

---

PROTOCOLE DE PRÉVENTION ET D'ACTION  
CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL, LE  
HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE  
HARCÈLEMENT DÛ AU SEXE

---

**SECTIONS RÉVISÉES DU PROTOCOLE**

<b>TIRÉ À PART</b>	<b>RÉVISION</b>
Objet et champ d'application Définition des concepts	✓
Commission pour l'égalité Mesures préventives Modèle de protocole Principes et garanties du processus Organismes intervenants	✓
Phases d'instruction et d'instruction responsables Processus et rapport final	✓
Le suivi Approbation et entrée en vigueur	✓
Adaptation dans les entreprises du PlanEgalité, à son canal interne de réclamation	✓

<b>Examens sommaires</b>		
<b>Numéro de révision</b>	<b>Date:</b>	<b>Motif de la modification</b>
<b>01</b>	<b>13-03-2023</b>	<b>Normatif publiécel a affecte le protocole.</b>
<b>01</b>	<b>13-03-2023</b>	<b>Extension du modèle de protocole</b>
<b>02</b>	<b>01-02-2024</b>	<b>Incorporation de mesures, collectif LGTBIQ, loi 4/2023</b>
<b>02</b>	<b>01-02-2024</b>	<b>Définitions élargies, y compris la violence et le harcèlement.</b>

<b>MISE À JOUR DU CONTENU ET DES RÈGLES.</b>
<b>1) Loi organique 10/2022 du 6 septembre, garantie globale de la liberté sexuelle</b>
<b>2) Loi 15/2022 du 12 juillet, intégrale pour l'égalité de traitement et la non-discrimination</b>
<b>3) Incorporation d'une mesure de médiation. Méthode informelle de résolution des conflits.</b>
<b>4) Intégration de réglementations de référence</b>

**5) Loi 4/2023, du 28 février, pour l'égalité réelle et effective des personnes trans et pour la garantie des droits des personnes LGBTI**

**6) Convention 190 de l'OIT**

**7) Décret royal-loi 5/2023 du 28 juin**

**MODÈLE DE PROTOCOLE<sup>1</sup> POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION CONTRE LE  
HARCÈLEMENT MORAL, LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE  
HARCÈLEMENT FONDÉ SUR LE SEXE**

**EUSKATFUND SL**

- 1. ENGAGEMENT DE LA SOCIÉTÉ EUSKATFUND SL DANS LA GESTION DU  
HARCÈLEMENT AU TRAVAIL, DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET/OU SEXUEL**
- 2. CARACTÉRISTIQUES ET ÉTAPES DU PROTOCOLE DE PRÉVENTION ET  
D'ÉRADICATION DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL, DU HARCÈLEMENT SEXUEL  
ET/OU FONDÉ SUR LE SEXE**

**2.1. Protection préventive contre le harcèlement**

2.1.1. Déclaration de principes : Tolérance zéro pour les conduites qui constituent du harcèlement sexuel et/ou sexiste/harcèlement sur le lieu de travail

2.1.2. Notion et conduite constituant du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe/harcèlement sur le lieu de travail

2.1.2.1 Violence, harcèlement et harcèlement fondé sur le genre

2.1.2.2. Définition et comportements constituant du harcèlement sexuel

2.1.2.3. Définition et comportements constituant du harcèlement fondé sur le sexe.

2.1.2.4 Définition et comportements qui constituent du harcèlement au travail

2.1.2.5 Définition Harcèlement lié à l'orientation sexuelle et harcèlement relatif à l'identité ou à l'expression de genre

\* Mesures de protection contre le harcèlement des personnes LGTBIQ+

2.1.2.6 Violences numériques

2.1.2.7. Fausse plainte

2.1.2.8-Mesures pour éviter les situations de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe

**2.2. La procédure de Médiation.**

**Instruction de procédure**

**informelle. Procédure formelle.**

2.2.1. **LA MÉDIATION.** Présentation de la réclamation, activation du protocole et déroulement de la Médiation.

<sup>1</sup>Les informations pour la mise en œuvre de ce protocole ont été obtenues auprès de l'Institut de la Femme et du CEAL et d'une source préparée par elle-même.

