

Protocole pour la Prévention et la Gestion du Harcèlement, de la Violence Sexuelle et Basée sur le Genre (VBG)



ALLIANCE POUR UNE
MINE RESPONSABLE



1. CONTEXTE	4
2. OBJECTIF	4
4. PRINCIPES	5
4.1 Action sans dommages	5
4.2 Devoir de diligence	5
4.3 Co-Responsabilité	5
4.4 Procédure officielle	6
4.5 Approche intersectionnelle	6
4.6 Non-neutralité ou impartialité	6
4.7 Bonne foi	6
4.8 Principe de centrage sur les victimes	6
4.9 Principe d’informalité	7
4.10 Non-discrimination	7
5. DEFINITIONS	7
5.1 Genre	7
5.2 Identité de genre	7
5.3 Violence basée sur le genre	8
5.4 Harcèlement sexuel	8
5.4.1 Rapport de force	9
5.4.2 Consentement	9
5.4.3 Connotation sexuelle.....	9
5.5 Harcèlement professionnel	10
5.6 Exploitation sexuelle	10
5.7 Abus sexuels	10
6 COMITE DES QUESTIONS DE GENRE	10
6.1 Elections	10
6.2 Rôles	11
6.3 Devoirs	12



7	FEUILLE DE ROUTE - SUIVI	13
7.1	Signalement du cas	13
7.1.1	Signalement en nom propre à travers des moyens virtuels.....	13
7.1.2	Signalement en nom propre de manière présenteielle	14
7.1.3	Alerte ou signalement de manière anonyme.....	14
7.2	Orientation psychologique	14
7.3	Orientation juridique	14
7.4	Documentation du cas	15
7.5	Conseil et accompagnement dans l'activation des voies externes	15
7.6	Suivi du cas	19
8	MESURES DE PROTECTION	19
8.1	Non-confrontation entre la présumée victime et le présumé agresseur	19
8.2	Protection renforcée	20
8.3	Prévalence de preuve circonstancielle	20
9	MESURES DE PRÉVENTION	20
10	MESURES ADMINISTRATIVES	20
11	Glossaire	21



LIGNES DIRECTRICES POUR LA PRÉVENTION ET LA GESTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DE LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE DE LA FONDATION ALLIANCE POUR UNE MINE RESPONSABLE

1. CONTEXTE

L'Alliance pour une Mine Responsable (ARM) reconnaît l'importance de l'intégration de la dimension de genre. En tant qu'organisation, elle comprend comment le genre, en tant que construction sociale et culturelle, peut être un obstacle à la réalisation de l'équité et de l'égalité pour les hommes et les femmes. C'est pourquoi ARM s'appuie sur différents concepts et approches des traités et déclarations internationaux, notamment la Déclaration universelle des droits humains, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW, 1979), la Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence à l'égard des femmes (Convention de Belém do Pará, 1994), la Déclaration et la Plate-forme d'action de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Pékin, 1995) et les différentes conventions de l'OIT sur les droits du travail¹.

Au cours de la consultation pour l'élaboration, la mise en œuvre et la socialisation d'un protocole pour la prévention et la gestion du harcèlement sexuel et de la violence basée sur le genre dans l'environnement de travail, ce document a vu le jour dans le but de renforcer la stratégie organisationnelle d'ARM. Le guide propose des directives pour sensibiliser, prévenir et gérer toute forme de violence basée sur le genre et de harcèlement sexuel dans l'environnement ARM de l'organisation. Grâce à ce guide, l'équipe d'ARM sera en mesure d'identifier et de gérer les situations de violence qui peuvent survenir, et de connaître les mesures prises par l'organisation dans ce domaine.

2. OBJECTIF

Orienter l'Alliance pour une Mine Responsable quant à la prévention et la gestion du harcèlement sexuel et de la violence basée sur le genre qui peuvent survenir dans le cadre du travail.

3. ÉTENDUE ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent document constitue les lignes directrices de l'Alliance pour une Mine Responsable pour la prévention et la gestion du harcèlement sexuel et de la violence basée sur le genre dans l'environnement d'ARM. Sa compétence se limite à la prévention et à la

¹ (Consulté sur: https://www.responsiblemines.org/wp-content/uploads/2019/03/posición-ARM-género-colombia_-_ESP_compressed.pdf)



gestion de ce type de violence. Par conséquent, ses travaux ne porteront pas sur les enquêtes et les mesures disciplinaires à l'encontre des professionnel-le-s qui se livrent à ce type de comportement.

Son applicabilité est limitée au contexte territorial dans lequel ARM a un impact et est contraignante pour les personnes qui composent l'organisation en tant qu'employés, contractants, bénévoles et/ou bénéficiaires, ci-après dénommées "l'environnement d'ARM".

4. PRINCIPES

4.1 Action sans dommages

Il s'agit d'une approche fondée sur le principe qu'aucune intervention extérieure, qu'il s'agisse d'acteurs humanitaires ou de développement, n'est exempte de causer des dommages (involontaires) par ses actions (Commission de la vérité). De ce fait, l'Alliance pour une Mine Responsable adoptera une position éthique vis-à-vis de la connaissance des situations de violence sexuelle et basée sur le genre, à travers laquelle elle reconnaîtra son rôle d'agent de changement ou de légitimation de ces comportements, et réfléchira à l'impact de ses décisions sur l'organisation.

4.2 Devoir de diligence

La Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence à l'égard des femmes (Convention de Belem Do Para) stipule que les États ont l'obligation d'agir avec "la diligence requise pour prévenir, enquêter et sanctionner la violence à l'égard des femmes" (article 7).

Il ne s'agit pas d'une obligation exclusive des autorités judiciaires, mais elle s'applique également à tout organisme chargé de prévenir ou d'enquêter sur les situations de violence à caractère sexiste et, dans le même sens, ces entités doivent s'efforcer de faciliter la mise en place de mécanismes de prise en charge, de protection et de prévention prompts, rapides et efficaces.

