

**Protocole de prévention et d'action contre le
harcèlement sexuel, le harcèlement en raison du
sexe et autres conduites contraires à la liberté
sexuelle et à l'intégrité morale en milieu
professionnel du Collectif Ca-minando Fronteras**

Table des matières

1. Engagement de l'association Collectif Ca-minando Fronteras dans la gestion de la prévention et de l'éradication du harcèlement sexuel, du harcèlement en raison du sexe et d'autres comportements contraires à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale au travail.
2. Caractéristiques et étapes du protocole.
 - 2.1. La tutelle préventive.
 - 2.1.1. Déclaration de principes : Tolérance zéro à l'égard des comportements constitutifs de harcèlement sexuel, de harcèlement fondé sur le sexe et de tout autre comportement contraire à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale.
 - 2.1.2. Identification des conduites.
 - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.
 - 2.1.2.2. Définition et comportements constitutifs de harcèlement sexuel.
 - 2.1.2.3. Violence dans le domaine digital.
 - 2.1.2.4. Infractions pénales contraires à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale.
 - 2.2. La procédure d'action.
 - 2.2.1. Présentation de la plainte ou réclamation, activation du protocole et traitement du dossier administratif.
 - 2.2.2. La résolution du dossier.
 - 2.2.3. Suivi.
3. Durée, caractère obligatoire et entrée en vigueur.
4. Modèle de plainte ou de réclamation.

1 Engagement de l'association Collectif Ca-minando Fronteras dans la gestion de la prévention et de l'éradication du harcèlement sexuel, du harcèlement fondé sur le sexe et d'autres comportements contraires à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale au travail.

Avec le présent protocole, le Collectif Ca-minando Fronteras manifeste sa tolérance zéro à l'égard de la survenue, dans toute son organisation, de comportements constitutifs de harcèlement sexuel, de harcèlement fondé sur le sexe ou contraires à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale.

En adoptant ce protocole, le Collectif Ca-minando Fronteras souhaite souligner son engagement en faveur de la prévention et de l'action contre ces comportements, en informant de son application tout le personnel qui fournit des services au sein de son organisation, qu'il s'agisse de son propre personnel ou de celui provenant d'autres associations, 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, celles qui effectuent des stages non professionnels ou celles qui réalisent du bénévolat.

De même, le Collectif Ca-minando Fronteras s'engage à faire connaître l'existence du présent protocole, en indiquant la nécessité de son respect strict, aux associations auprès desquelles il détache son propre personnel, ainsi qu'aux associations dont provient le personnel travaillant au sein du Collectif Ca-minando Fronteras. Ainsi, l'obligation de respecter les dispositions de ce protocole sera stipulée dans les contrats conclus avec d'autres associations.

Lorsque la personne présumée auteur de harcèlement ne relève plus du pouvoir de direction de l'association et que, par conséquent, le Collectif Ca-minando Fronteras ne peut pas appliquer la procédure dans son intégralité, il s'adressera à l'association compétente afin qu'elle règle le problème et, le cas échéant, sanctionne la personne responsable, en l'avertissant que, si cela n'est pas fait, la relation commerciale liant les deux associations pourra être rompue.

Le protocole s'appliquera aux situations de harcèlement sexuel, de harcèlement fondé sur le sexe et autres comportements contraires à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale qui se produisent pendant le travail, en lien avec le travail ou à la suite de celui-ci :

- 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 la personne travailleuse est payée, où elle prend son repos ou ses repas, ou dans lesquels elle utilise les installations sanitaires ou d'hygiène et dans les vestiaires ;
- c) lors des déplacements, voyages, événements ou activités sociales ou de formation liés au travail ;

- d) dans le cadre des communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen des technologies de l'information et de la communication (harcèlement numérique, virtuel ou cyberharcèlement) ;
- e) dans le logement fourni par l'employeur ;
- f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Ce protocole est mis en place en cohérence avec l'Accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail et répond à toutes les exigences de la Convention n° 190 de l'OIT sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ; de l'article 48 de la Loi organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes ; de l'article 12 de la Loi organique 10/2022 du 6 septembre, de garantie intégrale de la liberté sexuelle ; du Décret royal 901/2020 du 13 octobre, qui réglemente les plans d'égalité et leur enregistrement et modifie le Décret royal 713/2010 du 28 mai, sur l'enregistrement et le dépôt des conventions et accords collectifs de travail ; et de l'article 14 de la Loi 31/1995 du 8 novembre, sur la prévention des risques professionnels.

En effet, en s'engageant à appliquer les mesures prévues dans ce protocole, le Collectif Caminando Fronteras manifeste et rend publique sa volonté expresse d'adopter une attitude proactive tant dans la prévention de ces comportements – sensibilisation et information sur les comportements non tolérés par l'association – que dans la diffusion des bonnes pratiques et la mise en œuvre de toutes les mesures nécessaires pour gérer les plaintes ou réclamations pouvant être formulées à cet égard, ainsi que pour les résoudre selon ce qui est approprié dans chaque cas.

