**[Modèle]**

**Politique d’intégrité pour prévenir le harcèlement (sexuel) au travail**

**Portée**

Cette Politique s’applique à toutes les personnes qui interviennent au sein de la société [xxx], mais particulièrement le personnel.

**Définition**

Le harcèlement (sexuel) est un comportement non désiré de nature sexuelle (ou d’autres comportements fondés sur le sexe affectant la dignité des hommes et des femmes) dans des situations de travail au sein de la société. Il couvre une gamme de comportements qui sont importuns, non sollicités, non réciproques ou professionnellement inappropriés. Il comprend le contact physique offensant ou la langue; et des avances sexuelles importunes ou des demandes de faveurs sexuelles. Des formes graves de harcèlement (sexuel) peuvent impliquer des demandes explicites d’activité sexuelle et de violence physique réelle. Quoi qu’il en soit, les formes de harcèlement (sexuel) concernent des comportements punissables et interdits selon les normes de la législation néerlandaise. En outre, des fautes graves peuvent se produire qui ne sont pas punissables ou illégales à proprement parler, mais qui s’inscrivent dans le cadre de ce code de pratique. Le harcèlement peut être délibéré et conscient, mais aussi involontaire.

Il y a deux éléments à considérer : (i) l’impact sur la personne menacée et (ii) la prise de conscience à la personne qui a commis l’acte d’harcèlement sur son comportement et ses conséquences.

**Procédure de plainte**

La plainte contre l’acte du harcèlement connaît deux formes principales pour dénoncer l’acte : (i) informel et (ii) formel.

Les victimes de formes de harcèlement (sexuel) peuvent signaler une plainte concernant le harcèlement aux dirigeants : [Noms]

Les demandes de renseignements sur le harcèlement seront traitées rapidement. Les conseillers en matière de harcèlement discuteront de l’éventail d’options qui s’offrent aux enquêteurs et, dans la mesure du possible, les aideront à résoudre le problème de façon informelle en premier lieu. Le rôle des conseillers est consultatif et non disciplinaire.

Toutes les personnes impliquées dans une procédure de plainte (y compris les plaignants) respectent la plus stricte confidentialité compatible avec l’application de cette procédure ; une accusation de harcèlement est potentiellement diffamatoire. La Direction de la société prend des mesures pour s’assurer que ni le plaignant ni l’intimé ne sont victimes de représailles ou de discrimination de quelque nature que ce soit de la part d’une personne en raison du dépôt de la plainte.

Si une plainte n’est pas réglée de façon informelle, elle peut être renvoyée à la Direction de la société, qui déterminera s’il y a une raison pour entreprendre d’autres mesures. Si c’est le cas, la Direction nommera un comité spécifique chargé d’enquêter sur la plainte. Ce comité comprendra au moins un membre de chaque sexe. L’intimé et le plaignant seront informés de leur droit de faire des observations écrites et orales au Comité. et de choisir un ami, un conseiller ou un fonctionnaire, pour les représenter et les aider s’ils le souhaitent. Dans les cas graves, la représentation juridique sera autorisée dans la mesure où cela est nécessaire pour répondre aux exigences des règles de justice naturelle.

**Mesures disciplinaires**

Le Comité rend compte de ses conclusions dès que possible à la Direction de la société, à condition que le Comité ait le pouvoir de s’abstenir de faire un rapport si l’affaire a été autrement résolue à la satisfaction du plaignant et de l’intimé. La Direction, après avoir examiné le rapport et les recommandations du Comité, prend les mesures appropriées. Si le Comité estime que la plainte est fondée en considérant des éléments de preuve, il fait des recommandations quant aux mesures disciplinaires ou correctives appropriées à prendre. Il pourrait s’agir d’un licenciement.

Dans les cas les plus graves, le Conseil peut décider de signaler l’affaire à l’entreprise ou à l’organisation pour laquelle le contrevenant travaille, aux autorités et/ou, en cas d’exécution d’une initiative ou d’un projet financé par une partie externe, à ce donateur. Si la Direction de la société, agissant sur l’avis du Comité, conclut que la plainte a été déposée de façon malveillante ou dans l’intention d’abuser des procédures prévues par le présent Code, le plaignant peut être réprimandé ou sanctionné.

**Rapports**

Le Comité et la Direction de la société présenteront la plainte, l’incident et l’évaluation, les recommandations et les mesures prises dans un rapport synthétique, en ce qui concerne la politique de confidentialité. Le rapport sera communiqué aux autorités locales compétente.

**Signature**

[Signature]