2.2.2. **INSTRUCTION.** Présentation de la plainte, activation du protocole et traitement du dossier administratif

2.2.3 La résolution du dossier de harcèlement administratif

2.2.3. Le suivi

### **3. DURÉE, OBLIGATOIRE DE CONFORMITÉ ET D'ENTRÉE EN VIGUEUR**

### **4. MODÈLE DE PLAINE OU DE PLAINTE.**

### **5. RÈGLEMENT D'APPLICATION.**

## **1. ENGAGEMENT DE LA SOCIÉTÉ EUSKATFUND SL DANS LA GESTION DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL/HARCÈLEMENT SEXUEL ET/OU SEXUEL**

Avec ce protocole, EUSKATFUND SL exprime sa tolérance zéro pour l'apparition, au sein de son organisation, de comportements qui constituent du harcèlement au travail, du harcèlement sexuel ou du harcèlement fondé sur le sexe, y compris la violence et le harcèlement contre les personnes LGBTIQ+.

En adoptant ce protocole, EUSKATFUND SL souhaite souligner son engagement dans la prévention et l'action contre le harcèlement au travail, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe dans toutes ses manifestations, en informant tout le personnel qui fournit des services dans son organisation, que ce soit son application. son propre personnel ou celui d'autres entreprises, y compris les personnes qui, sans relation de travail, fournissent des services ou collaborent avec l'organisation, comme les personnes en formation, celles qui exercent des pratiques non professionnelles ou celles qui font du bénévolat.

De même, EUSKATFUND SL s'engage à faire connaître l'existence de ce protocole, en indiquant la nécessité de son strict respect, aux entreprises auxquelles elle affecte son propre personnel, ainsi qu'aux entreprises depuis lesquelles elle envoie le personnel. proviennent de travaux chez EUSKATFUND SL Ainsi, l'obligation de respecter les dispositions de ce protocole sera énoncée dans les contrats signés avec d'autres entreprises.

Lorsque la personne présumée harcelante échappe au pouvoir de gestion de l'entreprise et que, par conséquent, EUSKATFUND SL ne peut pas appliquer la procédure dans son intégralité, elle contactera l'entreprise compétente afin de résoudre le problème et, le cas échéant, sanctionnera la personne responsable. , l'avertissant que, s'il ne le fait pas, la relation commerciale qui unit les deux sociétés pourrait s'éteindre.

Le protocole s'appliquera aux situations de harcèlement au travail, de harcèlement sexuel ou de harcèlement fondé sur le sexe envers toutes personnes, y compris les personnes LGTBIQ+, qui surviennent pendant le travail, en relation avec le travail ou en conséquence :

- a) sur le lieu de travail, y compris dans les espaces publics et privés lorsqu'il s'agit d'un lieu de travail ;
- b) dans les lieux où le travailleur est rémunéré, où il se repose ou où il mange, ou où il utilise des sanitaires ou des toilettes et dans les vestiaires ;
- c) lors de déplacements professionnels, de voyages, d'événements ou d'activités sociales ou de formation ;
- d) dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées via les technologies de l'information et de la communication (harcèlement virtuel ou cyberintimidation) ;
- e) dans le logement mis à disposition par l'employeur.
- f) sur les trajets domicile-travail

Ce protocole est conforme à la Convention 190 de l'OIT et à ce que les articles exigent. 46.2 et 48 de la loi organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité effective des femmes et des hommes, RD 901/2020 du 13 octobre, qui réglemente les plans d'égalité et leur enregistrement et modifie le décret royal 713/2010 du 28 mai, sur l'enregistrement et le dépôt des conventions et accords collectifs de travail et l'article 14 de la loi 31/1995, du 8 novembre, sur la prévention des risques professionnels.

La section des réglementations applicables contient les réglementations concernées par ce protocole.

En effet, EUSKATFUND SL, en s'engageant dans les mesures qui composent ce protocole, manifeste et fait connaître sa volonté expresse d'adopter une attitude proactive tant dans la prévention du harcèlement - sensibilisation et information sur les comportements non tolérés par l'entreprise - que dans la diffusion des bonnes pratiques et mise en œuvre d'autant de mesures que nécessaires pour gérer les plaintes et allégations qui peuvent survenir à cet égard, ainsi que pour les résoudre de manière appropriée dans chaque cas.

