

PREVENTION DU SEXISME :

CHARTRE DES COMPORTEMENTS VERTUEUX

Cette chartre s'ajoute aux dispositions légales et réglementaires existantes :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique
- Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Articles L.4121-1 à L.4121-5 du code du travail applicable à la Fonction publique concernant les obligations de l'employeur en matière de prévention

Informier / Sensibiliser / Former

1. Informer chacun des collaborateurs et nouveaux arrivants de ce qu'est le harcèlement, des peines encourues pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts
2. Former de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire.

Exemple d'actions :

- Afficher la chartre dans les lieux de passage et la diffuser sur l'intranet
- E-café / Espresso pour informer de l'engagement de la collectivité dans la lutte
- Mettre en place des formations spécifiques pour les managers

Ecouter / Accompagner

3. Mettre en place un dispositif d'écoute et d'aide des victimes ou témoins d'un acte répréhensible
4. Proposer une assistance juridique et psychologique

Exemple d'actions :

- Organiser des tables rondes de libération de la parole et d'écoute
- Mobiliser les dispositifs d'écoute, d'accompagnement et d'aide aux victimes ou témoin d'un acte répréhensible (ex. la Plateforme d'écoute et de soutien)
- Identifier précisément et former les personnes ressources (psychologues du travail, assistantes sociales etc.).

Agir

5. Diffuser des outils pédagogiques et pratiques aux agents pour identifier les agissements sexistes et savoir réagir
6. Investiguer et sanctionner les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées

Exemple d'actions :

- Mettre en place des procédures pour répondre aux signalements
- Déterminer des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire.

La collectivité s'engage, les agents s'engagent, je m'engage à :

- ✚ Accompagner les victimes, les témoins,
- ✚ Ecouter, accueillir la parole des victimes, des témoins,
- ✚ Ne pas sous-estimer la parole et les faits,
- ✚ Ne pas juger les victimes, les témoins,
- ✚ Préserver et garantir la confidentialité,
- ✚ Proposer un soutien, une aide selon ses moyens.

DOCUMENT DE TRAVAIL