Collectif Caminando Fronteras

NOTE: Protocole révisé et approuvé par l'Assemblée générale des membres de Caminando Fronteras le 18 juin 2025.

2 Caractéristiques et étapes du protocole.

Afin de respecter l'engagement qui inaugure ce protocole et dans les termes exposés jusqu'à présent, l'association Collectif Ca-minando Fronteras met en place une procédure de prévention et d'action contre le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe, ainsi que tout autre comportement contraire à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale, dans le but d'établir un mécanisme définissant comment agir de manière globale et efficace face à l'une quelconque de ces conduites. À cette fin, ce protocole réunit les trois types de mesures établis au point 7 de l'Annexe du RD 901/2020, du 13 octobre :

1. Mesures préventives, avec déclaration de principes et identification des comportements pouvant être constitutifs de harcèlement sexuel, de harcèlement fondé sur le sexe ou contraires à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale.
2. Mesures proactives ou procédurales d'action face aux comportements mentionnés afin de permettre le traitement des plaintes ou réclamations qui pourraient survenir, ainsi que des mesures conservatoires et/ou correctives applicables.
3. Identification des mesures réactives en fonction des conclusions et, le cas échéant, du régime disciplinaire.

2.1 La tutelle préventive

2.1.1 Déclaration de principes : tolérance zéro à l'égard des comportements constitutifs de harcèlement sexuel, de harcèlement fondé sur le sexe et de tout autre comportement contraire à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale.

L'association Collectif Ca-minando Fronteras formalise la déclaration de principes suivante, afin de souligner comment doivent être les relations entre le personnel de l'association et quels sont les comportements qui ne sont pas tolérés au sein de l'organisation.

Le présent protocole s'applique à tout comportement constitutif de harcèlement sexuel, de harcèlement fondé sur le sexe – y compris ceux commis dans le domaine numérique – ainsi qu'à tout autre comportement contraire à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale qui pourrait se manifester au sein du Collectif Ca-minando Fronteras.

En mettant en place cette procédure, le Collectif Ca-minando Fronteras s'engage à prévenir, ne pas tolérer, combattre et poursuivre toute manifestation de ces comportements dans son organisation.

Le harcèlement est, par définition, un acte portant atteinte à plusieurs intérêts juridiques, parmi lesquels se distingue la dignité de la personne salariée, en tant que concrétisation du droit à la vie et à l'intégrité physique, psychique et morale. L'atteinte à la dignité n'empêche pas qu'un acte de cette nature puisse également causer un préjudice à d'autres intérêts juridiques tels que l'égalité et l'interdiction de discrimination, l'honneur, l'image, l'intimité, la santé, etc., mais il sera toujours, par définition, contraire à la dignité. Le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe portent toujours atteinte à la dignité de la personne qui en est victime et constituent une discrimination fondée sur le sexe.

Dans le cadre du Collectif Ca-minando Fronteras, aucun comportement pouvant être constitutif de harcèlement sexuel et/ou de harcèlement fondé sur le sexe sous quelque forme que ce soit, ni aucun autre comportement contraire à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale, ne sera permis ni toléré. L'association sanctionnera aussi bien la personne qui adopte un comportement offensant que celle qui le promeut, l'encourage et/ou le tolère. Tout le personnel de l'association a l'obligation de respecter les droits fondamentaux de toutes les personnes qui composent le Collectif Ca-minando Fronteras, ainsi que de celles qui y fournissent des services ; en particulier, il s'abstiendra d'adopter des comportements contraires à la dignité, à l'intimité et au principe d'égalité et de non-discrimination, en promouvant toujours des attitudes respectueuses.

Néanmoins, s'il estime être victime de harcèlement ou s'il a connaissance d'une situation de harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe, tout travailleur ou travailleuse aura la possibilité, par le biais d'une plainte ou d'une réclamation, d'activer ce protocole en tant que procédure interne, confidentielle et rapide, en vue de l'éradication de ces comportements et de la réparation des préjudices subis.

Une fois le dossier d'information correspondant instruit, si la survenance de l'un des comportements mentionnés est confirmée, le Collectif Ca-minando Fronteras sanctionnera la personne concernée, s'engageant à utiliser tout son pouvoir de direction et de sanction pour garantir un environnement de travail conforme aux principes de sécurité et de santé au travail, et exempt de violence sexuelle et de comportements discriminatoires sexistes.

2.1.2 Identification des conduites.

2.1.2.1. Définition et comportements constitutifs de harcèlement sexuel.

Conformément à l'article 7.1 de la Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes, et sans préjudice de ce qui est établi dans le Code pénal, aux fins d'un protocole, constitue un harcèlement sexuel tout comportement, verbal ou physique, de nature 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 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 ou de harcèlement fondé sur le sexe sera également considéré comme un acte de discrimination fondée sur le sexe.