4.3 Co-Responsabilité

La co-responsabilité est une obligation stipulée principalement dans la loi colombienne et se réfère à la responsabilité partagée de tous les secteurs sociaux dans la garantie et le respect des droits humains. Selon le modèle local "Plus de justice, moins d'obstacles" de la corporation collective "Justicia Mujer":

"La co-responsabilité vise à obtenir l'engagement, la complémentarité, la subsidiarité et le concours de tous les secteurs sociaux en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'éradication de la violence à l'égard des femmes et du rétablissement des droits des victimes de cette violence" (CCJM, 2019, p. 24).



4.4 Procédure officielle

La Cour interaméricaine des droits humains a déterminé que le droit à une procédure légale "est une garantie procédurale qui doit être présente dans tous les types de procédures, non seulement dans les procédures pénales, mais aussi dans les procédures civiles, administratives ou autres", et vise à garantir le respect des exigences minimales de légalité, à savoir que les enquêtes soient menées dans un délai raisonnable, par une autorité impartiale et conformément à des critères préalablement établis (CIDH, article 8.1).

4.5 Approche intersectionnelle

En mettant en œuvre ces lignes directrices, l'Alliance pour une Mine Responsable reconnaîtra et intégrera les catégories de genre, d'orientation sexuelle, d'identité ethnique, d'âge, de nationalité, de classe, de statut économique et de diversité fonctionnelle qui concernent toutes les personnes appartenant à ARM, ainsi que ses bénéficiaires.

4.6 Non-neutralité ou impartialité

Ce principe implique l'adoption d'une position active en vue de l'éradication de toutes les expressions de violence basée sur le genre qui se produisent dans l'environnement de travail et, en outre, il implique d'aborder les cas de violence sexuelle et basée sur le genre à partir d'une "analyse centrée sur le genre, capable de mettre à jour les préjugés, les stéréotypes et les pré-compréhensions qui sous-évaluent les femmes et finissent par devenir des obstacles à la pleine réalisation de leurs droits" (Cour constitutionnelle colombienne, 2021). Cela équivaut à l'adoption d'une politique de tolérance zéro à l'égard des femmes.

4.7 Bonne foi

La bonne foi est un principe qui, dans le cas de la violence basée sur le genre contre les hommes et les femmes, exige de valider le témoignage des victimes comme une preuve valable sur la base de laquelle des mesures de protection, de soins et de sanction peuvent être prises, sans qu'il soit nécessaire de le prouver de manière exigeante par le biais de formalités excessives qui entraînent une revictimisation. En outre, il faut "assouplir la charge de la preuve dans les cas de violence ou de discrimination, en privilégiant les indices par rapport aux preuves directes, lorsque ces dernières sont insuffisantes" (Cour constitutionnelle colombienne, 2017).

4.8 Principe de centrage sur les victimes

Selon la politique d'approche centrée sur la victime de l'Agence des Nations unies pour les réfugiés (HCR) , une approche centrée sur la victime est un mode de relation avec les victimes qui "se concentre systématiquement sur leur sécurité, leurs droits, leur bien-être, leurs besoins et les choix qu'elles ont exprimés, rendant ainsi autant de contrôle que possible aux victimes et garantissant une prestation de services empathique et sensible et un accompagnement sans jugement" (UNHCR/HCP/2020/04).



4.9 Principe d’informalité

En vertu de ce principe, l'Alliance pour une Mine Responsable, sans avoir besoin d'un rapport formel ou d'une dénonciation, traitera automatiquement les cas de violence sexuelle ou basée sur le genre qui sont portés à sa connaissance par quelque moyen que ce soit. Ce principe implique une réflexion sur le rôle de l'organisation par rapport à l'impact que pourrait avoir une position omissive dans son rôle de prévention et de traitement de tout type de victimisation.

4.10 Non-discrimination

Le principe de non-discrimination peut être compris comme une garantie qui cherche à promouvoir l'égalité d'accès aux droits auxquels toute personne peut prétendre, sur la base de la dignité humaine, et à prévenir l'exclusion basée sur le genre, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle et autres. Toutefois, sur la base de ce même principe, l'adoption d'actions positives est justifiée afin d'offrir un traitement différencié aux personnes qui font l'objet de violations particulières et qui, par conséquent, nécessitent l'application d'une approche et/ou de mesures spéciales.

5. DEFINITIONS

5.1 Genre

Le genre est une forme de classification sociale qui attribue des valeurs, des comportements, des espaces, des rôles ou des fonctions aux hommes et aux femmes sur la base de leur différence biologique. Il souligne que le monde occidental repose sur une construction binaire de la position qu'occupent les hommes et les femmes dans leur société. C'est pourquoi il est culturellement admis que les valeurs liées à la raison, à la force ou à l'espace public (travail, art, rue ou politique) sont masculines ; et qu'à l'inverse, le féminin est lié à des valeurs telles que l'émotion, la faiblesse et l'espace privé (maison).

Le genre permet d'affirmer que, de par sa nature sociale, il est susceptible d'être transformé et que la différence biologique ne se traduit pas nécessairement par une inégalité politique, sociale et économique. Comme l'ethnie, la position économique et la classe, le genre est une catégorie qui varie en fonction du contexte territorial, historique et politique, et permet ainsi d'identifier et de remettre en question les inégalités fondées sur la différence sexuelle.

5.2 Identité de genre

La Cour interaméricaine des droits humains énumère quelques concepts directeurs pour comprendre les droits des personnes LGBT et définit l'identité de genre comme "l'expérience interne et individuelle du genre telle que chaque personne la ressent profondément, qui peut ou non correspondre au sexe assigné à la naissance, y compris l'expérience personnelle du corps" (CIDH, 2015).