**L'entreprise EUSKATFUND SL** Assumer les principes indiqués et les rassembler dans ces 8 principes

THE COMPANY EUSKATFUND SL			
1.	Elle s'engage pour l'égalité effective des femmes, des hommes et des personnes LGTBIQ+.	5.	Il dispose de ce protocole d'action contre le harcèlement pour assurer un environnement de travail respectueux pour toutes les personnes.
2.	Il adoptera des mesures dans chaque cas conformément à son protocole pour éviter tout type de discrimination fondée sur le sexe dans la relation de travail, et en raison de harcèlement et/ou de violence au travail.	6.	Il arbitrera les procédures spécifiques pour transmettre les communications et les plaintes.
3.	ne tolérera pas comportements contraires à la liberté, à la dignité et à l'intégrité physique et mentale des personnes ouvriers, clientèle, les fournisseurs, et toute autre personne liée de quelque manière que ce soit à l'entreprise.	7.	Elle appliquera des mesures disciplinaires proportionnelles dans les situations avérées de harcèlement.
4.	Elle veillera à la santé des travailleurs à travers son système de Prévention des Risques Professionnels.	8.	Il dispose de modèles et de procédures de plainte internes pour garantir la confidentialité, la protection des données et la rapidité de la procédure d'enquête.

Vitoria-Gasteiza      12 avril 2024  
 (SIGNATURE DU CHEF D'ENTREPRISE)

## **2. CARACTÉRISTIQUES ET ÉTAPES DU PROTOCOLE DE PRÉVENTION ET D'ACTION CONTRE LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL, LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE HARCÈLEMENT ET/OU À RAISON DU SEXE**

Afin de respecter l'engagement avec lequel ce protocole commence et dans les termes exposés jusqu'à présent, l'entreprise EUSKATFUND SL met en œuvre une procédure de prévention et d'action contre le harcèlement au travail, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe, qui a été négociée et convenue avec les travailleurs de l'entreprise et/ou. RLT s'il existe dans l'entreprise, dans le but d'établir un mécanisme qui établit comment agir de manière globale et efficace face à tout comportement pouvant constituer du harcèlement au travail, du harcèlement sexuel ou du harcèlement fondé sur le sexe. A cet effet, ce protocole combine les trois types de mesures établies à l'article 7 de l'annexe au RD 901/2020, du 13 octobre :

1. Mesures préventives, avec déclaration principes, définition du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe et identification des comportements pouvant constituer du harcèlement.
2. Mesures proactives ou procédurales d'action contre le harcèlement pour canaliser les plaintes ou allégations qui pourraient survenir et les mesures de précaution et/ou correctives applicables.
3. Identification des mesures réactives contre le harcèlement et, le cas échéant, du régime disciplinaire.

Et les dispositions concernant la prévention des risques professionnels des articles 14, 15 et 16 de la loi 31/1995 du 8 novembre et les dispositions des critères techniques 69/2009 et 104/2021 de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale.

### **2.1. TUTELLE PRÉVENTIVE CONTRE LE HARCÈLEMENT**

#### **2.1.1. Déclaration de principes : tolérance zéro comportements Constituant du harcèlement sexuel et fondé sur le genre, du harcèlement au travail**

La société EUSKATFUND SL formalise la déclaration de principes suivante, dans le sens de souligner ce que devraient être les relations entre le personnel de l'entreprise et les comportements qui ne sont pas tolérables dans l'organisation.

Cette procédure est applicable à tous les comportements qui constituent du harcèlement au travail, du harcèlement sexuel ou du harcèlement fondé sur le sexe qui peuvent se manifester au sein d'EUSKATFUND SL.

**EUSKATFUND SL**, En mettant en œuvre cette procédure, vous assumez votre engagement à prévenir, ne pas tolérer, combattre et poursuivre toute manifestation de harcèlement au travail, de harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe dans votre organisation.

Le harcèlement est, par définition, un acte multi-offensif qui touche plusieurs intérêts juridiques, parmi lesquels se distingue la dignité du travailleur comme une affirmation positive du droit à la vie et à l'intégrité physique, mentale et morale. L'impact sur la dignité n'empêche cependant pas qu'un acte présentant ces caractéristiques porte également atteinte à d'autres intérêts juridiques différents tels que l'égalité et l'interdiction de la discrimination, l'honneur, l'image de soi, la vie privée, la santé, etc. mais même ainsi, ce sera toujours par définition contraire à la dignité. Le harcèlement au travail, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe génèrent toujours un impact sur la dignité de la personne qui en souffre et constituent une discrimination fondée sur le sexe, ainsi qu'une violation flagrante d'autres droits fondamentaux tels que la dignité, l'égalité, l'intégrité physique et morale. , la liberté sexuelle et le droit au travail et à la sécurité et à la santé au travail.

