

Tout ce que vous devez savoir concernant la prévention et le signalement de comportement abusif

Il existe une tolérance zéro concernant le comportement abusif à l'ONUSIDA. Nous avons tous un rôle à jouer afin de créer un environnement accueillant pour tous, où chacun se sent en sécurité et où chaque collègue peut donner le meilleur de lui-même. C'est notre droit d'être en sécurité au travail. C'est notre devoir en tant que personnel de l'ONUSIDA de savoir reconnaître le comportement abusif, vers qui se tourner et quoi faire si nous croyons avoir été être la cible ou le témoin de tout comportement abusif au sein de l'organisation.

Ce que vous devriez savoir

Le comportement abusif est un terme générique qui se réfère à tout type de discrimination, d'abus d'autorité et de harcèlement, y compris sexuel. Il peut s'agir d'un incident unique ou d'une série d'incidents et peut se produire sur le lieu de travail ou en relation avec le travail.

La discrimination est tout type de traitement injuste ou de distinction arbitraire sur le lieu de travail, sur la base du genre, de l'expression du genre, de l'identité de genre, de la race, de la religion ou des croyances, de la nationalité, de l'origine sociale ou ethnique, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de la situation matrimoniale, du handicap, de la langue ou d'autres aspects de situation personnelle.

Le harcèlement désigne tout comportement : i) envers une autre personne qui a pour effet de l'offenser, de l'humilier ou de l'intimider ; ii) dont l'individu qui se livre à ce comportement sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il peut offenser, humilier ou intimider la personne visée ; et iii) qui perturbe la capacité de cette autre personne à s'acquitter de ses fonctions au travail et/ou qui crée une ambiance de travail intimidante ou hostile.

Voici des exemples de comportement abusif :

- **Abus d'autorité** : Demander à une personne de rendre des services personnels qui ne font pas partie de ses fonctions officielles (par exemple, faire des courses de nature personnelle pour son supérieur) ;

- **Discrimination** : Plaisanteries ou surnoms offensants ou péjoratifs basés sur le genre, la race, la religion ou croyances, etc. de la personne ;

- **Harcèlement** : Faire des remarques offensantes ou humiliantes à une autre personne, oralement ou par écrit

L'ONUSIDA dispose d'une politique actualisée concernant le signalement et la prévention des comportements abusifs qui définit les responsabilités du personnel, des managers et de l'organisation ; identifie les procédures de résolution formelles et informelles et souligne les ressources mises à disposition du personnel.

Tout le personnel de l'ONUSIDA est tenu de suivre une formation obligatoire : la formation des Nations-Unies sur la prévention du harcèlement, notamment sexuel, et de l'abus d'autorité [cliquez [ici](#) pour accéder à la formation ou retrouvez-la sur votre profil système d'apprentissage et de gestion des performances (PALM)].

Ce que vous pouvez faire

Si vous pensez avoir été la cible ou le témoin de comportement abusif, il est important de réagir le plus vite possible. La résolution via des moyens informels peut permettre de résoudre rapidement la situation. Cependant, lorsque les moyens informels ne sont pas appropriés ou ne donnent pas satisfaction, une plainte formelle peut être déposée auprès du Bureau des services de contrôle interne (IOS) de l'Organisation mondiale de la santé. Si vous pensez avoir été la cible ou avez observé un éventuel comportement répréhensible ou une violation des valeurs de l'ONUSIDA, vous pouvez contacter le service de signalement des problèmes d'intégrité - un service indépendant et confidentiel accessible à tous, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'ONUSIDA.

Les plaintes anonymes sont également acceptées et doivent être les plus détaillées possible.

Processus de résolution informelle

Si vous vous sentez à l'aise et en sécurité pour le faire, expliquez en personne à l'auteur présumé de l'infraction que son comportement est inacceptable.

Si vous ne vous sentez pas à l'aise ou en sécurité pour parler à l'auteur présumé de l'infraction, adressez-vous à votre responsable hiérarchique de premier ou de deuxième niveau pour qu'il vous aide à faire face aux incidents présumés ou pour demander des renseignements sur le soutien et les services à votre disposition. Vous pouvez aussi parler à :

- **Service de signalement des problèmes d'intégrité** – Un service indépendant et confidentiel accessible à tous (tournez la page pour les informations de contact)
- **Association du personnel d'ONUSIDA** – Pour des renseignements et des conseils. UN-AIDSStaffAssociation@unids.org. Tél. : +41 22 791 55
- **Le service des ressources humaines d'ONUSIDA** – Pour obtenir des conseils sur les politiques ou un soutien pour explorer les options de résolution. Trouvez votre correspondant sur l'intranet. Tél. : +41 22 791 4078.
- **Bureau de l'Éthique d'ONUSIDA** – Pour obtenir des conseils sur les mécanismes de résolution et des recommandations. ethicsoffice@unids.org Tél. : +41 22 791 5049
- **Conseillère du personnel d'ONUSIDA** – Pour obtenir un soutien psychosocial et des recommandations. staffcounseling@unids.org Tél. : +41 22 791 2315
- **Bureau du médiateur** – Pour obtenir de l'aide sur la résolution / médiation / recommandations. ombudsman@who.int Tél. : +41 22 791 1494
- **Services de bien-être et de santé du personnel** – Pour obtenir un soutien médical. shws@who.int Tél. : +41 22 791 3040
- **Agent de sécurité** – Assistance immédiate en matière de sûreté et de sécurité physique. security@unids.org Tél. : +41795006505

Processus de résolution formelle

Une plainte formelle déposée auprès du Bureau des services de contrôle interne (IOS) de l'OMS. investigation@who.int Tel: +41 22 791 2919

L'IOS accuse réception (*normalement dans les 10 jours ouvrés*) et mène un premier examen (*normalement dans les 30 jours calendaires*)

Enquête de l'IOS

Pas d'enquête de l'IOS

Partage du rapport d'enquête de l'IOS avec le directeur exécutif

Décision de l'IOS de communiquer au plaignant

Décision de l'IOS à communiquer au plaignant

Le directeur exécutif demande au Comité consultatif mondial d'examiner (GAC) le rapport et de formuler des recommandations

Décision du directeur exécutif et rapport de l'IOS partagés avec les parties

Application d'action disciplinaire ou hiérarchique

Si la résolution informelle n'est pas suffisante, un processus formel peut également être enclenché

#RESPECT

Nous avons le droit d'être sans harcèlement au travail

Il n'est jamais trop tard pour signaler un problème Signaler maintenant au service de signalement pour l'intégrité

Le service de signalement pour l'intégrité est un service indépendant et confidentiel à la disposition de tous, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'ONUSIDA.

Si vous pensez avoir été victime ou avoir observé un éventuel comportement répréhensible ou une violation des valeurs de l'ONUSIDA, contactez le service de signalement pour l'intégrité par téléphone ou en ligne.

Les signalements peuvent être effectués de manière confidentielle ou anonyme auprès du service de signalement pour l'intégrité. Les rapports peuvent également être adressés de manière confidentielle directement à ethicsoffice@unaids.org.

Visitez la page unaids.org/en/whoweare/ethics pour trouver les numéros de téléphone nationaux gratuits et un formulaire en ligne pour contacter la Integrity Hotline.

La ligne directe sur l'intégrité est administrée dans les six langues des Nations Unies.



Scannez-moi pour vous rendre sur le site du service de signalement des problèmes d'intégrité