Medicusmundi** exprime et rend publique sa volonté d'adopter une attitude préventive, tant dans la prévention du harcèlement (sensibilisation et information de comportements non tolérés par l'organisation), comme dans la diffusion de bonnes attitudes et l'implantation d'autant de mesures nécessaires pour gérer les potentielles plaintes, ainsi que statuer de manière appropriée dans chaque cas.

Afin de respecter les engagements pris dans le cadre du présent protocole et dans les termes exposés jusqu'à présent, **Medicusmundi** implante un *protocole de prévention et d'action face au harcèlement sexuel, en raison du sexe/genre ou de l'orientation sexuelle*, adopté en assemblée, avec l'intention de mettre en place un mécanisme permettant d'agir de manière globale et efficace face à tout comportement pouvant constituer une forme de harcèlement sexuel, en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle. A cet effet, ce protocole réunit les trois types de mesures établies à l'[article 7 de l'annexe du RD 901/2020 du 13 octobre](#) :

1. Mesures préventives, avec déclaration de principes, définition du harcèlement sexuel, en raison du sexe et de l'orientation sexuelle, ainsi que l'identification des comportements susceptibles d'être constitutifs de harcèlement.
2. Mesures proactives ou procédurales contre le harcèlement, les plaintes éventuelles et les mesures conservatoires et/ou correctives applicables.
3. Identification de mesures réactives face au harcèlement et, le cas échéant, le régime disciplinaire applicable.

Medicusmundi formalise la déclaration de principe suivante, dans le but de souligner la manière dont doivent se dérouler les relations entre les personnes liées à l'organisation ainsi que les comportements qui ne sont pas tolérables dans l'organisation.

Cette procédure s'avère applicable à tout comportement constitutif de harcèlement sexuel, en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle pouvant se manifester à **Medicusmundi**.

En mettant en place ce protocole, **Medicusmundi** assume son engagement de prévenir, ne pas tolérer, combattre, et poursuivre toute manifestation de harcèlement sexuel, en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle, dans son organisation.

Le harcèlement est, par définition, un acte pluri-offensif portant atteinte à plusieurs intérêts juridiques, parmi lesquels se distinguent la dignité des personnes liées à **Medicusmundi** comme le droit à la vie et à l'intégrité physique, psychique et morale. L'atteinte à la dignité ne fait pas obstacle à ce qu'un tel acte puisse également entraîner un préjudice pour d'autres intérêts juridiques divers tels que l'égalité et l'intervention de la discrimination, l'honneur, l'image propre, l'intimité, la santé, etc. Dans tous les cas, le harcèlement sera toujours par définition incompatible avec la dignité humaine. Le harcèlement sexuel, en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle, porte toujours atteinte à la dignité de celui qui en est victime et constitue une discrimination en raison du sexe.

Au sein de **Medicusmundi**, toute conduite pouvant constituer du harcèlement sexuel, en raison du sexe/genre ou de l'orientation sexuelle ne sera ni permise ni tolérée, sous aucune forme. **Medicusmundi** sanctionnera aussi bien celui qui engage un comportement offensif que celui qui le promeut, l'encourage et/ou le tolère. Tous les membres de **Medicusmundi** se doivent de respecter les droits fondamentaux de tous les membres de l'organisation, ainsi que ceux qui prêtent leurs services. Elles doivent s'abstenir de tout comportement contraire à la dignité, à la vie privée et au principe d'égalité et de non-discrimination, et promouvoir en tout temps des comportements respectueux.

*MEDICUSMUNDI SANCTIONNERA AUSSI BIEN CELUI QUI ENGAGE UN COMPORTEMENT OFFENSIF
QUE CELUI QUI LE PROMEUT, L'ENCOURAGE ET/OU LE TOLÈRE*

Enfin, toute personne estimant être harcelée ou avoir connaissance d'une situation de harcèlement sexuel, en raison du sexe/genre ou de l'orientation sexuelle, aura la possibilité, par une dénonciation,

d'activer ce protocole comme procédure interne, confidentielle et rapide, visant à éradiquer le harcèlement et à réparer ses effets.

Une fois l'enquête menée et dans le cas où serait confirmé un cas de harcèlement sexuel, en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle, **Medicusmundi** sanctionnera la personne concernée et s'engage à utiliser tout son pouvoir de direction et de sanction pour garantir un environnement de travail exempt de violence, de comportements discriminatoires sexistes ou homophobes, et conforme aux principes de sécurité et de santé au travail.

