

	Titre du Document POLITIQUE ANTI-HARCÈLEMENT ET DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE SEXUELLE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	SMI
Révision : 1	Référence : PT/DG/01	Page 1 de 1
Date: 17.02.2025		

Le harcèlement sexuel est un comportement indésirable de nature sexuelle qui fait qu'une personne se sente offensée, humiliée et/ou intimidée. Un environnement hostile, intimidant ou humiliant est ainsi créé pour la victime.

Les harceleurs ou les victimes peuvent être de n'importe quel sexe. L'harceleur peut être n'importe qui : un responsable, un collègue, un client, un enseignant, etc.

Le harcèlement sexuel peut impliquer un ou plusieurs incidents et/ou actions. Le harcèlement peut être physique, verbal et/ou non verbal.

Un comportement fondé sur l'attraction réciproque, l'amitié et le respect mutuel n'est pas du harcèlement sexuel.

La Direction Générale de la SOGB, en conformité avec la Politique de Gestion Responsable de Socfin, le Code de Conduite de Socfin, les lois nationales et les accords internationaux pertinents en matière de harcèlement sexuel s'est engagée à :

- Respecter ces dispositions grâce à un système de veille mis en place ;
- Fournir un environnement sûr et exempt de harcèlement sexuel à toutes les personnes travaillant pour le compte de la SOGB ;
- Prendre au sérieux les signalements de harcèlement sexuel et résoudre les différends de manière efficace, opportune et appropriée, en garantissant la confidentialité afin de garantir que personne ne soit victime de harcèlement sexuel ;
- Avoir une tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel, quelles que soient les circonstances ou le lieu ;
- Identifier, éviter et atténuer les risques associés au harcèlement sexuel dans le cadre de ses activités commerciales.

Toutes les parties ou personnes qui sont victimes ou témoins de harcèlement sexuel dans le cadre d'un grief ou d'une plainte sont encouragées à en faire part au responsable conformément de l'entreprise, soit directement, soit en composant le numéro de téléphone assigné. Si la victime souhaite déposer une plainte officielle, le mécanisme de plainte officielle sera utilisé pour régler la question.

Les accusations de harcèlement sexuel, lorsqu'elles sont fondées, donnent lieu à des mesures disciplinaires et peuvent également donner lieu à des poursuites judiciaires.

Les accusations fausses et malveillantes de harcèlement sexuel, lorsqu'elles sont avérées, donnent lieu à des mesures disciplinaires et peuvent entraîner des poursuites judiciaires.

Des mesures disciplinaires seront prises à l'encontre des employés de l'entreprise et/ou des tiers qui enfreindront délibérément la présente politique.

La Direction de l'Administration et des Ressources Humaines (DARH) est chargée de veiller à la mise en œuvre et au suivi de cette politique.



Le Directeur Général

Jean-Christophe DIENST