Dans le cadre d'EUSKATFUND SL, les comportements pouvant constituer du harcèlement au travail, du harcèlement sexuel ou du harcèlement fondé sur le sexe dans l'une de ses manifestations ne seront ni autorisés ni tolérés. L'entreprise sanctionnera à la fois ceux qui adoptent un comportement offensant et ceux qui le promeuvent, l'encouragent et/ou le tolèrent. Tout le personnel de l'entreprise a l'obligation de respecter les droits fondamentaux de nous tous qui composons EUSKATFUND SL, ainsi que de ceux des personnes qui y fournissent des services, en particulier, ils s'abstiendront d'avoir un comportement contraire à la dignité, à la vie privée et principe d'égalité et de non-discrimination, en promouvant toujours une conduite respectueuse.

Nonobstant ce qui précède, si vous comprenez que vous êtes victime de harcèlement ou si vous avez connaissance d'une situation de harcèlement au travail, de harcèlement sexuel ou de harcèlement fondé sur le sexe, tout travailleur aura la possibilité, par le biais d'une plainte ou d'un signalement, d'activer ce protocole comme interne, procédure confidentielle et rapide afin d'éradiquer et de réparer ses effets.

Une fois le dossier d'information correspondant complété, si la survenance de harcèlement au travail, de harcèlement sexuel ou de harcèlement fondé sur le sexe est confirmée, EUSKATFUND SL sanctionnera celui qui correspond, s'engageant à utiliser tout son pouvoir de gestion et de sanction pour garantir un environnement de travail libre de toute morale. le harcèlement, les violences, les comportements sexistes et discriminatoires fondés sur le genre et adaptés aux principes de sécurité et de santé au travail.

### **2.1.2 Notion et comportements constitutifs de violence et de harcèlement, de harcèlement moral, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe.**

#### **2.1.2.1.-Définition Violence et harcèlement, y compris le harcèlement fondé sur le genre**

Aux fins du présent protocole et sur la base de l'article 1 de la Convention 190 de l'OIT<sup>2</sup>, l'expression violence et harcèlement dans le monde du travail désigne un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se manifestent une fois ou de manière répétée, qui ont pour objectif, qui provoquent ou sont susceptibles de provoquer des atteintes physiques, psychologiques. , les préjugés sexuels ou économiques, et incluent la violence et le harcèlement basés sur le genre.

**Violences et harcèlement basés sur le genre**, désigne la violence et le harcèlement dirigés contre des personnes en raison de leur sexe ou genre, ou qui affectent de manière disproportionnée les personnes d'un sexe ou d'un genre particulier, et inclut le harcèlement sexuel.

#### **2.1.2.2.-Définition et comportements constitutifs du harcèlement**

##### **sexuel Définition du harcèlement sexuel**

Sans préjudice des dispositions du Code pénal, au sens du présent protocole, le harcèlement sexuel constitue tout comportement, verbal ou physique, à caractère sexuel qui a pour objet ou produit pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, notamment lorsqu'il crée un environnement intimidant, dégradant ou offensant.

Tout harcèlement sexuel sera considéré comme discriminatoire.

Conditionner un droit ou une attente d'un droit à l'acceptation d'une situation qui constitue du harcèlement sexuel sera également considéré comme un acte de discrimination fondée sur le sexe.

A titre d'exemple et sans finalité exclusive ou limitative, les comportements décrits ci-dessous pourraient constituer du harcèlement sexuel :

##### **Comportements verbaux :**

- Avances, propositions ou pressions sexuelles présumées en faveur d'une activité sexuelle ;
- Flirt offensant ;
- Commentaires insinuants, indirects ou obscènes ;
- Appels téléphoniques ou contacts indésirables via les réseaux sociaux.

---

<sup>2</sup>[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

- Blagues ou commentaires sur l'apparence sexuelle.

**Comportements non verbaux :**

- Affichage de photos, d'objets ou d'écrits à caractère sexuel ou pornographique, regards, gestes impudents.
- Lettres ou messages par courrier électronique ou sur les réseaux sociaux à caractère offensant et à contenu sexuel évident.

**Comportements physiques :**

- Contact physique délibéré et non sollicité, câlins ou baisers non désirés, approche physique excessive et inutile.