À titre d'exemple, et sans intention d'exclusion ni de limitation, peuvent être constitutifs de harcèlement sexuel les comportements décrits ci-dessous :

Comportements verbaux :

Exemples de comportements verbaux constitutifs de harcèlement sexuel, entre autres, et analysés dans chaque cas particulier, situations d'insinuations sexuelles gênantes, propositions ou pressions pour une activité sexuelle ; flirts offensants ; commentaires suggestifs, sous-entendus ou commentaires obscènes ; appels téléphoniques ou contacts indésirables via les réseaux sociaux ; plaisanteries ou commentaires sur l'apparence sexuelle.

Comportements non verbaux :

Exhibition de photos sexuellement suggestives ou pornographiques, d'objets ou d'écrits, regards impudiques, gestes ; lettres ou messages électroniques ou sur les réseaux sociaux à caractère offensant et à contenu sexuel explicite.

Comportements physiques :

Contact physique délibéré et non sollicité, étreintes ou baisers non désirés, rapprochement physique excessif et inutile.

Harcèlement sexuel « quid pro quo » ou chantage sexuel :

Parmi les comportements constitutifs de harcèlement sexuel, on distingue le harcèlement sexuel « quid pro quo » ou chantage sexuel, qui consiste à forcer la victime à choisir entre se soumettre à des sollicitations sexuelles ou perdre, ou voir affectés, certains avantages ou conditions de travail, concernant l'accès à la formation professionnelle, à l'emploi continu, à la promotion, à la rémunération ou à toute autre décision liée à ce domaine. Dans la mesure où il s'agit d'un abus d'autorité, l'auteur sera celui qui a le pouvoir, directement ou indirectement, d'accorder ou de retirer un avantage ou une condition de travail.

Harcèlement sexuel d'ambiance :

Dans ce type de harcèlement sexuel, la personne harceleur crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour la victime, à travers des attitudes et comportements non désirés de nature sexuelle. Il peut être commis par tout membre de l'association, quel que soit son statut ou sa position, ou par des tiers présents d'une manière ou d'une autre dans l'environnement de travail.

2.1.2.2. Définition et comportements constitutifs de harcèlement fondé sur le sexe.

Définition du harcèlement fondé sur le sexe :

Constitue un harcèlement fondé sur le sexe tout comportement exercé en raison du sexe d'une personne, dans le but ou avec pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, dégradant ou offensant.

Tout harcèlement fondé sur le sexe sera considéré comme discriminatoire.

Pour qu'une situation concrète puisse effectivement être qualifiée de harcèlement fondé sur le sexe, il est nécessaire que soient réunis une série d'éléments constitutifs d'un dénominateur commun, parmi lesquels se distinguent :

- a) Harcèlement, entendu comme tout comportement intimidant, dégradant, humiliant et offensant qui provient de l'extérieur et qui est perçu comme tel par la personne qui en est victime.
- b) Atteinte objective à la dignité de la victime, perçue subjectivement par celle-ci comme telle.

- c) Résultat plurioffensif. L'atteinte à la dignité de la personne victime de harcèlement fondé sur le sexe n'empêche pas la survenance d'un préjudice à d'autres droits fondamentaux de la victime, tels que le droit de ne pas subir de discrimination, une atteinte à la santé psychique et physique, etc.
- d) Qu'il ne s'agisse pas d'un fait isolé.
- e) Le motif de ces comportements doit être lié au fait d'être une femme ou à des circonstances qui, de par leur nature biologique, ne peuvent concerner qu'elles (grossesse, maternité, allaitement naturel) ; ou à des aspects liés aux 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 être subi par des hommes lorsqu'ils exercent des fonctions, tâches ou activités traditionnellement attribuées aux femmes, par exemple, un travailleur homme harcelé parce qu'il s'occupe d'enfants ou de personnes dépendantes.

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

Le harcèlement fondé sur le sexe peut être exercé aussi bien par des supérieurs hiérarchiques que par des collègues ou des subordonnés. Il trouve son origine dans les stéréotypes et les rôles de genre et vise habituellement à mépriser les personnes d'un sexe en raison de leur appartenance à celui-ci, en particulier les femmes, à dévaloriser leurs capacités, leurs compétences techniques et leurs aptitudes.

Comportements constitutifs de harcèlement fondé sur le sexe :

À titre d'exemple, et sans intention d'exclusion ou de limitation, voici une série de comportements concrets qui, remplissant les conditions exposées au point précédent, pourraient constituer un harcèlement fondé sur le sexe au travail s'ils se produisent de manière répétée.

Attaques par des mesures organisationnelles :

1. Juger la performance de la personne de manière offensante, dissimuler ses efforts et ses compétences.
2. Remettre en question et désavouer les décisions de la personne.
3. Ne pas attribuer de tâche ou attribuer des tâches sans sens ou dégradantes.
4. Refuser ou dissimuler les moyens nécessaires pour effectuer le travail ou fournir des informations erronées.
5. Attribuer des tâches très supérieures ou très inférieures aux compétences ou qualifications de la personne, ou qui requièrent 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 sur les personnes qui soutiennent la personne harcelée.
9. Manipulation, dissimulation, restitution du courrier, des appels, des messages, etc., de la personne.
10. Refus ou difficultés d'accès aux autorisations, aux cours, aux activités, etc.