4. RÉGLEMENTATION DE RÉFÉRENCE

La rédaction du présent protocole prend pour référence la réglementation espagnole suivante :

- [Constitution espagnole.](#)
- [Loi 31/1995, du 8 novembre, relative à la prévention des risques professionnels.](#)
- [Directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004,](#) mettant en œuvre le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès à des biens et services et leur fourniture.
- [Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006,](#) relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.
- [Code de conduite communautaire pour lutter contre le harcèlement sexuel du 27 novembre 1991.](#)
- [Loi organique 3/2007, du 22 mars,](#) pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes.
- [Décret législatif royal 2/2015, du 23 octobre,](#) approuvant le texte refondu de la Loi du Statut des Travailleurs.
- [RD 901/2020, du 13 octobre, réglementant les plans d'égalité et leur enregistrement, et modifiant le décret royal 713/2010, du 28 mai, à propos de l'enregistrement et le dépôt des conventions et accords collectifs de travail,](#) ainsi que l'article [14 de la loi 31/1995, du 8 novembre, relative à la prévention des risques professionnels.](#)
- Réglementation interne de **Medicusmundi**.

5. DOMAINE D'APPLICATION

Le présent protocole s'appliquera à toute personne membre de l'organisation, sans distinction géographique et sans que le type de relation existant avec **Medicusmundi** (personnel salarié, personnes bénévoles, etc.) n'entraîne de distinction à cet égard.

Lorsque la personne présumée harceleur se trouvera en dehors du pouvoir exécutif de l'organisation et que, par conséquent, **Medicusmundi** ne pourra pas appliquer la procédure dans son

intégralité, l'organisation s'adressera à l'autorité compétente afin de résoudre le problème et accompagnera la personne harcelée tout au long de la procédure de plainte ordinaire.

Le protocole sera applicable aux situations de harcèlement sexuel, en raison du sexe/genre et de l'orientation sexuelle survenant pendant le travail, en relation avec le travail ou à la suite de celui-ci, notamment :

- a) sur le lieu de travail, y compris dans les espaces publics et privés lorsqu'ils constituent un lieu de travail ;
- b) dans les lieux où s'exerce le travail, où la personne prend ses pauses, ses repas, dans les sanitaires ou les vestiaires ;
- c) lors des déplacements, voyages, événements ou activités sociales ou de formation liés au travail ;
- d) dans le cadre des communications professionnelles, y compris celles effectuées par le biais des technologies de l'information et de la communication (harcèlement virtuel ou cyberharcèlement) ;
- e) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

6. DÉFINITION DES CONCEPTS

Le présent protocole décrit ci-dessous les différents types de harcèlement auxquels il s'applique.

HARCELEMENT SEXUEL. Sans préjudice de ce qui est établi par le Code pénal espagnol, le harcèlement sexuel, au sens du présent protocole, désigne tout comportement verbal ou physique à connotation sexuelle ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'il crée un environnement intimidant, dégradant ou offensant.

Tout acte de harcèlement sexuel sera considéré comme discriminatoire.

Le fait de subordonner un droit ou une attente de droit à l'acceptation d'une situation constitutive de harcèlement sexuel sera également considéré comme un acte de discrimination fondé sur le sexe.

À titre d'exemple et sans caractère exhaustif ni limitatif, les comportements décrits ci-dessous peuvent constituer du harcèlement sexuel :

Comportements verbaux:

- Cas d'insinuations sexuelles, propositions ou pression en vue d'une activité sexuelle;
- Des flirts offensants ;
- Insinuations, allusions ou commentaires obscènes ;
- Appels téléphoniques ou contacts indésirables sur les réseaux sociaux ;
- Blagues ou commentaires sur l'apparence sexuelle.

Comportements non verbaux :

- Affichage de photos sexuellement suggestives ou pornographiques, d'objets ou d'écrits, regards impudiques, gestes.
- Lettres, courriels ou messages sur les réseaux sociaux à caractère offensant et au contenu clairement sexuel.

Comportements physiques :

- Contact physique délibéré et non sollicité, câlins ou baisers non désirés, rapprochement physique excessif et injustifié.