5.3 Violence basée sur le genre

La violence basée sur le genre est tout type d'agression à l'encontre d'une femme ou d'un homme en raison du fait qu'il est une femme ou un homme, ou à l'encontre d'une personne en raison de son identité de genre ou de son orientation sexuelle. Il s'agit d'un type de discipline sociale visant à faire correspondre les personnes à l'assignation de genre qui leur a été transmise dans un certain contexte historique et/ou culturel.

Selon l'Organisation des Nations unies (ONU), la violence basée sur le genre se réfère à toute action qui cause un préjudice physique, sexuel, psychologique ou économique à une personne en raison de son genre ou parce qu'elle ne se conforme pas aux rôles traditionnels des hommes et des femmes (ONU, 1993).

De même, le Haut Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés inclut dans ce type de violence "les actes de violence sexuelle, tels que le viol, le harcèlement et l'exploitation sexuelle, ainsi que d'autres formes de violence basée sur le genre, telles que les mutilations génitales féminines, le mariage forcé, la traite des femmes et des filles, la violence domestique, la traite des personnes et le fémicide" (UNHCR, 2003).

5.4 Harcèlement sexuel

Il s'agit de toute approche de nature sexuelle qui n'est pas réciproque ou consentie par la personne vers laquelle elle est dirigée. Il peut s'agir d'actions telles que des commentaires, des regards, des sons et des poursuites de nature sexuelle, qui peuvent avoir lieu au travail, dans des espaces publics ou à l'université.

Bedolla et Garcia (2002) qualifient le harcèlement d'"actions sexuelles non réciproques" qui comprennent "des comportements verbaux et physiques contenant des aspects liés à la sexualité, qui sont reçus par quelqu'un sans être accueillis favorablement".

D'autre part, les Nations unies, dans leur bulletin sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, le définissent comme suit :

"Tout comportement non désiré de nature sexuelle qui peut raisonnablement être considéré ou perçu comme une offense ou une humiliation pour une autre personne, lorsque ce comportement interfère avec le travail, devient une condition d'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant" (ST/SGB/2019/8).

Elle ajoute que, bien qu'il puisse être le produit d'un ensemble d'actions, le harcèlement sexuel est considéré comme tel même lorsqu'il prend la forme d'un incident unique, et attire l'attention sur l'importance de prendre en compte le point de vue de la personne concernée.

En ce sens, certains comportements peuvent être considérés comme du harcèlement sexuel :



"Les avances sexuelles, les plaisanteries, les commentaires obscènes ou les questions à contenu sexuel ; les regards lubriques ou les gestes obscènes ; l'exposition à des fins sexuelles non consensuelles sur les réseaux sociaux ou d'autres espaces virtuels ; la pression pour accepter des invitations de nature sexuelle ; les appels téléphoniques, les messages, les photographies, les images ou les vidéos à contenu sexuel par des moyens électroniques ou physiques ; la convocation à un bureau ou à un autre endroit sur les lieux de travail sous le prétexte du travail pour des interactions sexuelles non désirées ; la menace ou le chantage pour des interactions sexuelles ; l'offre de récompenses financières, d'emploi ou autres en échange d'activités sexuelles ; le fait de forcer tout contact sexuel tel qu'êtreindre, toucher, embrasser, toucher, y compris toucher, tenir ou acculer, ainsi que la pression psychologique pour avoir un contact sexuel" (voir Cano, et al., 2022, p. 757).

Le harcèlement sexuel diffère des autres types de violence en raison de trois éléments importants : le rapport de force, l'absence de consentement et la connotation sexuelle.

5.4.1 Rapport de force

Un rapport de force est le produit d'une interaction dans laquelle l'un des sujets est en position d'avantage physique, professionnel, culturel, académique, économique ou d'âge par rapport à l'autre. Pour cette raison, le pouvoir n'est pas seulement circonscrit à ce qui se passe dans le cadre d'une hiérarchie institutionnelle, mais peut aussi tirer parti de l'immaturité affective d'une personne plus jeune, du rôle sexuel assigné aux hommes par le genre, du capital culturel et, enfin, de la relation de subordination accordée par une institution.

5.4.2 Consentement

Le consentement fait référence au niveau de réciprocité ou de correspondance à une approche de nature sexuelle. Pour être valable, le consentement doit être clair, explicite et sans ambiguïté, donné dans un environnement exempt de coercition, et ne peut donc être déduit du silence, de l'indifférence, du manque de clarté, du passé sexuel d'une personne ou de sa manière de se comporter.

5.4.3 Connotation sexuelle

La connotation sexuelle, quant à elle, est la charge sexuelle contenue dans un commentaire, un regard ou un son, qui n'implique pas nécessairement une proposition sexuelle explicite où il est fait référence aux organes génitaux. Ainsi, ces pratiques "ne sont pas nécessairement physiques et ne se limitent pas au contact corporel ou génital, mais peuvent également être des pratiques verbales et non verbales basées sur le genre qui affectent la dignité de la personne" (Arancibia, et al, 2015, p.15).



5.5 Harcèlement professionnel

Pour les Nations unies, "le harcèlement est défini comme tout comportement non désiré pouvant raisonnablement être considéré ou perçu comme offensant ou humiliant pour une autre personne, lorsque ce comportement interfère avec le travail ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant". Il peut prendre la forme de "gestes ou d'actions qui tendent à ennuyer, alarmer, blesser, rabaisser, intimider, déprécier, humilier ou embarrasser une autre personne", et peut viser à affecter une ou plusieurs personnes qui ont une caractéristique ou un trait commun" (ST/SGB/2019/8).

5.6 Exploitation sexuelle

Selon les Nations Unies, l'exploitation sexuelle se réfère à :

"Tout abus commis ou toute menace d'abus dans une situation de vulnérabilité, d'inégalité de pouvoir ou de confiance, à des fins sexuelles, dans le but, notamment, de tirer un avantage matériel, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne" (ST/SGB/2003/13).

5.7 Abus sexuels

De même, pour l'Organisation, l'abus sexuel est "toute intrusion physique ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives" (ST/SGB/2003/13).