Actions visant à isoler leur destinataire :

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 avec la personne.
7. Supprimer ou restreindre les moyens de communication disponibles pour la personne (téléphone, courrier électronique, etc.).

Activités qui affectent 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 intimidants.
5. Provoquer la personne, en l'obligeant à réagir émotionnellement.
6. Occasionner intentionnellement des dépenses pour nuire à la personne.
7. Provoquer des dégradations sur le poste de travail ou sur les effets personnels de la personne.
8. Exiger à la personne d'effectuer des travaux dangereux ou nuisibles pour 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 dénigration et la ridiculisation.
2. Laisser entendre que la personne a des problèmes psychologiques, essayer de la faire passer un examen ou un diagnostic psychiatrique.
3. Moqueries des gestes, de la voix, de l'apparence physique, des handicaps, donner des surnoms, etc.
4. Critiques sur la nationalité, les attitudes et croyances politiques ou religieuses, la vie privée, etc.

2.1.2.3. Violence dans le domaine numérique.

Lorsque les comportements visés par le présent Protocole sont commis en utilisant les technologies de l'information et de la communication, via Internet, le téléphone et les réseaux sociaux (il n'est pas nécessaire que la personne agresseuse et la victime aient un contact physique en présence), il s'agit de comportements de violence numérique ou de cyberviolence.

La Stratégie d'État pour combattre les violences sexistes 2022–2025, sur la base des recommandations du premier rapport d'évaluation du Groupe d'expertes sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO) de novembre 2021, indique qu'il convient de prendre en compte trois dimensions spécifiques de la violence numérique : le harcèlement en ligne et facilité par la technologie*, le harcèlement sexuel en ligne, et la dimension numérique de la violence psychologique, chacune avec les implications suivantes :

Harcèlement en ligne et facilité par la technologie

1. Menace (sexuelle, économique, physique ou psychologique).
2. Atteinte à la réputation.
3. Surveillance et collecte d'informations privées (spyware) (1).
4. Usurpation d'identité.
5. Demande de rapports sexuels.
6. Harcèlement avec des complices pour l'isoler.

Harcèlement sexuel en ligne

1. Menace ou diffusion non consentie d'images ou de vidéos (porno vengeance).
2. Prise, production ou captation non consentie d'images ou de vidéos intimes.
3. Exploitation, coercition et menaces (sexting, sextorsion, menace de viol, doxing, outing) (4).
4. Bullying sexualisé (5).
5. Ciberflashing (6).

(1) Le spyware est un logiciel qui a cet objectif.

(2) Cela inclut les actes d'« upskirting » (ou « sous la jupe ») et la prise de « creepshots » (photo volée et sexualisée), ainsi que la production d'images modifiées numériquement dans lesquelles le visage ou le corps d'une personne est superposé (« pornographie fictive ») en utilisant l'intelligence artificielle.

(3) Divulguer des informations personnelles ou l'identité.

(4) Divulguer l'orientation sexuelle.

(5) Rumeurs, publication de commentaires sexualisés, usurpation d'identité, partage de contenus sexuels ou de harcèlement sexuel envers d'autres personnes, affectant ainsi leur réputation et/ou leurs moyens de subsistance.

(6) Envoi d'images sexuelles non sollicitées via des applications de rencontre ou de messagerie, des textos, ou en utilisant les technologies Airdrop ou Bluetooth.

* Comme l'indique ladite Recommandation, il s'agit généralement de la tactique consistant à surveiller ou à espionner la victime sur ses différents réseaux sociaux ou plateformes de messagerie, ses courriels et son téléphone, en volant des mots de passe ou en piratant ou hackant ses appareils pour accéder à ses espaces privés, par l'installation de logiciels espions ou d'applications de géolocalisation, ou par le vol de ses appareils. Les personnes agresseuses peuvent également usurper l'identité de l'autre personne ou surveiller la victime à travers des dispositifs technologiques connectés via l'Internet des objets, comme les appareils électroménagers intelligents.

Dimension digital de la violence psychologique

1. Toutes les formes ont un impact psychologique.
2. Actes individuels non qualifiés d'infraction lorsqu'ils sont combinés avec une mentalité de masse et de répétition.
3. Discours de haine sexiste.
4. Intimidation, menace envers les victimes ou leur famille, insultes, humiliation et diffamation.
5. Incitation au suicide ou à l'automutilation.
6. Abus économique (7).

(7) Opérations bancaires par Internet, détérioration de la cote de crédit de la victime par l'utilisation de cartes sans autorisation, ou contrats financiers sans consentement.

2.1.2.4. Conduites délictueuses contraires à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale.

L'article 12 de la Loi organique 10/2022, du 6 septembre, de garantie intégrale de la liberté sexuelle, établit que toutes les associations doivent promouvoir des conditions de travail qui évitent la commission de délits et d'autres comportements portant atteinte à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale au travail.

Aux fins du présent protocole, il est nécessaire de préciser que lorsque les indices de la conduite dénoncée sont constitutifs d'infraction pénale, l'association adoptera immédiatement les mesures conservatoires nécessaires pour protéger la victime de la personne agresseuse et transmettra d'urgence l'affaire au Ministère public.