**En échange de harcèlement sexuel ou de chantage sexuel**

Parmi les comportements qui constituent du harcèlement sexuel, le harcèlement peut être différencié la « contrepartie » sexuelle ou chantage sexuel, qui consiste à contraindre la victime à choisir entre se soumettre à des exigences sexuelles, ou perdre ou voir léser certains avantages ou conditions de travail, qui affectent l'accès à la formation professionnelle, au maintien d'un emploi, à la promotion, à la rémunération. ou toute autre décision relative à cette affaire. Dans la mesure où il constitue un abus de pouvoir, la personne qui harcèle sera celle qui a le pouvoir, directement ou indirectement, d'accorder ou de retirer un avantage ou une condition d'emploi.

**Harcèlement sexuel environnemental**

Dans ce type de harcèlement sexuel, la personne qui harcèle crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour la victime, conséquence d'attitudes et de comportements indésirables à caractère sexuel. Elles peuvent être réalisées par tout membre de l'entreprise, quels que soient sa fonction ou son statut, ou par des tiers se trouvant d'une manière ou d'une autre dans l'environnement de travail.

**2.1.2.3.- Définition et comportements constitutifs du harcèlement fondé sur le sexe**  
**Définition du harcèlement fondé sur le sexe**

Le harcèlement sexuel constitue tout comportement fondé sur le sexe d'une personne ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, dégradant ou offensant.

Tout harcèlement fondé sur le sexe sera considéré comme discriminatoire.

Pour comprendre qu'une situation qui peut être qualifiée de harcèlement fondé sur le sexe se produit réellement dans une réalité spécifique, il faut la conjonction d'une série d'éléments qui constituent un dénominateur commun, parmi lesquels se distinguent les suivants :

- a) Le harcèlement, entendu comme tout comportement intimidant, dégradant,

humiliant et offensant d'origine externe et perçu comme tel par la personne qui le subit.

- b) Attaque objective à la dignité de la victime et perçue subjectivement par la victime comme telle.
- c) Résultat multi-offensif. L'atteinte à la dignité de ceux qui subissent du harcèlement pour des raisons de sexe n'empêche pas l'atteinte à d'autres droits fondamentaux de la victime, comme le droit de ne pas subir de discrimination, une atteinte à la santé mentale et physique, etc.
- d) Les situations de ce type, qui impliquent un événement isolé, seront considérées comme du harcèlement fondé sur le sexe.
- e) La raison de ces comportements doit être liée au fait qu'elles sont des femmes ou à des circonstances qui ne peuvent que les affecter biologiquement (grossesse, maternité, allaitement) ; ou qui ont à voir avec les fonctions de reproduction et de soins qui, en raison de la discrimination sociale, sont présumées leur être inhérentes. En ce sens, le harcèlement fondé sur le sexe peut également être subi par les hommes lorsqu'ils exercent des fonctions, des tâches ou des activités liées au rôle historiquement attribué aux femmes, par exemple, un travailleur masculin qui est harcelé parce qu'il se consacre à s'occuper de mineurs. ou personnes à charge.

Conditionner un droit ou une attente d'un droit à l'acceptation d'une situation qui constitue du harcèlement fondé sur le sexe sera également considéré comme un acte de discrimination fondée sur le sexe.

### **Comportements constituant du harcèlement fondé sur le sexe**

À titre d'exemple, et sans exclure ou limiter les finalités, voici une série de comportements spécifiques qui, répondant aux exigences énoncées au point précédent, pourraient constituer du harcèlement fondé sur le sexe au travail s'il se produit de manière répétée.

### **Attaques avec mesures organisationnelles**

1. Juger les performances de la personne de manière offensive, en cachant ses efforts et ses capacités.
2. Remettez en question et désavouez les décisions de la personne.
3. Ne donnez aucun devoir ni assignez de tâches dénuées de sens ou dégradantes.
4. Refuser ou masquer les moyens d'effectuer le travail ou fournir des données erronées.
5. Attribuer des emplois qui sont bien supérieurs ou inférieurs aux compétences ou qualifications de la personne, ou qui nécessitent une qualification bien inférieure à celle que possédait la personne.
6. Commandes contradictoires ou impossibles à respecter.
7. Vol d'effets, de documents, d'outils de travail, suppression de fichiers de l'ordinateur, manipulation d'outils de travail causant des dommages, etc.
8. Menaces ou pressions sur les personnes qui soutiennent la personne harcelée.
9. Manipulation, dissimulation, restitution de la correspondance, des appels, des messages, etc.