6 COMITE DES QUESTIONS DE GENRE

Il s'agit d'un organe rattaché à l'Alliance pour une Mine Responsable, qui est chargé de mettre en œuvre les lignes directrices visant à prévenir et à gérer le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre. Il s'agit d'un organe paritaire (en termes de genre et d'identité ethnique), composé d'un nombre impair de personnes représentant différents domaines de l'organisation, dont les membres seront dirigés par la direction exécutive, mais auront la même capacité de décision. En outre, il sera éventuellement intégré par au moins un professionnel du territoire où l'événement s'est produit, lorsqu'il est chargé de recevoir et de traiter un rapport.

6.1 Elections

Les membres du comité des questions de genre sont nommés par la direction d'ARM à la discrétion de la direction ou sur la base des nominations faites par les membres en leur nom propre, en tenant compte des qualités suivantes pour leur élection :



- être lié à l'organisation par un contrat d'emploi, de prestation de services, ou de travail.
- Avoir une formation certifiée en matière de genre ou de droits humains (diplômes, cours, séminaires, spécialisations dépassant 20 heures de formation).
- Être sensible aux questions liées à la violence basée sur le genre et à la violence sexuelle.
- ne pas faire l'objet d'une enquête (pénale ou disciplinaire) ou d'une condamnation pour un comportement associé à la violence sexuelle. Afin de vérifier cette exigence, une autorisation préalable sera obtenue de la personne indiquée, par le biais du formulaire "Autorisation pour le traitement des données personnelles".
- Avoir de la disposition et du temps.
- Avoir la capacité de prendre des décisions.
- Ne pas être immergé dans l'une des causes de disqualification ou d'incompatibilité énumérées au point 6.4.

Les personnes choisies seront membres du comité pour une période de deux ans, renouvelable en fonction de la capacité de l'organisation et déterminée par la direction exécutive d'ARM Europe et Amérique latine, qui veillera à ce que le comité soit diversifié et relie activement tous les territoires sur lesquels la Fondation a un impact.

La direction exécutive est composée de Gina D'Amato (ARM Amérique latine) et de Marcin Piersiak (ARM Europe), la première en tant que représentante principale de la direction et le second en tant qu'adjoint.

6.2 Rôles

- Recevoir et traiter les rapports de harcèlement sexuel ou de violence basée sur le genre dans l'environnement d'ARM, en évitant de porter des jugements sur l'occurrence de l'événement ou sur l'innocence ou la culpabilité des personnes impliquées.
- Garantir une réponse complète aux demandes d'attention et/ou d'accompagnement reçues en nom propre ou de manière anonyme, et par tout canal prévu à cet effet.
- Se doter d'un règlement intérieur basé sur les lignes directrices énoncées dans le présent document.
- Désigner un membre pour assurer la présidence de le comité et un autre membre pour remplir les fonctions d'un secrétariat technique.
- Formuler et faire progresser périodiquement les actions de formation et de prévention en matière de harcèlement sexuel ou de violence basée sur le genre sur le lieu de travail.
- Articuler toutes les instances de l'Alliance pour une Mine Responsable afin de traiter efficacement les rapports soumis pour les conduites décrites dans ce document.



- Se réunir au moins une fois tous les deux mois et extraordinairement chaque fois que les cas portés à son attention l'exigent.
- Mesurer régulièrement l'efficacité des actions visant à prévenir et à gérer les situations susceptibles d'être considérées comme de la violence basée sur le genre ou du harcèlement sexuel.
- Vérifier l'intégration de la dimension de genre dans les stratégies de santé et de sécurité au travail élaborées par le service des ressources humaines.
- Formuler et appliquer un instrument de collecte d'informations permettant de caractériser les membres de l'organisation en termes d'ethnicité, de genre, d'âge et d'orientation sexuelle.
- Faire appel à des experts lorsque la question ne relève pas de l'expertise des membres du comité.

6.3 Devoirs

- Sauvegarder les informations nécessaires à la réalisation de l'objectif du Comité, en particulier les données sensibles relatives à l'identification des victimes, des agresseurs présumés, des faits et des coordonnées. À cette fin, une procédure d'archivage sera mise en place pour faciliter l'accomplissement de ce devoir.
- Préserver la confidentialité et le secret juridique des informations dont ils ont connaissance en tant que membres du comité des questions d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Se déclarer exclu-e lorsqu'une situation de harcèlement sexuel ou de violence liée au genre est traitée au sein du comité, dans laquelle il/elle peut avoir un intérêt ou être affecté-e.

6.4 Causes de disqualification et d'incompatibilité.

Les motifs d'incompatibilité sont les situations ou les qualités d'un professionnel qui affectent son impartialité à un moment donné, lorsqu'il s'agit de connaître et de traiter un cas de violence basée sur le genre ou de harcèlement sexuel, ce qui l'empêchera de participer éventuellement au comité des questions de genre, s'il est impliqué dans l'une d'entre elles. Les disqualifications sont les qualités qui empêchent un professionnel d'être un membre permanent du comité des questions de genre.

Les disqualifications sont les suivantes :

- Avoir fait l'objet d'une condamnation pénale ou disciplinaire ou d'une enquête pour un comportement lié à la violence sexuelle ou basée sur le genre.
- Manque d'expérience ou de formation certifiée en matière de genre ou de droits humains.

Les incompatibilités sont les suivantes :



- avoir des intérêts personnels ou financiers dans l'affaire en question, qui pourraient affecter son impartialité ou son indépendance dans la prise de décision.
- avoir été signalé-e comme auteur présumé d'un comportement susceptible de constituer une violence sexuelle ou basée sur le genre.

7 FEUILLE DE ROUTE - SUIVI

La feuille de route est la procédure qui guide les actions de l'organisation et de ses membres en cas de harcèlement sexuel ou de violence basée sur le genre dans l'environnement d'ARM.