Harcèlement sexuel “quid pro quo” ou chantage sexuel

Parmi les comportements constitutifs du harcèlement sexuel, nous pouvons distinguer le harcèlement sexuel “quid pro quo” ou chantage sexuel consistant à forcer la victime à choisir entre se soumettre à des exigences sexuelles, perdre ou voir lésés certains avantages ou conditions de travail, affectant l'accès à la formation, à la promotion, à la rémunération ou à toute autre décision en la matière. Dans la mesure où il s'agit d'un abus d'autorité, le harceleur sera la personne qui a le pouvoir, directement ou indirectement, d'accorder ou de retirer un avantage ou une condition de travail.

Harcèlement sexuel “environnemental”

Dans ce type de harcèlement sexuel le harceleur crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour la victime, à la suite d'attitudes et de comportements indésirables à caractère sexuel. Ces actes peuvent être commis par toute personne liée à l'organisation, indépendamment de sa position ou de son statut, ou par des tiers situés d'une manière ou d'une autre dans l'environnement de son activité.

HARCÈLEMENT EN RAISON DU SEXE. Constitue un harcèlement fondé sur le sexe tout comportement lié au sexe d'une personne qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, dégradant ou offensant.

Tout harcèlement fondé sur le sexe est considéré comme discriminatoire.

Pour déterminer qu'il existe effectivement, dans une réalité concrète, une situation pouvant être qualifiée de harcèlement sexuel, il faut qu'un ensemble d'éléments constitutifs d'un :

- a) Harcèlement, entendu comme tout comportement intimidant, dégradant, humiliant et offensant provenant de l'extérieur et perçu comme tel par la personne qui le subit.
- b) Atteinte objective à la dignité de la victime et perçue subjectivement comme telle par celle-ci.
- c) Résultat pluri-offensif. L'atteinte à la dignité d'une personne victime de harcèlement sexuel n'empêche pas la concomitance d'une atteinte à d'autres droits fondamentaux de la victime, tels que le droit de ne pas subir de discrimination, une atteinte à la santé mentale et physique, etc.

- d) Que ce ne soit pas un fait isolé.
- e) Le motif de ces comportements doit être lié au fait qu'elles sont des femmes ou à des circonstances qui, biologiquement, ne peuvent les concerner qu'elles (grossesse, maternité, allaitement naturel) ; ou en lien avec les fonctions reproductives et de soins qui, en raison de la discrimination sociale, leur sont présumées inhérentes. En ce sens, le harcèlement fondé sur le sexe peut également toucher les hommes lorsqu'ils exercent des fonctions, des tâches ou des activités liées au rôle qui a été historiquement attribué aux femmes, par exemple un travailleur masculin harcelé parce qu'il s'occupe d'enfants ou de personnes dépendantes.

Le fait de subordonner un droit ou une attente de droit à l'acceptation d'une situation constitutive de harcèlement fondé sur le sexe est également considéré comme un acte de discrimination fondé sur le sexe.

Comportements constitutifs de harcèlement fondé sur le sexe/le genre

À titre d'exemple, et sans vouloir être exhaustif ou restrictif, voici une série de comportements concrets qui, remplissant les conditions énoncées au point précédent, pourraient constituer un harcèlement fondé sur le sexe au travail s'ils se produisaient de manière répétée.

Attaques par des mesures organisationnelles

1. Juger les performances d'une personne de manière offensive, occulter ses efforts et ses compétences.
2. Remettre en question et désavouer les décisions de la personne.
3. Ne pas attribuer de tâches, ou attribuer des tâches absurdes ou dégradantes.
4. Refuser ou dissimuler les moyens nécessaires à la réalisation du travail ou fournir des informations erronées.
5. Attribuer des tâches très supérieures ou très inférieures aux compétences ou qualifications de la personne, ou qui exigent une qualification bien inférieure à celle qu'elle possède.
6. Ordres contradictoires ou impossibles à exécuter.
7. Vol d'effets personnels, de documents, d'outils de travail, suppression de fichiers informatiques, manipulation des outils de travail causant un préjudice, etc.
8. Menaces ou pressions à l'encontre des personnes qui soutiennent la victime.
9. Manipulation, dissimulation, renvoi du courrier, des appels téléphoniques, des messages, etc. de la personne.
10. Refus ou difficultés d'accès aux autorisations, cours, activités, etc.