10. Refus ou difficultés d'accès aux permis, cours, activités, etc.

**Actions visant à isoler le destinataire**

1. Changer la localisation de la personne en la séparant de ses collègues (isolement).
2. Ignorez la présence de la personne.
3. Ne parlez pas à la personne.
4. Empêchez vos collègues de parler avec la personne.
5. Ne laissez pas la personne s'exprimer.
6. Évitez tout contact visuel.
7. Supprimer ou restreindre les moyens de communication dont dispose la personne (téléphone, courriel, etc.).

**Activités qui affectent la santé physique ou mentale de la victime**

1. Menaces et attaques physiques.
2. Menaces verbales ou écrites.
3. Des cris et/ou des insultes.
4. Appels téléphoniques effrayants.
5. Provoquer la personne, la forçant à réagir émotionnellement.
6. Engager intentionnellement des dépenses pour nuire à la personne.
7. Causer des dommages à votre lieu de travail ou à vos biens.
8. Obliger la personne à effectuer un travail dangereux ou préjudiciable à sa santé.

**Atteintes à la vie privée et à la réputation personnelle ou professionnelle**

1. Manipuler la réputation personnelle ou professionnelle par la rumeur, le dénigrement et le ridicule.
2. Insinuez que la personne a des problèmes psychologiques, essayez de la faire subir un examen ou un diagnostic psychiatrique.
3. Se moquer des gestes, de la voix, de l'apparence physique, du handicap, insulter les gens, etc.
4. Critique de la nationalité, des attitudes et convictions politiques ou religieuses, de la vie privée, etc.

**2.1.2.4.- Définition et comportements constituant du harcèlement****au travail HARCÈLEMENT/HARCÈLEMENT AU TRAVAIL :**

Depuis le 25 mai 2023, la Convention 190 de l'OIT a été ratifiée par l'Espagne, Basés sur l'article 96 CE, ces traités font partie du règlement intérieur et sont applicables dans la législation espagnole.

**Ainsi, au niveau de ce protocole, on assume la définition de la violence et du harcèlement contenue dans l'article 1 de la Convention 190, et qui est transférée ci-dessous..**

## *Article 1*

- 1. Aux fins du présent Accord :
  - a) le terme « violence et harcèlement » dans le monde du travail désigne un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se manifestent une fois ou de manière répétée, qui sont intentionnels, qui provoquent ou sont susceptibles de provoquer, les préjudices physiques, psychologiques, sexuels ou économiques, et incluent la violence et le harcèlement basés sur le genre, et
  - b) le terme « violence et harcèlement fondés sur le genre » désigne la violence et le harcèlement dirigés contre des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre, ou qui affectent de manière disproportionnée les personnes d'un sexe ou d'un genre particulier, et inclut le harcèlement sexuel.
- 2. Sans préjudice du paragraphe 1 (a) et (b) du présent article, la violence et le harcèlement peuvent être définis dans la législation nationale comme une notion unique ou comme des notions distinctes.

Par conséquent, la définition qui prévaut actuellement dans les critères techniques de l'ITSS tels que 69/2009 et les notes de prévention, doit être reformulée en termes d'intensité de la situation de violence et de harcèlement.

Si nous nous tournons vers le critère technique 69/2009 de l'Inspection du Travail, sur les actions de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale en matière de harcèlement et de violence au travail, nous trouvons la définition du harcèlement/mobbing au travail que notre législation adopte, en l'absence de un autre dans les textes législatifs.

La définition de Heinz Leymman est présente dans la NTP (Note Technique de Prévention) 476 de l'INSST (Institut National pour la Sécurité et la Santé au Travail) et est la suivante :

*« situation dans laquelle une personne ou un groupe de personnes exerce une violence psychologique extrême, de manière systématique et récurrente (~~EN MOYENNE UNE FOIS PAR SEMAINE~~) ET PENDANT UN TEMPS TRAINÉ SUR (~~EN MOYENNE ENVIRON 6 MOIS~~)<sup>3</sup> à propos d'une autre personne ou des personnes sur le lieu de travail dans le but de détruire les réseaux de*

<sup>3</sup>Modifié par l'article 1 de la Convention 190 de l'OIT.