7.1 Signalement du cas

En nom propre ou de manière anonyme, la personne concernée ou une personne ayant connaissance d'un incident de harcèlement sexuel ou de violence basée sur le genre survenu dans le cadre de l'exercice de fonctions contractuelles au sein d'ARM peut le porter à l'attention du comité des questions de genre par le biais des canaux suivants :

- Email à genderissues@responsiblemines.org
- Via le numéro de portable xxxxxxxxxx (appel téléphonique ou WhatsApp).
- Approcher le bureau des Ressources Humaines.
- De manière anonyme par le biais du formulaire xxxxxx.

Le comité des questions de genre d'ARM traitera également les cas portés à son attention par le biais de plaintes publiques ou d'autres moyens informels. En outre, le rapport sera traité sur la base d'un commencement de preuve ; il ne doit donc pas être accompagné de preuves, ni être soumis à des formulaires supplémentaires qui pourraient être considérés comme un excès de ritualisme.

7.1.1 Signalement en nom propre à travers des moyens virtuels

Si le cas est reçu en nom propre par courriel ou par numéro de téléphone portable, le comité des questions de genre contactera la personne qui a fait le signalement dans les 72 heures ouvrables et s'entretiendra avec les deux parties séparément. Sur cette base, elle adoptera les mesures définies dans le présent document, en fonction de la particularité de chaque cas. S'il s'avère que le cas reçu constitue un type de harcèlement professionnel ou un autre type de violence qui dépasse le champ d'application des présentes lignes directrices, il sera renvoyé au comité pour le bien-être et le dialogue ou au secteur correspondant par courriel.

Le comité déléguera un ou deux professionnels (lui appartenant) ayant une formation en psychologie ou dans des domaines connexes pour mener l'entretien initial, en veillant à l'égalité des genres, aux droits humains et à l'approche intersectionnelle, ainsi qu'au respect des principes et des droits énoncés dans le présent document.



7.1.2 Signalement en nom propre de manière présentielle

Si le cas est signalé en personne au bureau des ressources humaines, le professionnel qui agit en tant que premier intervenant sera chargé d'appliquer les mesures de prise en charge énumérées dans les sections suivantes ; toutefois, s'il ne dispose pas de ressources et de capacités techniques suffisantes, il prendra rendez-vous pour un premier entretien en expliquant au préalable le parcours offert par le comité et les présentes lignes directrices, et ce dans un délai de 72 heures ouvrables.

7.1.3 Alerte ou signalement de manière anonyme

Si le cas est reçu de manière anonyme, il sera traité comme une alerte. Le comité prendra contact avec la personne concernée afin d'évaluer son intention d'être prise en charge et de vérifier ce qui est relaté dans le rapport, sans révéler l'existence du rapport anonyme. En cas d'intérêt, le comité activera la voie prévue, mais si la personne identifiée comme affectée ne s'identifie pas comme telle, il procédera à une intervention collective de formation uniquement, ou à toute autre stratégie de prévention.

Dans tous les cas, les soins de crise et les premiers secours psychologiques seront garantis, l'ARL correspondante sera reliée, le transport de la personne affectée vers le centre de santé le plus proche sera garanti et toute autre mesure visant à rétablir immédiatement la situation émotionnelle de la personne plaignante sera mise en œuvre.

7.2 Orientation psychologique

Le comité des questions de genre, par l'intermédiaire de l'unité de gestion des ressources humaines, fournira à la victime et à l'auteur présumé du harcèlement sexuel ou de la violence basée sur le genre des conseils de base en matière de santé mentale et déterminera l'activation de voies externes pour obtenir des séances de thérapie sous la forme d'une psychologie clinique.

En cas de crise émotionnelle, ARM, par l'intermédiaire du comité des questions de genre, prendra les dispositions nécessaires pour qu'un professionnel apporte un soutien immédiat et détermine si le professionnel doit être transféré au centre de santé le plus proche.

Dans tous les cas, des conseils seront donnés sur les services de santé mentale proposés par les autorités locales pour ces événements.

7.3 Orientation juridique

Le comité des questions de genre, en utilisant les ressources dont dispose l'organisation, fournira une première orientation juridique, tant aux personnes plaignantes qu'aux personnes identifiées comme agresseurs présumés, où elles seront informées de leurs



droits, du processus qu'ARM met en œuvre en relation avec le rapport, et des voies offertes par l'autorité locale en termes de santé, de justice et de protection.

7.4 Documentation du cas

L'ARM disposera d'un outil de systématisation des cas de harcèlement sexuel ou de violence basée sur le genre, où elle documentera les rapports reçus en termes de variables caractérisant les plaignants, les agresseurs présumés, et enregistrera toutes les actions entreprises par l'organisation pour traiter le cas.

En outre, il comportera trois formats : l'entretien, la confidentialité et le consentement éclairé, qui seront traités exclusivement par le comité des questions de genre, afin de respecter l'objectif des présentes lignes directrices.

7.5 Conseil et accompagnement dans l'activation des voies externes

Le comité des questions de genre, sous la forme d'un accompagnement et avec l'autorisation préalable de la personne concernée, activera les voies externes prévues par les réglementations locales correspondantes.

En Colombie on peut recourir aux moyens suivants:

- Numéro vert 155 (orientation pour les femmes victimes de violence).
- Ligne 141 de l'Institut Colombien du Bien-être Familial (dans les cas de victimisation d'enfants et d'adolescents).

Pour Medellín, Colombie, il existe:

- Le centre d'aide aux victimes du bureau du procureur général, numéro de téléphone 604 4446677 ext. 3151.
- Le centre de prise en charge intégrale des victimes d'abus sexuels en téléphonant au 604 3852600.
- Ligne 123, Agence Sociale de la Mairie de Medellín.
- Ligne 123 Diversa de la Mairie de Medellín.
- Unité de l'enfance (téléphone 604 3855555 ext. 9250, adresse: CR 72B # 78B-54).
- Les numéros verts du bureau du procureur général de la République pour déposer des plaintes : 122 depuis les téléphones portables et 018000919748 depuis les téléphones fixes ; par le biais de la plateforme A denunciar ; ou par les courriels : mesacontrol.usuariosmed@fiscalía.gov.co et denunciaanonima@fiscalía.gov.co.
- Défense du peuple - région d'Antioquia pour une représentation juridique gratuite (téléphone 604 5114381, poste 114, adresse CR 49 # 49-24, courriel antioquia@defensoria.gov.co).