Actions visant à isoler la victime

1. Changer l'emplacement de la personne en la séparant de ses collègues (isolement).
2. Ignorer la présence de la personne.
3. Ne pas adresser la parole à la personne.
4. Restreindre aux collègues la possibilité de parler avec la personne.
5. Ne pas permettre à la personne de s'exprimer.
6. Éviter tout contact visuel.
7. Éliminer ou restreindre les moyens de communication disponibles pour la personne (téléphone, courrier électronique, etc.).

Activités affectant la santé physique ou psychique de la victime

1. Menaces et agressions physiques.
2. Menaces verbales ou écrites.
3. Cris et/ou insultes.
4. Appels téléphoniques terrifiants.
5. Provoquer la personne, en l'obligeant à réagir émotionnellement.
6. Occasionner intentionnellement des dépenses pour nuire à la personne.
7. Occasionner des dégâts sur le lieu de travail ou à ses affaires personnelles.
8. Exiger de la personne qu'elle effectue des travaux dangereux ou préjudiciables à sa santé.

Attaques à la vie privée et à la réputation personnelle ou professionnelle

1. Manipuler la réputation personnelle ou professionnelle à travers la rumeur, la diffamation et le ridicule.
2. Laisser entendre que la personne a des problèmes psychologiques, essayer de la soumettre à un examen ou diagnostic psychiatrique.
Moqueries sur les gestes, la voix, l'apparence physique, les handicaps, donner des surnoms, etc.
3. Critiques concernant la nationalité, les attitudes et croyances politiques ou religieuses, la vie privée, etc.

HARCÈLEMENT EN RAISON DE L'ORIENTATION SEXUELLE.

Tout comportement basé sur l'orientation sexuelle, l'expression et l'identité de genre d'une personne qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou à son intégrité physique ou psychique, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant ou gênant.

À titre d'exemple, et sans intention exclusive ou limitative, suit une série de comportements concrets qui, **dans le respect des conditions préalablement établies**, pourraient constituer du harcèlement en raison de l'orientation sexuelle sur le lieu de travail s'ils se produisent de manière répétée :

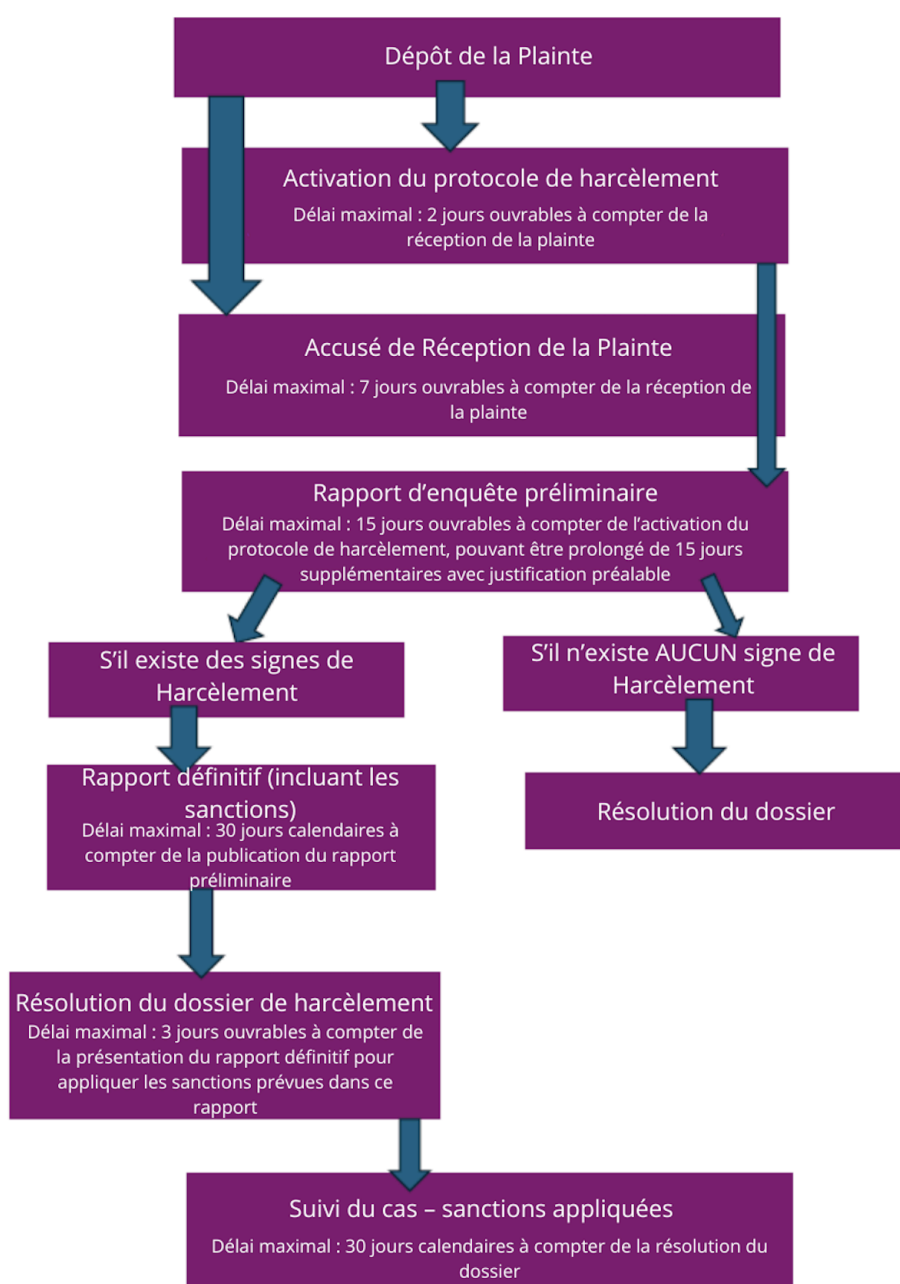
- S'adresser à la personne de manière offensante en raison de son orientation sexuelle.
- Ridiculiser la personne par rapport à son orientation sexuelle.
- Mépriser le travail effectué par la personne en raison de son orientation sexuelle.
- Ignorer les contributions, les commentaires ou traiter les personnes de manière inégale en se basant sur leur orientation sexuelle.