*de leur travail et enfin faire en sorte que cette ou ces personnes finissent par quitter lieu de travail"*

D'autres définitions qui nous indiquent ce qu'est le harcèlement nous amènent à l'article 28 de la loi 62/2003, du 30 décembre, relative aux mesures d'ordre fiscal, administratif et social, où le harcèlement est défini comme :

*tout comportement indésirable lié à l'origine raciale ou ethnique, à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle d'une personne, qui a pour objectif ou pour conséquence de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, humiliant ou offensant.*

*2. Toute décision visant à discriminer des personnes sur la base de leur origine raciale ou ethnique, de leur religion ou de leurs convictions, d'un handicap, de leur âge ou de leur orientation sexuelle sera dans tous les cas considérée comme une discrimination.*

*Le harcèlement fondé sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les*

H. Leyman distingue jusqu'à 45 comportements hostiles qui peuvent être de nature différente :

- ∞ **Actions contre la réputation ou la dignité personnelle:** mépris, comportement contraire à la dignité de la personne, moquerie de la personne, etc. Le harcèlement sexuel se retrouverait dans ce comportement.
- ∞ **Actions contre l'exercice de leur travail:** Entre autres, leur confier des métiers d'une catégorie inférieure à la leur (shunting), des métiers monotones, des métiers compliqués alors qu'ils sont inutiles, ou par exemple confronter la personne à des conflits de rôles.
- ∞ **Manipulation de la communication ou de l'information:** Ne pas communiquer des informations importantes à la personne, maintenir la personne concernée dans une ambiguïté de rôle (ne pas l'informer sur différents aspects de son travail, tels que ses fonctions et responsabilités, les méthodes de travail à effectuer, la quantité et la qualité du travail à effectuer). être effectué, etc., vous maintenant dans une situation d'incertitude).
- ∞ **Situations d'inégalité :** Faire des différences de traitement, de rémunération différente, etc.

**CE QUE C'EST ET CE QUE CE N'EST PAS DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL**

<b>MOBBING FR</b>	<b>LE MOBBING N'EST PAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Une situation qui se produit de manière répétée (plus d'une fois par semaine). <b>Article 1 modifié Convention 190 de l'OIT</b></li> <li>✓ Cela s'étend dans le temps (dure plus de 6 mois) <b>Article 1 modifié Convention 190 de l'OIT</b></li> <li>✓ Lorsqu'ils cherchent à discréditer personnellement ou professionnellement</li> <li>✓ Qu'est-ce qui inclut la manipulation des personnes</li> <li>✓ Il peut y avoir de l'envie ou de la jalousie</li> <li>✓ Et les mauvaises conditions de travail servent de prétexte à des attaques personnelles</li> <li>✓ La personne concernée est isolée</li> <li>✓ Des rumeurs et des mensonges se créent sur sa vie privée</li> <li>✓ les informations sont cachées</li> <li>✓ La discrimination est faite pour empêcher l'amélioration professionnelle</li> <li>✓ La personne est humiliée</li> <li>✓ Et des sentiments d'incapacité ou d'inefficacité sont créés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Une situation isolée <b>Article modifié1</b> <b>Convention 190 de l'OIT</b></li> <li>✓ Si cela se produit à des moments précis</li> <li>✓ Quand l'objectif est d'améliorer le travail et la performance</li> <li>✓ Autoritarisme excessif de la part d'un supérieur</li> <li>✓ Conflits de travail</li> <li>✓ Des mauvaises conditions de travail</li> <li>✓ Travail individuel ou isolé du fait de sa propre activité</li> <li>✓ Des ragots « sains », pas négatifs nécessairement</li> <li>✓ Mauvaise organisation du travail ou manque de communication</li> <li>✓ Quand vous ne vous améliorez pas professionnellement par manque de mérite</li> <li>✓ Les frictions, les tensions, les conflits</li> <li>✓ L'inefficacité pour faire un travail.</li> </ul>

**2.1.2.5.- Définition du harcèlement lié à l'orientation sexuelle et du harcèlement identitaire de genre**

Tout comportement verbal, non verbal, physique ou utilisant des moyens technologiques, fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de genre d'une personne, qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou à son intégrité physique ou psychologique ou la création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant ou

ennuyeux sera considérée comme du harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre. Ceci sera considéré comme un comportement discriminatoire, en appliquant les effets que ce protocole prévoit pour toute situation de harcèlement.

## **Annexe collective LGTBIQ+**

### **12. LOI ANNEXE 4/2023 du 28 février, pour l'égalité réelle et effective des personnes trans et pour la garantie des droits LGTBI**

La norme a un objectif, qui engage également les entreprises et s'inscrit dans le cadre du Plan Égalité pour les entreprises de 50 personnes, l'objectif précité est le suivant.