- Foyers d'accueil du Secrétariat des femmes de Medellín, par courriel hogaresdeacogida@medellin.gov.co ou téléphones portables 3202154697 et 3202156002.
- Assistance psycho-juridique sur le territoire du Secrétariat des femmes de Medellín, par téléphone 604 3855552, téléphone portable 3005875219 ou par courriel : atencionviolencias.mujeres@medellin.gov.co;
- Unité de l'enfance de la mairie de Medellín, en appelant le 604 3855555, poste 9250 (lorsque la victime est un enfant ou un adolescent).

Pour la Llanada, Nariño il existe:

- Commissariat de la famille, pour l'examen des cas de violence domestique, par téléphone 3168824350 courriel: comisariaflia@lallanada-narino.gov.co
- Inspection de la police, pour une attention directe aux cas d'abus de mineurs, par téléphone : 3216441947, courriel : inspeccionpolicia@lallanada-narino.gov.co
- Direction locale de la santé, pour une prise en charge directe des cas de maltraitance d'enfants et d'adultes. Téléphone: 3225339299; 3214784062, courriel: saludpublicallanada@lallanada-narino.gov.co
- E.S.E San Juan Bosco, pour une prise en charge directe dans les locaux du centre de santé. Téléphone d'urgence : 3128268240 ; téléphone pour les soins psychologiques : 3106722406.
- Police nationale, pour une attention directe dans les cas où une aide est nécessaire. Téléphone : 3136978018

Pour Santa Rosa del Sur, Bolívar il existe:

- Bureau du maire, téléphone : 3183727475 ; courriel : comisariaflia@santarosadelsur-bolivar.gov.co
- Bureau du Procureur général de la nation et Section des enquêtes judiciaires et criminelles (SIJIN). Numéros de téléphone : 3505081913 ; 018000919748 ; téléphone SIJIN : 3164675531.

Pour Guapi, Cauca il existe:

- Municipalité, pour l'accompagnement juridique et psychosocial. Téléphone : 3229138883.
- Défense du peuple, pour la réception des plaintes et les saisies. Téléphone : 3147009929.
- E.S.E. Guapi, pour la réception des plaintes et les saisies. Téléphone: 3122145110



Pour Popayán, Cauca il existe:

- Secrétariat départemental de la femme, pour les espaces de renforcement des mécanismes de défense contre la violence basée sur le genre. Adresse : Calle 4 carrera 7 esquina -602 8220928.

Pour Timbiquí, Cauca il existe:

- Secrétariat à la santé, pour recevoir les plaintes et les saisies. Téléphone : 3234759076
- E.S.E de l'Ouest, pour l'attention aux victimes. Téléphone : 3114947190
- Bureau du procureur général de la nation, pour recevoir les plaintes. Téléphone : 602840303089
- Police nationale, pour recevoir les plaintes. Téléphone : 3218103784

Pour Buenos Aires, Cauca il existe:

- Unité de genre, pour signaler les violences basées sur le genre. Téléphone : 3206335443

Pour Suarez, Cauca il existe:

- Unité de genre, pour signaler les violences basées sur le genre. Téléphone : 3126742937

Au Suriname, il existe les mécanismes suivants:

- Numéro d'assistance téléphonique de la police du Suriname +597 115.
- Centre de conseil et de soutien pour les victimes de la violence au +597 477 777.
- Institut national pour les femmes au Suriname, via +597 477 815
- Organisation internationale pour les migrations (OIM) au Suriname, via +597 401 336
- Unité des délits sexuels de la police du Suriname, +597 404 022, ext. 240
- Département des affaires du travail du ministère des affaires sociales, qui est chargé de recevoir et de traiter les plaintes relatives au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, par courriel info@arbeidssz.sr ou par téléphone +597 473634.
- Centre de conseil et de soutien pour les victimes de violence, qui offre des conseils et un soutien aux victimes de violence sexuelle, par téléphone au +597 477 777 ou par courriel à l'adresse cavs@sr.net.
-



Il existe également plusieurs organisations non gouvernementales au Suriname qui apportent un soutien aux victimes de violences sexuelles. Voici quelques-unes de ces organisations :

- Stichting Lobi: info@lobi.sr
- Bureau voor Rechtshulp: info@bureauvoorrechtshulp.com
- Kariña: info@karinasuriname.org
- Women's Rights Centre: womensrightscentre@sr.net

Les ressources suivantes peuvent être utilisées au Honduras :

- La Direction générale de l'inspection du travail, l'organe chargé de recevoir et de traiter les plaintes relatives au travail, y compris le harcèlement sexuel, par téléphone au numéro 2232-1042 ou par courriel à l'adresse inspeccion@dol.gob.hn.
- Le bureau du procureur spécial pour les femmes, chargé d'enquêter sur les cas de violence à caractère sexiste, au numéro de téléphone 2231-3120.
- Le Secrétariat aux droits humains, à la justice, à la gouvernance et à la décentralisation, une agence gouvernementale qui fournit des informations et des conseils sur la manière de signaler le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et d'autres types de violence basée sur le genre, en appelant le 2231-7864 ou en visitant leur site web.
- L'Institut national des femmes, au numéro de téléphone 2232-1093.

Au Burkina Faso, les moyens suivants peuvent être utilisés :

- Gendarmerie, via la ligne 16.
- Police nationale, via la ligne 17,
- Service de la femme, de la solidarité et de la famille, par l'intermédiaire du numéro d'appel 116, qui est chargé de la prévention, de la répression et de la réparation des violences faites aux femmes et aux filles et de l'aide aux victimes.