Parmi les comportements délictueux pertinents ici, il convient de distinguer ceux qui portent atteinte à l'intégrité morale et ceux qui portent atteinte à la liberté sexuelle.

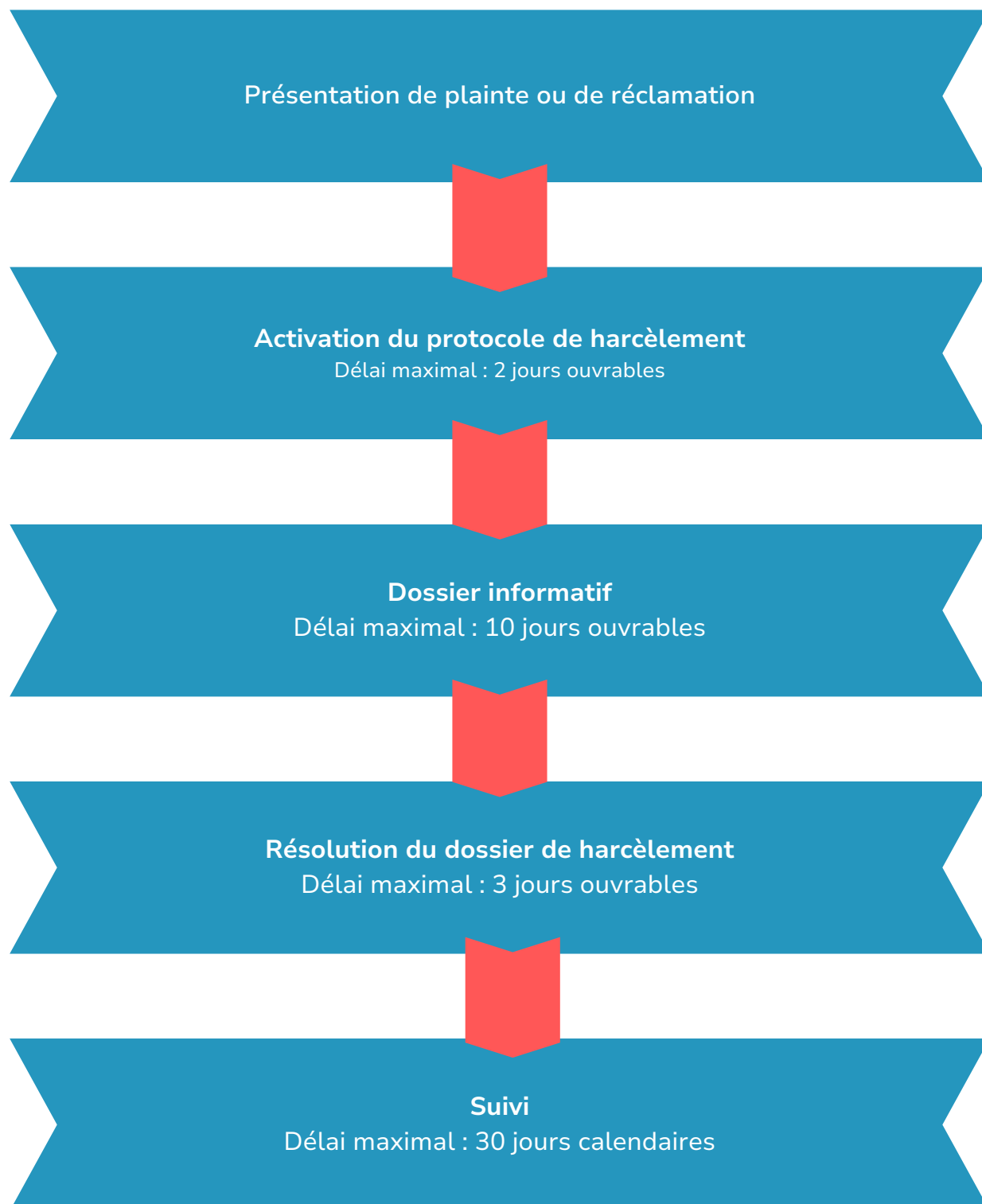
En ce qui concerne le premier point, les **délits contre l'intégrité morale**, il convient de se référer à l'article 173 du Code pénal, qui dispose : « Celui qui inflige à une autre personne un traitement dégradant, portant gravement atteinte à son intégrité morale, sera puni d'une peine d'emprisonnement de six mois à deux ans. Seront punis de la même peine ceux qui, dans le cadre de toute relation de travail ou de fonction publique et en abusant de leur position de supériorité, commettent de manière répétée à l'encontre d'autrui des actes hostiles ou humiliants qui, sans constituer un traitement dégradant, représentent un grave harcèlement à l'encontre de la victime. Les mêmes peines seront infligées à ceux qui s'adressent à une autre personne avec des propos, des comportements ou des propositions à caractère sexuel qui créent pour la victime une situation objectivement humiliante, hostile ou intimidante, sans toutefois constituer d'autres infractions plus graves. »

En ce qui concerne le second point, c'est-à-dire les **délits contre la liberté sexuelle**, du Titre VIII du Code pénal, il convient de distinguer entre :

- a) CHAPITRE I. Des agressions sexuelles (art.178, art.179, art.180).
- b) CHAPITRE II. Des agressions sexuelles sur les mineurs de moins de seize ans (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CHAPITRE III. Du harcèlement sexuel (art.184).
- d) CHAPITRE IV. Des délits d'exhibitionnisme et de provocation sexuelle (art.185, art.186).
- e) CHAPITRE V. Des délits relatifs à la prostitution et à l'exploitation sexuelle et à la corruption de mineurs (art.187, art.188, art.189, art.189 bis, art.189 ter).