Le harcèlement sexuel, en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle, peut être exercé par une personne hiérarchiquement supérieure envers une personne subordonnée (harcèlement descendant), ou par une personne subordonnée envers une personne hiérarchiquement supérieure (harcèlement ascendant), ainsi qu'entre collègues et même par des tiers (harcèlement horizontal). Ces comportements doivent être non désirés et offensants pour la personne qui en est la cible.

Toutes ces situations peuvent être exercées de manière individuelle ou collective et dirigées contre une seule personne ou contre un groupe.

7. PROCÉDURE D'ACTION

De manière schématique, les phases et les délais maximaux pour mener à bien la procédure d'action sont les suivants :



PROCÉDURE

7.1.- Présentation de la plainte, activation du protocole et traitement du dossier administratif

1º) Medicusmundi désigne la Commission de Suivi du Code de Conduite (CSCC) comme organe instructeur chargé de traiter toute plainte reçue en matière de harcèlement sexuel, en raison du sexe/genre ou de l'orientation sexuelle au travail, de mener l'enquête, d'assurer le suivi et de proposer, le cas échéant, les mesures disciplinaires correspondantes. Toute personne travaillant dans l'organisation sera informée de cette désignation et des modalités de dépôt des plaintes, de manière claire et concise.

2º) Les plaintes peuvent être anonymes et présentées soit par la personne s'estimant victime de harcèlement (sexuel, lié au sexe ou à l'orientation sexuelle), soit par toute personne ayant connaissance de la situation. Toutefois, dans le cas de plainte anonyme, la CSCC ne pourra pas contacter le plaignant pour obtenir des informations complémentaires ni lui communiquer la décision finale.

3º) Les plaintes peuvent être transmises via le canal de signalement, en remplissant le formulaire en ligne disponible sur notre site web (<https://medicusmundi.es/es/quienes-somos/transparencia/codigo-de-conducta>), par courriel (codigodeconducta@medicusmundi.es) ou par courrier postal adressé à la Fédération des Associations Medicus Mundi en Espagne, C/ Lanuza 9, local, 28028 Madrid. Seuls la CSCC et la personne responsable du canal de signalement auront accès aux plaintes reçues.