Pour Ouagadougou, Burkina Faso, il existe:

- Brigade du Centre régional de protection de l'enfance (BRPEC), au numéro 70 09 74 48.
- Centre national de surveillance et d'alerte, via 1010.
- L'auberge de solidarité de Boulmiougou, via le numéro 71 93 92 20.
- Auberge solidaire de Nogr Masom, via le numéro 70 55 70 15.
- Centre d'accueil d'urgence de Somgandé, via 78 05 50 32.
- Le centre d'accueil d'urgence situé au sein de la Direction provinciale de la Patte d'Oie, via le numéro 70 24 92 52.
- Centre pour les victimes de la violence de genre, par le biais des numéros 70 10 46 12 ; 70 73 90 93 ; 79 35 18 86.



- Association des femmes juristes du Burkina Faso, sur 25 40 16 16 ; 25 36 15 56.
- Association Keogo, via le numéro 25 38 54 40.
- Voix féminine 70 29 22 33, par le biais du numéro
- Fondation Cardinal Emile BIAYENTA, via les numéros 70 73 76 22 ; 70 72 60 22.
- Terre des Hommes, via le numéro 25 36 91 82.

Au Pérou, il existe:

- Ministère du travail et de la promotion de l'emploi (MTPE), par téléphone au 0800-16872 ou par courriel : consultas@trabajo.gob.pe
- Ministère des femmes et des populations vulnérables (MIMP), par l'intermédiaire du numéro d'appel gratuit pour les victimes de violence 100, ou par courriel : consultas@MIMP.gob.pe
- Défense du peuple, par téléphone (01) 999-793-837 (WhatsApp), ou par courriel : consultas@defensoria.gob.pe
- Ministère public, par téléphone (01) 417-7100, ou par courriel : webmaster@mpfn.gob.pe
- Centres d'aide aux victimes de la criminalité (CAVD), par téléphone au 0800-007-02 ou par e-mail : cavd@minjus.gob.pe.

7.6 Suivi du cas

Le comité des questions de genre tiendra un registre des cas reçus et établira un mécanisme de suivi et d'évaluation de l'efficacité des mesures prises au cas par cas, ainsi que de l'efficacité de la stratégie de prévention en général.

En plus de ce qui précède, le même organisme contrôlera les références externes gérées avec l'autorité locale, afin de vérifier l'efficacité du service fourni.

8 MESURES DE PROTECTION

Les mesures de protection sont des actions urgentes adoptées à titre provisoire pendant que les droits prétendument violés sont rétablis et qu'une décision administrative, disciplinaire ou pénale définitive est adoptée. Elles visent à empêcher que le préjudice ne s'aggrave ou que les faits ne se reproduisent.

À cet égard, ARM adoptera les mesures suivantes ou toute autre mesure appropriée dans chaque cas, sur la base des principes et des approches décrits ci-dessus :

8.1 Non-confrontation entre la présumée victime et le présumé agresseur

On s'efforcera d'adopter les mesures pertinentes pour garantir la non-confrontation entre la personne reconnue comme affectée et l'agresseur présumé, dans le respect des principes de régularité de la procédure, du devoir de diligence et de centrage sur la victime. En ce sens, la possibilité d'accorder le télétravail ou le déplacement du lieu de travail de l'une des



parties, la suspension du contrat de travail ou de la prestation de services, ou la mesure que le comité des questions de genre considère comme pertinente pour sauvegarder ce droit, seront évaluées.

8.2 Protection renforcée

En aucun cas, une personne présumée avoir subi des violences ne peut être licenciée ou voir son contrat résilié en conséquence directe de la dénonciation d'un cas de harcèlement sexuel ou de violence basée sur le genre.

8.3 Prévalence de preuve circonstancielle

Pour la réception d'un rapport de harcèlement sexuel ou de violence basée sur le genre, le témoignage de la personne qui fait le rapport et/ou les preuves indirectes qui l'accompagnent sont suffisants. Une plainte, des preuves documentaires ou une décision de justice attestant de la survenance des événements rapportés ne sont pas nécessaires.

9 MESURES DE PRÉVENTION

Le comité des questions de genre formulera une stratégie de prévention qui articulera le domaine des communications, la gestion des normes et de l'assurance, le professionnel responsable des questions de genre et des ressources humaines, et les coordinateurs de projet.

Cette stratégie abordera des questions liées au genre, aux masculinités non hégémoniques, à la santé sexuelle et reproductive, à l'autonomie économique, à l'économie des soins et autres, sous la forme de conférences, de cours, d'ateliers, de bulletins périodiques, de forums cinématographiques, de vidéos, de cartes électroniques, de clubs de lecture, d'infographies et de séminaires en ligne.

Il s'agira de remettre en question les idées reçues sur les relations traditionnelles entre les hommes et les femmes au travail et de chercher à promouvoir une culture organisationnelle positive, non discriminatoire et équitable entre les hommes et les femmes ; cela peut inclure la promotion de valeurs et de pratiques qui soutiennent de nouvelles relations égalitaires et remettent en question les croyances ou les pratiques qui sous-tendent le harcèlement sexuel tel que la violence basée sur le genre.

10 MESURES ADMINISTRATIVES

Les mesures administratives sont les normes organisationnelles qui garantissent le respect des obligations énoncées dans les présentes lignes directrices.

À cet égard, les mesures suivantes seront mises en œuvre pour garantir le respect des dispositions relatives au harcèlement sexuel et à la violence basée sur le genre :

- En cas de harcèlement sexuel ou de violence basée sur le genre, les dispositions du paragraphe 11 du code de conduite d'ARM s'appliquent.