2.2 La procédure d'action

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



La procédure à suivre sera la suivante :

2.2.1. Présentation de la plainte ou réclamation, activation du protocole et traitement du dossier administratif.

1. L'association désigne une personne impartiale comme instructrice pour traiter toute plainte ou réclamation reçue pour harcèlement sexuel, harcèlement fondé sur le sexe – y compris ceux commis dans le domaine numérique – ou tout autre comportement contraire à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale, pour l'enquêter et en assurer le suivi. En cas d'absence pour congés, maladie ou toute autre cause légale, une personne suppléante sera désignée. À cet effet, toutes les personnes travaillant dans l'organisation seront informées de cette désignation et il sera indiqué de manière claire et concise comment ces plaintes ou réclamations peuvent lui être transmises.
2. La plainte pourra être déposée par la personne qui se sent harcelée ou a subi l'un de ces comportements, ou par toute personne ayant connaissance de cette situation.
3. La boîte e-mail à laquelle les plaintes ou réclamations concernant ces comportements peuvent être envoyées est protocole@caminandofronteras.org. Seule la personne désignée pour traiter le protocole aura accès aux courriels envoyés à cet effet.
4. Les plaintes ou réclamations peuvent également être déposées sur papier et dans une enveloppe fermée. À cet effet, la boîte aux lettres où ces plaintes ou réclamations peuvent être déposées sera située à l'Observatoire des Droits Humains Samba Martine, Calle de los Cañizares, 5 - 28012, Madrid.
5. La confidentialité devra être garantie quelle que soit la manière dont les plaintes sont traitées. Dès réception d'une plainte, la personne chargée de la traiter attribuera un code numérique à chacune des parties concernées.
6. Une fois reçue, dans un délai maximum de 2 jours ouvrables, la procédure pour son traitement sera activée. Toute plainte ou réclamation présentée bénéficiera d'une présomption de véracité.
7. La personne chargée d'instruire la plainte ou la réclamation tentera, dans un premier temps, de traiter la plainte de manière informelle. Si le conflit ne peut être résolu dans le cadre de la procédure informelle, une enquête rapide et confidentielle sera menée dans un délai de 10 jours ouvrables, au cours de laquelle les personnes concernées et les témoins proposés seront entendus et toute la documentation nécessaire sera demandée, sans préjudice des dispositions relatives à la protection des données à caractère personnel et à la documentation réservée. Les personnes sollicitées devront collaborer avec la plus grande diligence possible.

En tout état de cause, l'impartialité de son action sera garantie, de sorte qu'en cas de lien de parenté par consanguinité ou par alliance avec l'une ou plusieurs des personnes concernées par l'enquête, d'amitié intime, d'inimitié manifeste avec les personnes concernées par la procédure ou d'intérêt direct ou indirect dans le processus concret, elle devra s'abstenir d'agir et en informer l'association afin d'être remplacée. Si, malgré l'existence de ces motifs, l'abstention ne se produit pas, la récusation de cette personne pourra être demandée par toute personne concernée par la procédure.

8. Au cours du traitement du dossier, la victime sera d'abord entendue, puis la personne mise en cause. Les deux parties impliquées pourront être assistées et accompagnées par une personne de confiance, qu'elle fasse ou non partie de la représentation légale et/ou syndicale des travailleurs, laquelle devra garder le secret sur les informations auxquelles elle aura accès. Conformément au principe du contradictoire, la partie mise en cause sera toujours entendue.
9. La procédure doit être aussi rapide et efficace que possible et protéger en tout cas l'intimité, la confidentialité et la dignité des personnes concernées, ainsi que le droit de contradiction de la personne mise en cause. Tout au long de la procédure, une stricte confidentialité sera maintenue et toutes les enquêtes internes seront menées avec tact et le respect dû, tant envers la victime et/ou la personne plaignante, qui ne pourront en aucun cas être traitées de manière défavorable pour ce motif, qu'envers la personne mise en cause, dont la culpabilité ne sera pas présumée. Toutes les personnes intervenant dans le processus auront l'obligation de confidentialité et devront garder le secret sur toutes les informations auxquelles elles auront accès.
10. Au cours du traitement du dossier, sur proposition de la personne instructrice, la direction de l'association adoptera les mesures conservatoires nécessaires visant à la cessation immédiate de la situation de harcèlement, sans que ces mesures puissent entraîner un préjudice permanent et définitif dans les conditions de travail des personnes concernées. Outre d'autres mesures conservatoires, la direction du Collectif Ca-minando Fronteras séparera la personne présumée harceleuse de la présumée victime.
11. Une fois l'enquête terminée, la personne ayant instruit le dossier rédigera un rapport dans lequel seront consignés les faits, les témoignages, les preuves recueillies et/ou produites, en concluant si, à son avis, il existe ou non des indices de harcèlement, sous quelque forme que ce soit, ou de tout autre comportement contraire à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale.