4º) Une fois la plainte reçue, la procédure sera activée pour analyse et enquête dans un délai maximum de 2 jours ouvrables. Toute plainte reçue bénéficiera d'une présomption de véracité.

5º) Medicusmundi garantira la confidentialité tant du plaignant que de la personne visée par la plainte. Dès réception d'une plainte, la CSCC enverra un accusé de réception au plaignant dans un délai maximum de 7 jours ouvrables, à condition qu'une adresse électronique ou postale valide ait été fournie.

6º) La CSCC, directement ou par délégation, mènera une enquête rapide et confidentielle, en auditionnant les personnes concernées ainsi que les éventuels témoins proposés, et en demandant toute documentation nécessaire, dans le respect de la réglementation sur la protection des données et la confidentialité. Les personnes sollicitées devront collaborer avec la plus grande diligence possible.

Dans un délai de 15 jours ouvrables à compter de l'activation du protocole, la CSCC rédigera un rapport avec les résultats de l'enquête et les mesures jugées appropriées, clôturant ainsi le processus. Dans des cas exceptionnels, ce délai pourra être prolongé de 15 jours ouvrables supplémentaires. Le processus se conclura soit par une médiation entre les parties, soit par la constatation qu'aucun harcèlement n'existe dans le cadre du travail ou du volontariat.

La CSCC garantira l'impartialité de son action. Ainsi, en cas de lien de parenté par consanguinité ou par alliance avec une ou plusieurs des personnes concernées par l'enquête, d'amitié intime, d'inimitié manifeste envers les personnes impliquées dans la procédure, ou d'intérêt direct ou indirect dans le processus en question, elle devra s'abstenir d'intervenir et en informer la présidence du Conseil exécutif de la FAMME afin d'être remplacée. Dans le cas où, malgré l'existence de ces motifs, cette personne ne se retirait pas, toute personne concernée par la procédure pourra demander sa récusation.

7º) Lorsque la CSCC considère que la plainte en cours d'examen est susceptible de constituer un cas de harcèlement au sein de l'environnement de travail et/ou du volontariat, la commission décidera de la pratique de toutes les preuves et actions qu'elle jugera appropriées pour l'élucidation des faits dénoncés, en donnant audience en premier lieu à la victime, puis à la personne présumée harceleur et aux témoins ou autres personnes qu'elle estimera nécessaires. Les deux parties impliquées pourront être assistées et accompagnées par une personne de confiance, qui devra garder la confidentialité concernant son intervention et la procédure en cours.

8º) **Medicusmundi** garantira que la procédure sera menée aussi rapidement et efficacement que possible et protégera en tout temps l'intimité, la confidentialité et la dignité des personnes concernées, ainsi que le droit de contradiction de la personne dénoncée. Tout au long de la procédure, la CSCC maintiendra une stricte confidentialité quant au respect de toutes les informations auxquelles elle aura accès, et toutes les investigations internes qui pourraient avoir lieu seront réalisées avec tact et respect.

9º) Tant la personne plaignante que la personne dénoncée ont droit à ne pas recevoir un traitement défavorable et la personne dénoncée aura toujours droit à la présomption d'innocence.

10º) Pendant le traitement du dossier, sur proposition de la CSCC, **Medicusmundi** adoptera les mesures conservatoires nécessaires pour pallier l'éventuelle intensification de la situation de harcèlement, sans que ces mesures puissent supposer un préjudice permanent et définitif aux conditions de travail de la victime. En tout état de cause, **Medicusmundi** séparera la personne présumée harceleur de la victime.

11º) Au terme de l'enquête, la CSCC rédigera un rapport reprenant les faits, les témoignages, les preuves apportées et/ou recueillies et concluant s'il y a, selon elle, des signes de harcèlement sexuel, en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle. Pour la rédaction de ce rapport, la CSCC disposera d'un délai maximal de 30 jours calendaires à compter de l'émission du rapport préliminaire.

Si l'enquête réalisée démontre qu'il existe des signes de harcèlement, les conclusions du rapport amèneront la CSCC à proposer à **Medicusmundi** les mesures à adopter, pouvant inclure, en cas de gravité, le licenciement disciplinaire de la personne agresseuse.

Si l'enquête réalisée ne révèle aucun signe de harcèlement, la CSCC le fera figurer dans le rapport comme preuve que le harcèlement sexuel, en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle, n'a pas eu lieu.