- Une clause contractuelle est incluse dans tous les contrats, interdisant le comité de tout comportement lié au harcèlement, à l'exploitation, aux abus sexuels et à tout autre comportement susceptible de constituer une violence basée sur le genre.
- Une section sur la non-tolérance des comportements liés à la violence sexuelle et basée sur le genre sera incluse dans le code d' thique.
- Un système de vérification des antécédents sera mis en œuvre dans le cadre du processus de recrutement afin de déterminer si une personne est impliquée dans une procédure judiciaire liée à un délit sexuel ou fait l'objet d'une enquête disciplinaire pour l'un de ces comportements.   cette fin, la fonction de vérification des antécédents d'ARM sera utilisée.

11 Glossaire

Accompagnement : il s'agit d'un ensemble d'actions que l'organisation entreprend pour garantir les droits des victimes et des personnes accusées des actes énumérés dans le présent document. Ces actions peuvent correspondre à l'activation de parcours en matière de santé, de justice et de protection, ou à l'obtention d'autres services en faveur des personnes cherchant à rétablir leurs droits.

ARM: Alliance pour une Mine Responsable.

Attention : désigne l'ensemble des actions et décisions prises pour donner effet aux devoirs de protection, d'assistance et de prévention du harcèlement sexuel et de la violence basée sur le genre adoptés dans les présentes lignes directrices.

Conseil : il s'agit d'une orientation détaillant les ressources juridiques ou psychosociales à la disposition d'une personne qui se reconnaît victime d'un type de violence sexuelle ou basée sur le genre décrit dans le présent document.

Dénonciation : action de porter à la connaissance de l'autorité pénale des faits susceptibles de constituer une infraction définie par la réglementation locale.

Environnement ARM : désigne les personnes qui composent l'Alliance pour une Mine Responsable, à savoir les employés, les contractants, les bénéficiaires et les bénévoles.

Plaignant/rapporteur : ces deux termes sont utilisés dans le document pour identifier les personnes qui signalent un  v nement susceptible de constituer un harcèlement sexuel ou une violence basée sur le genre.



Signalement : moyen par lequel un événement pouvant être considéré comme du harcèlement sexuel ou de la violence basée sur le genre est porté à l'attention de l'organisation.

Cela peut se faire par le biais des canaux décrits dans la section sur la feuille de route, et peut être fait par la victime directe ou par toute personne ayant connaissance de l'affaire.

VBG: Violence basée sur le genre.

Victime : c'est la qualité acquise par les personnes qui signalent un cas dans lequel elles affirment avoir été affectées, même s'il n'y a pas de décision judiciaire ou administrative reconnaissant la survenance des faits.

ANNEXES

Droits des victimes.

Consentement éclairé.

Accord de confidentialité.

Entretien initial avec le rapporteur.

Format d'entretien indiqué.

Guide de réception de l'entretien.

Sources bibliographiques

Agence des Nations unies pour les réfugiés. "Politique sur l'approche centrée sur la victime dans la réponse du HCR à l'inconduite sexuelle" (UNHCR/HCP/2020/04 (1er décembre 2020), disponible à l'adresse : <https://www.acnur.org/60b0321c4.pdf>

Agence des Nations unies pour les réfugiés, (2003), Note d'orientation sur le genre et la protection internationale : Violence sexuelle et basée sur le genre contre les réfugiés, les demandeurs d'asile et les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays. Consulté le 16 avril 2023, à l'adresse suivante : <https://www.acnur.org/violencia-sexual-y-de-genero.html>

Assemblée générale des Nations unies. "Mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels" A/RES/2003/13 (9 octobre 2003), disponible à l'adresse: <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/es/content/documentos>.



Arancibia, J., et al. (2015). Harcèlement sexuel dans la rue : contexte et dimensions.
Extrait de :

Bedolla, P. et García, B. (2002). Relations de pouvoir et violence liées au harcèlement sexuel. Extrait de <https://derechoshumanosrrhh.files.wordpress.com/2011/10/las-relaciones-de-poder-y-violencia-vinculadas-al-hostigamiento-sexual.pdf>

Cano-Arango, B. C., Duque-Monsalve, L. F., Montoya-Escobar, M. C. et Gaviria-Gómez, A. M. (2022). Du silence à l'action collective : les voix des femmes victimes de harcèlement sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. *The Qualitative Report*, 27(3), 752-776. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2022.4977>

Commission de la vérité. Glossaire. Disponible à l'adresse : <https://web.comisiondelaverdad.co/transparencia/informacion-de-interes/glosario/enfoque-de-accion-sin-dano>

Corporation collective Justicia Mujer, (2019), *Résumé du modèle local Más Justicia, Menos Barreras pour prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes basées sur le genre, en garantissant l'accès à la justice*, disponible à l'adresse suivante : <https://colectivajusticiamujer.org/wp-content/uploads/2020/12/Resumen-Modelo-Local-Mas-Justicia-Menos-Barreras.pdf>

Cour constitutionnelle de Colombie. Arrêt T-140 de 2021 (M.P Cristina Pardo Schlesinger : 14 mai 2021).

Cour constitutionnelle de Colombie. Arrêt T-735 de 2017 (M.P Antonio José Lizarazo Ocampo).

Cour interaméricaine des droits humains, (2018), *ABC de la Cour interaméricaine des droits humains. Le quoi, le comment, le quand, le où et le pourquoi de la Cour interaméricaine*. Questions fréquentes. Disponible à l'adresse :

<https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html#:~:text=T%C3%A9rmino%20Zapoteca%2C%20muxe%20o%20muxhe,vistas%20como%20un%20tercer%20g%C3%A9nero>

Cour interaméricaine des droits humains, (1969), Convention américaine relative aux droits humains. Disponible à l'adresse suivante :

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>

Nations unies, Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, 10 décembre 1948. Disponible à l'adresse : <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Nations unies, Secrétariat général "Combattre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus de pouvoir", (10 septembre 2019), disponible à l'adresse :



ALLIANCE POUR UNE
MINE RESPONSABLE

<https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=ST%2FSGB%2F2019%2F8&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>.



ALLIANCE POUR UNE
MINE RESPONSABLE

ARM © 2023