Si, d'après les preuves produites, il ressort qu'il existe des indices de harcèlement, sous quelque forme que ce soit, ou de tout autre comportement contraire à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale, dans les conclusions du procès-verbal, la personne instructrice invitera l'association à adopter les mesures disciplinaires appropriées, pouvant même, en cas de gravité extrême, proposer le licenciement disciplinaire de la personne agresseuse.

Si, d'après les preuves produites, aucun indice de harcèlement sexuel, de harcèlement fondé sur le sexe ou d'autre comportement contraire à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale n'est constaté, la personne instructrice indiquera dans le procès-verbal qu'aucune de ces conduites ne peut être retenue sur la base des preuves expressément produites.

Si, même en l'absence de harcèlement sous quelque forme que ce soit, ou d'acte contraire à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale, un comportement inapproprié ou susceptible d'être sanctionné est détecté, la personne instructrice invitera également la direction du Collectif Ca-minando Fronteras à prendre les mesures jugées pertinentes à cet égard.

12. Aucune des actions entreprises n'empêchera les personnes concernées de solliciter toutes les démarches judiciaires, administratives ou de toute autre nature qu'elles jugeront appropriées.

13. Lorsque, sur la base de la plainte déposée, la personne instructrice constate des indices de comportement délictueux, elle en informera la direction du Collectif Ca-minando Fronteras en proposant l'adoption immédiate des mesures conservatoires correspondantes pour séparer la victime de la personne présumée harceleuse et la transmission urgente au Ministère public. Outre d'autres mesures conservatoires qui pourraient être prises, la personne présumée harceleuse sera toujours séparée de la victime et, en aucun cas, la victime ne sera contrainte à un changement de poste, d'horaire ou de lieu au sein de l'association.

2.2.2. La résolution du dossier de harcèlement.

La direction du Collectif Ca-minando Fronteras, une fois les conclusions de la personne instructrice reçues, prendra les décisions qu'elle jugera appropriées dans un délai de 3 jours ouvrables, étant la seule habilitée à décider à cet égard. La décision prise sera communiquée par écrit à la victime, à la personne mise en cause et à la personne instructrice.

De même, la décision finalement adoptée dans le dossier sera également communiquée à la représentation légale des travailleurs, s'il y en a une, et à la personne responsable de la prévention des risques professionnels. Dans cette communication, afin de garantir la confidentialité, aucune donnée personnelle ne sera communiquée et les codes numériques attribués à chacune des parties impliquées dans le dossier seront utilisés.

Au vu du rapport de conclusions établi par la personne instructrice, la direction du Collectif Ca-minando Fronteras procédera à :

- a) classer les actions, en dressant un procès-verbal à cet effet
- b) adopter toutes les mesures qu'elle jugera appropriées en fonction des suggestions formulées par la commission d'instruction de la procédure. À titre d'exemple, parmi les décisions que l'association peut prendre à cet égard, on peut citer les suivantes :
 - 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 ne sera contrainte à un changement de poste, d'horaire ou de lieu au sein de l'association.
 - b) sans préjudice de ce qui est établi au point précédent, si cela s'avère approprié et en fonction des résultats de l'enquête, la personne agresseuse sera sanctionnée en appliquant le barème des infractions et des sanctions prévu dans la convention collective applicable à l'association ou, le cas échéant, à l'article 54 du Statut des Travailleurs.

Parmi les sanctions à envisager pour appliquer à la personne agresseuse, on tiendra compte des suivantes :

- 1. le transfert, le déplacement, le changement de poste, d'horaire ou de lieu
- 2. la suspension d'emploi et de salaire
- 3. la limitation temporaire de la promotion
- 4. le licenciement disciplinaire

Dans le cas où la sanction infligée à la personne agresseuse ne consiste pas en la rupture du lien contractuel, la direction du Collectif Ca-minando Fronteras maintiendra un devoir actif de surveillance à l'égard de ce salarié lors de sa réintégration (en cas de suspension) ou à son nouveau poste de travail en cas de changement d'affectation. Mais, en tout état de cause, l'obligation d'éradiquer la conduite agressive ne prendra pas fin avec la simple adoption de la mesure de changement de poste ou de la suspension ; une surveillance et un contrôle ultérieurs par l'association seront nécessaires.