Si, en l'absence de harcèlement, une situation de conflit inappropriée ou des comportements susceptibles de se répéter dans le temps et de mener à du harcèlement persistent sont identifiés, la

CSCC le communiquera à **Medicusmundi**, en suggérant que les mesures nécessaires à ce sujet soient prises pour mettre fin à cette situation.

12º) Aucune des actions entreprises n'empêchera les personnes impliquées de solliciter les actions judiciaires, administratives ou de tout autre type qu'elles jugeraient appropriées.

7.2.- Résolution du dossier de harcèlement

Une fois les conclusions et les propositions de sanctions éventuelles issues de l'enquête de la CSCC reçues, **Medicusmundi** disposera d'un délai de trois jours ouvrables à compter de la réception du rapport de la CSCC pour exécuter les sanctions proposées par celle-ci, étant la seule entité habilitée à décider à ce sujet.

La décision adoptée sera communiquée par écrit à la victime, à la personne visée par la plainte et à la CSCC.

Compte tenu du rapport de conclusions élaboré par la CSCC, **Medicusmundi** procédera à :

- a) classer l'affaire, en dressant le procès verbal correspondant ;
- b) adopter toutes les mesures jugées opportunes en fonction des recommandations formulées par la CSCC. À titre d'exemple, parmi les décisions que **Medicusmundi** peut adopter dans ce cadre, on peut citer :
 - a. séparer physiquement la personne présumée agresseuse de la victime, par un changement de poste et/ou de service ou d'horaire. En aucun cas la victime de harcèlement ne pourra être contrainte à un changement de poste, d'horaire ou de lieu de travail au sein de **Medicusmundi**.
 - b. sans préjudice de ce qui précède, le cas échéant et en fonction des résultats de l'enquête, la personne agresseuse sera sanctionnée par l'application du barème d'infractions et de sanctions prévu dans la convention collective applicable à chaque association médicale, le cas échéant, dans le Statut des travailleurs espagnols.

Parmi les sanctions envisageables à l'encontre de la personne agresseuse, les suivantes seront prises en compte :

- 1. mutation, déplacement, changement de poste, d'horaire ou de lieu de travail ;
- 2. suspension de l'emploi et du salaire ;
- 3. limitation temporaire de la possibilité de promotion ;
- 4. licenciement disciplinaire

Dans le cas où la sanction imposée à la personne agresseuse ne serait pas la rupture du contrat de travail, **Medicusmundi** maintiendra un devoir actif de vigilance à l'égard de cette personne lors de sa réintégration (en cas de suspension) ou sur son nouveau lieu de travail en cas de mutation.

Dans tous les cas, l'objectif d'éradiquer le harcèlement ne sera pas atteint par la seule adoption d'une mesure de changement de poste ou de suspension : un suivi et un contrôle postérieurs devront être assurés par **Medicusmundi**.

Medicusmundi adoptera les mesures préventives nécessaires pour éviter toute répétition de la situation, renforcera les actions de formation et de sensibilisation et mettra en œuvre des actions de protection de la sécurité et de la santé de la victime, parmi lesquelles :

- Évaluation des risques psychosociaux au sein de **Medicusmundi**.
- Adoption de mesures de vigilance pour protéger la victime.
- Adoption de mesures visant à éviter la récurrence des personnes sanctionnées.
- Soutien psychologique et social à la personne harcelée.
- Modification des conditions de travail jugées bénéfiques pour la récupération de la victime, avec son accord préalable.
- Formation ou remise à niveau professionnelle de la personne harcelée lorsqu'elle a été en arrêt maladie pendant une période prolongée.
- Mise en œuvre de nouvelles actions de formation et de sensibilisation pour la prévention, la détection et l'intervention face au harcèlement sexuel, en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle, à destination de l'ensemble du personnel de **Medicusmundi**.

7.3.- Suivi.

Une fois le dossier clôturé, et dans un délai ne dépassant pas 30 jours ouvrables, la CSCC procédera à un suivi des accords adoptés, c'est-à-dire de leur exécution et/ou des résultats des mesures mises en œuvre. Un rapport sera établi à l'issue de ce suivi, contenant les propositions de mesures à adopter dans le cas où les faits à l'origine de la procédure continueraient de se produire. Ce rapport analysera également si les mesures préventives et disciplinaires proposées ont bien été appliquées, le cas échéant. Le rapport sera transmis à **Medicusmundi**, afin qu'elle adopte les mesures nécessaires.

