



# ALLODISCRIM ALLOSEXISM

Cellule d'écoute, de traitement et d'alerte



discrimination



harcèlement



violences ou agissements  
à caractère sexuel ou sexiste

Dans le cadre de sa politique égalité femmes/hommes et de promotion de la diversité, le ministère de la Culture s'engage dans un dispositif volontariste de prévention et de traitement des discriminations et des agissements sexuels et sexistes. Le ministère de la Culture met à disposition de toutes et de tous, un accompagnement juridique et, pour les personnes se déclarant victimes de violence ou de harcèlement à caractère sexuel ou sexiste, un accompagnement psychologique.

# Des professionnel(le)s indépendant(e)s à votre écoute

**Des avocats spécialisés** répondent à vos questions, vous fournissent des informations et des conseils sur les démarches à entreprendre en fonction de votre situation au ministère, en toute confidentialité.

**Des psychologues cliniciens** peuvent parallèlement accompagner pour un temps les personnes ayant été exposées à des situations de violence ou de harcèlement à caractère sexuel.

## Qui peut contacter ALLODISCRIM / ALLOSEXISM ?

■ **Tous les personnels du ministère de la Culture**, victimes ou témoins de violences ou d'agissements à caractère sexiste ou sexuel, ou qui s'interrogent sur une situation ressentie comme une discrimination sur le lieu de travail.

### quelle que soit leur affectation

- administration centrale
- services déconcentrés
- services à compétence nationale
- établissements publics (administratifs et industriels et commerciaux)

### quel que soit leur statut

- titulaires
- contractuel(le)s
- stagiaires
- apprenti(e)s

### quelle que soit leur situation administrative

- en activité
- ayant quitté les services du ministère par suite de retraite, démission, fin de contrat et de mobilité, depuis moins de six mois
- les candidat(e)s à un recrutement au ministère dont la procédure a pris fin depuis trois mois au plus.

■ **MAIS AUSSI tous les élèves des établissements d'enseignement supérieur Culture**

# Comment contacter ALLODISCRIM / ALLOSEXISM ?

Code employeur : 1959

à indiquer quel que soit le moyen choisi

■ **Par internet** : inscrivez-vous en ligne sur <https://www.allodiscrim.wethics.eu>  
Cliquez sur le logo Fonction Publique puis sélectionnez le ministère de la Culture dans le menu déroulant et mentionnez le code employeur.

À la suite de cette inscription sur le site, un avocat vous rappelle sous 12 heures.

■ **Par courriel** : [culture.allodiscrim@orange.fr](mailto:culture.allodiscrim@orange.fr) ou [culture.allosexism@orange.fr](mailto:culture.allosexism@orange.fr)

■ **Par téléphone** : n° vert 0800 10 27 46 du lundi au vendredi de 9h à 17h30 et le samedi de 9h à 12h (hors jours fériés).

■ **Par courrier** : ALLODISCRIM, 51, rue Bonaparte, 75006 Paris

## Comment se déroulent les échanges ?

Entièrement anonymes vis-à-vis de votre employeur, les échanges sont protégés par le secret professionnel lié aux professions d'avocat et de psychologue.

Après un temps d'écoute et une information juridique, la cellule d'écoute identifie ce qui dans la situation présentée par la personne relève d'une discrimination, de harcèlement sexuel, de violences sexuelles ou d'agissements sexistes.

Dans ce cadre, et sans dépasser son rôle de conseil, elle peut l'accompagner, le cas échéant, dans ses recours internes au sein du ministère.

La personne est suivie tout au long de ses échanges et de ses démarches par un ou une avocat(e) jusqu'à l'atteinte d'une issue satisfaisante ou l'abandon de sa démarche.

Dans le cas de signalement de harcèlement, de violence ou d'agissement à caractère sexuel ou sexiste, un suivi psychologique de premier niveau est proposé à la victime, afin de l'accompagner dans l'analyse de la situation, la conseiller et la guider si nécessaire vers des ressources extérieures.

# La discrimination au travail

est une inégalité de traitement fondée sur un des critères légaux fixés par la loi qui peut être constatée dans les situations liées notamment au recrutement, à l'évolution de carrière ou au départ de l'agent(e).

## Les critères légaux de discriminations

Article 225-1 du Code Pénal - Article L.1132-1 du code du travail

|                          |  |
|--------------------------|--|
| le sexe                  | les opinions politiques et philosophiques                      |
| l'âge                    | les caractéristiques génétiques                                |
| le handicap              | le lieu de résidence   |
| la perte d'autonomie     | la domiciliation bancaire                                      |
| les activités syndicales | la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français |
| l'origine                | la vulnérabilité résultant de la situation économique          |
| l'orientation sexuelle   | apparente ou connue de son auteur                              |
| l'identité de genre      | l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à :      |
| la situation de famille  | – une ethnie   |
| l'état de grossesse      | – une prétendue race   |
| l'état de santé          | – une nation   |
| l'apparence physique     | – une religion déterminée                                      |
| le patronyme             |  |
| les mœurs                |  |

## Harcèlement, violences, agissements à caractère sexuel ou sexiste

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

Articles 222-22 ; 222-23 ; 222-32 ; 222-33 ; 225-1 ; 225-16 du Code pénal

Le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle constituent des **délits**, passibles de sanctions disciplinaires, civiles et/ou pénales.

Le viol est quant à lui considéré comme un **crime**.

L'agissement sexiste, l'injure à caractère sexuel ou sexiste, l'exhibition sexuelle, l'atteinte à la vie privée, la captation d'images, le voyeurisme, le harcèlement téléphonique ou le cyberharcèlement constituent également des **infractions pénales**.

Retrouvez toutes les informations sur la cellule d'écoute,  
les textes de références sur :

**Sémaphore** > Ressources humaines > Égalité & Diversité

