



DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU MORAL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES A L'ÉCOLE FRANÇAISE DE ROME

I. PRINCIPES GÉNÉRAUX ET CHAMP D'APPLICATION

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 imposent aux employeurs publics la mise en place d'un dispositif de signalement pour tous les actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, de discrimination.

Dans le respect des droits fondamentaux des personnes et en particulier du respect de la dignité humaine, l'École française de Rome a inscrit dans son plan d'actions Égalité professionnelle et lutte contre le harcèlement moral et les VSS, la mise en place de ce dispositif. À travers ce dernier, l'EFR s'efforce de garantir les principes fondamentaux suivants :

Le respect des personnes, tant victimes présumées, qu'auteurs présumés : confidentialité absolue, neutralité indépendance et impartialité, et respect des obligations légales, en particulier en termes de protection des données personnelles.

Ce dispositif de signalement est ouvert à l'ensemble des personnels et des usagers de l'EFR (chercheurs accueillis) et disponible sur [la page internet de l'EFR](#) ainsi que dans le livret d'accueil des nouveaux personnels et le guide du résident.

II. NOMINATION DU REFERENT EGALITE

Le Référent Égalité est nommé par la directrice de l'EFR. Il est soumis, de par ses fonctions aux obligations de confidentialité, de neutralité et d'impartialité. Sa lettre de mission précise ces obligations. Le Référent Égalité a reçu une formation spécifique sur la gestion de ces situations.

III. MISSIONS

Le Référent Égalité est chargé de l'instruction des signalements recevables et a pour mission d'examiner les éléments et pièces produites, de proposer un entretien à l'auteur du signalement, le cas échéant.

Le Référent Égalité examine l'ensemble des éléments produits et qualifie les faits afin de vérifier qu'ils sont bien constitutifs d'un acte de violence, ou d'un acte de discrimination, ou de harcèlement moral ou sexuel, ou encore d'un agissement sexiste.

=>En cas de recevabilité du signalement : Le Référent Égalité informe l'auteur du signalement des suites qui peuvent être données (possibilités d'accompagnement, mesures de protection, enquête administrative, procédure disciplinaire etc) et la directrice de l'EFR en lui transmettant l'ensemble des informations recensées.



=> En cas d'irrecevabilité du signalement : Le Référent Egalité informe l'auteur du signalement des motifs de l'irrecevabilité et lui formule le cas échéant des propositions d'accompagnement et d'orientation vers les structures compétentes.

IV. TRAITEMENT DU SIGNALEMENT

La directrice de l'EFR, sur la base d'un rapport circonstancié transmis par le Référent Egalité, détermine si la nature des faits signalés nécessite une enquête administrative interne et/ou un signalement au titre d'une procédure pénale auprès des autorités concernées.

Dans les plus brefs délais, la directrice de l'EFR s'engage, en fonction de la nature des faits signalés, à prendre toutes les mesures qui s'imposent (mesures conservatoires, protection fonctionnelle, enclenchement d'une procédure disciplinaire, signalement aux autorités pénales compétentes, mise en oeuvre d'une procédure de médiation, classement sans suite).

V. SUIVI DES SIGNALEMENTS

Le suivi des signalements (nature, nombre, recevables et non recevables) et des suites qui y sont (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires) est réalisé par le Référent Egalité. Le bilan annuel apparaît dans le rapport social unique (RSU) de l'EFR.

La Directrice de l'Ecole française de Rome

Brigitte Marie