8. MESURES DE PRÉVENTION DE L'ORGANISATION. INFRACTIONS ET SANCTIONS

Le présent protocole établit les engagements d'information et de prévention des comportements en matière de harcèlement sexuel, en raison du sexe/genre et de l'orientation sexuelle, dans les termes suivants :

- Le protocole, aux fins de sa connaissance et de sa diffusion, sera communiqué à toutes les personnes qui font partie de **Medicusmundi**, qu'il s'agisse de salariés ou de bénévoles.
- Afin d'effectuer le suivi et l'évaluation du présent protocole, ainsi que pour garantir son application, **Medicusmundi** pourra réaliser des enquêtes, des études anonymes ou tout type de recherche, dans le but d'évaluer la nature et la fréquence des cas de harcèlement qui pourraient exister et ainsi prévenir, détecter et éradiquer de tels comportements.
- **Medicusmundi** veillera au maintien d'une structure et de formes organisationnelles (participatives, de responsabilité partagée, claires dans l'attribution des fonctions, avec des protocoles facilitant l'accueil et la résolution des conflits, etc.) évitant le harcèlement.

- **Medicusmundi** s'engage à promouvoir le respect et à fournir une formation adéquate à la ou aux personnes responsables d'un cas de harcèlement sexuel, en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle.

En outre, **Medicusmundi** s'engage à appliquer les mesures disciplinaires prévues dans sa réglementation, et à communiquer et/ou signaler aux autorités les cas susceptibles de constituer un délit.

9. VALIDITÉ, OBLIGATION DE CONFORMITÉ ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le contenu du présent protocole est d'application obligatoire pour toutes les personnes composant **Medicusmundi**, quelle que soit la position qu'elles occupent ou le lieu où elles exercent leur activité, et entre en vigueur à compter de son approbation par l'assemblée, en le publiant sur le site web et par les moyens jugés appropriés afin de garantir une diffusion maximale et restera en vigueur jusqu'à sa modification en Assemblée.

Néanmoins, il sera nécessaire de réaliser un contrôle et une adaptation du protocole dans les cas suivants :

- À tout moment au cours de sa validité, afin de réorienter l'application de ses objectifs de prévention et d'action contre le harcèlement sexuel, en raison du sexe et de l'orientation sexuelle.
 - Lorsqu'il apparaît qu'il n'est pas conforme aux exigences légales et réglementaires, ou qu'il est insuffisant à la suite de l'intervention de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale.
 - En cas de fusion, absorption, transmission ou modification du statut juridique de **Medicusmundi**, ou face à tout changement affectant de manière substantielle son équipe humaine, ses méthodes de travail ou son organisation.
 - Lorsqu'une décision judiciaire condamne **Medicusmundi** pour discrimination liée à un harcèlement sexuel, en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle, ou établit une non-adéquation du protocole aux exigences légales ou réglementaires.

La présente procédure ne porte pas atteinte au droit de la victime de porter plainte, à tout moment, auprès de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, ainsi que devant les juridictions civile, du travail ou pénale.

10. SUIVI ET ÉVALUATION

Le suivi et l'évaluation du présent protocole sont confiés au Comité de Suivi du Code de Conduite de **Medicusmundi**, qui devra, au moins une fois par an, rendre compte au Conseil exécutif de **Medicusmundi** des incidents liés à celui-ci. Il sera également, en première instance, chargé d'évaluer

son application dans l'ensemble de l'organisation et son efficacité dans la prévention et l'intervention face au harcèlement sexuel, en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle.

11. MODÈLE DE PLAINTÉ

Pour transmettre une plainte pour harcèlement sexuel, en raison du sexe/genre ou de l'orientation sexuelle, sera utilisé le [formulaire de plainte](#) pour conduite inappropriée figurant en annexe au Code de conduite de **Medicusmundi** et disponible sur le site web.

MEMBRES:

Diego Quílez

Coline Robin

Cristina Calero

Julia Mareste

Hugo Georget

José Enrique Ortega

Laura Pantin

Irene Pérez

Cristina Muñoz

Raúl García

Rosa Castillo