La direction du Collectif Ca-minando Fronteras adoptera les mesures préventives nécessaires pour éviter toute réitération du comportement ou de la conduite de la personne agresseuse, 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 l'association, en incluant la violence sexuelle comme un risque professionnel à part entière.
- Adoption de mesures de surveillance pour protéger la victime.
- Adoption de mesures pour éviter la récurrence des personnes sanctionnées.
- Soutien psychologique et social à la victime.
- Modification des conditions de travail qui, avec le consentement préalable de la victime de harcèlement, sont jugées bénéfiques pour sa récupération.
- Formation ou remise à niveau pour l'actualisation 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 aux violences sexuelles, au harcèlement sexuel et au harcèlement fondé sur le sexe, à destination de toutes les personnes travaillant dans l'association.
- Information et formation des travailleuses sur les risques de subir des violences sexuelles sur leur lieu de travail.

2.2.3. Suivi.

Une fois le dossier clôturé, et dans un délai n'excédant pas trente jours calendaires, la personne chargée de traiter et d'enquêter sur la plainte ou la réclamation sera tenue d'effectuer un suivi des accords adoptés, c'est-à-dire de leur respect et/ou du résultat des mesures prises. Un rapport approprié sera rédigé sur le résultat de ce suivi, incluant la proposition de mesures à adopter au cas où les faits à l'origine de la procédure continueraient à se produire, et il sera également analysé si les mesures préventives et disciplinaires proposées ont été mises en œuvre, le cas échéant. Ce rapport sera transmis à la direction de l'association afin qu'elle prenne les mesures nécessaires, ainsi qu'à la représentation légale des travailleurs, s'il y en a une, et à la personne responsable de la prévention des risques professionnels, en respectant les précautions prévues dans la procédure concernant la confidentialité des données personnelles des parties concernées.

Le suivi sera également effectué dans les situations où, estimant que les comportements pourraient constituer une infraction pénale, l'association aurait adopté les mesures conservatoires correspondantes et transmis la plainte au Ministère public.

3 **Durée, caractère obligatoire et entrée en vigueur.**

Le contenu du présent protocole est d'application obligatoire, entrant en vigueur à partir de sa communication au personnel de l'association (20 mars 2024) par le biais de l'adresse électronique info@caminandofronteras.org et restant en vigueur jusqu'à l'approbation d'un nouveau protocole lors d'une Assemblée Ordinaire ou Extraordinaire.

Néanmoins, il sera nécessaire de procéder à une révision et à une adaptation du protocole dans les cas suivants :

- À tout moment au cours de sa validité, afin de réorienter la réalisation de ses objectifs de prévention et d'action contre le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe ou tout autre comportement contraire à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale.
- Lorsqu'il sera constaté que le protocole n'est pas conforme aux exigences légales et réglementaires ou qu'il est insuffisant à la suite d'une intervention de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale.
- En cas de fusion, absorption, transmission ou modification du statut juridique de l'association et en cas de tout événement modifiant de manière substantielle le personnel de l'association, ses méthodes de travail ou son organisation.
- Lorsqu'une décision judiciaire condamne l'association pour ne pas avoir prévenu et éradiqué les comportements contraires à la liberté sexuelle et/ou à l'intégrité morale ou détermine l'inadéquation du protocole aux exigences légales ou réglementaires.
- Lorsque, pour des circonstances dûment motivées, cela s'avère nécessaire.

La présente procédure n'empêche pas la victime de porter plainte, à tout moment, auprès de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, ainsi qu'auprès de la juridiction civile, sociale ou pénale.

4 **Modèle de plainte ou de réclamation dans l'association Collectif Ca-minando Fronteras.**

I. Personne signalant les faits

Personne ayant subi le harcèlement :

Autres (préciser) :

II. Données de la personne ayant subi le harcèlement

Nom :

Prénom(s) :

Numéro d'identification (DNI) :

Poste :

Type de contrat/Lien contractuel :

Téléphone :

E-mail :

Adresse aux fins de notification :

III. Données de la personne agresseuse

Nom et prénom(s) :

Groupe/catégorie professionnelle ou poste :

Lieu de travail :

Nom de l'association :

IV. Description des faits

Faire un récit des faits dénoncés, en indiquant la/les date(s) et le ou les lieux où ils se sont produits et en incluant d'éventuels témoins. Joindre autant de feuilles numérotées que nécessaire.

4 **Modèle de plainte ou de réclamation dans l'association Collectif Ca-minando Fronteras :**

V. Témoins et/ou preuves

En cas de présence de témoins, indiquer nom et prénom :

Joindre tout moyen de preuve jugé opportun (courriels, WhatsApp, enregistrements vocaux, appels, vidéos, arrêt maladie, etc.)

VI. Demande

Que la plainte ou la réclamation soit considérée comme déposée contre (IDENTIFIER LA PERSONNE AGRESSEUSE) et que la procédure prévue dans ce protocole de prévention et d'action contre le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe et d'autres comportements contraires à la liberté sexuelle soit engagée.

Localité et date :

Signature :

À l'attention de la personne instructrice de la procédure de plainte ou de réclamation contre le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe et d'autres comportements contraires à la liberté sexuelle au sein du Collectif Ca-minando Fronteras.

**CA-MINANDO
FRONTERAS**