L'objectif de cette loi est de développer et de garantir les droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexuées (ci-après LGTBI) en éradiquant les situations de discrimination, afin de garantir que l'orientation sexuelle, l'identité et l'orientation sexuelle puissent être vécues en Espagne. sexualité, expression de genre, caractéristiques sexuelles et diversité familiale en toute liberté

Les entreprises, comme le prévoit l'article 15 du texte réglementaire, sont tenues d'œuvrer pour l'égalité et la non-discrimination du groupe LGTBI et doivent mener des actions, y compris avoir des mesures dans le Plan d'Égalité qui favorisent l'égalité et la non-discrimination.

**EUSKATFUND SL**, a procédé à la mise en œuvre du présent Protocole contre le harcèlement, qui inclut une tolérance zéro pour toute situation de LGTBIphobie, de harcèlement ou de discrimination, y compris l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Mesures préventives, à titre d'exemple, non exclusives ou limitatives, que l'entreprise et la partie sociale jugent appropriées pour éviter les situations discriminatoires.

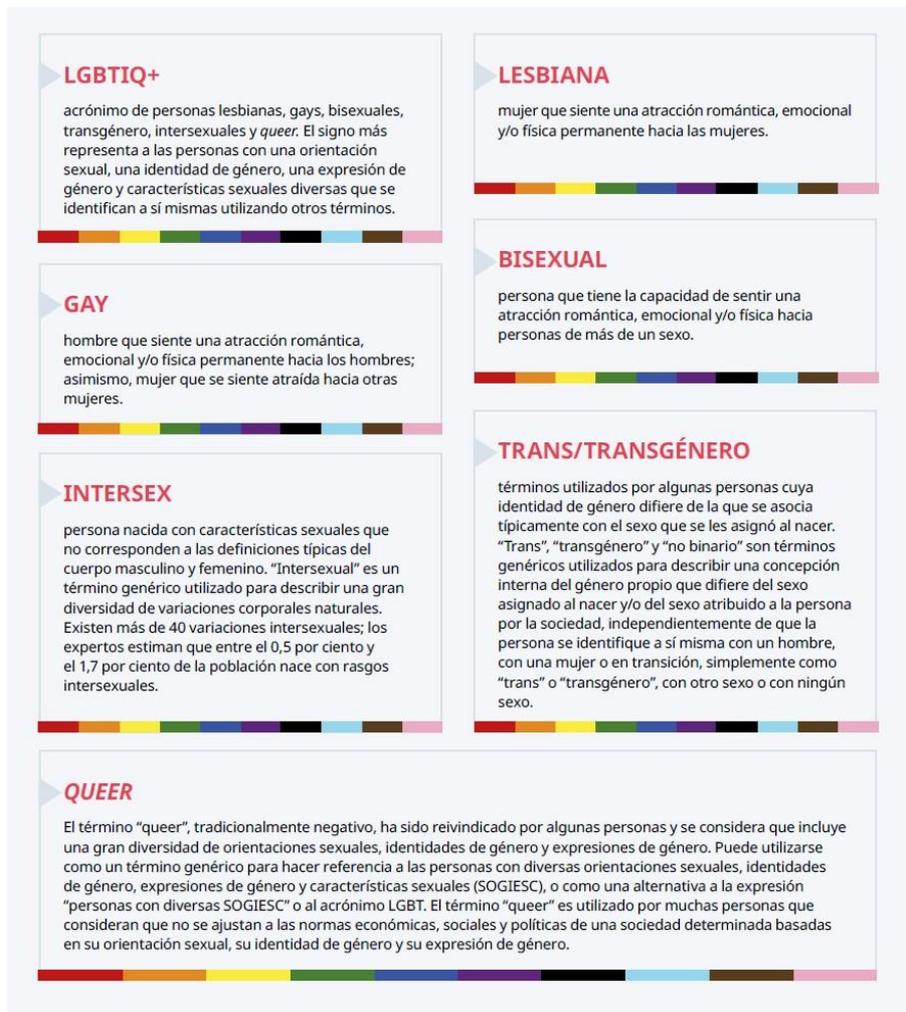
- Interdire la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, notamment sur la base de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre et des caractéristiques sexuelles.
- Respectez le sexe et le nom auto-identifiés des travailleurs trans, quelle que soit leur transition physique ou juridique.
- Utilisez un langage non sexiste lorsque cela est possible.
- Assurer la formation et sensibiliser les travailleurs
- Fournir une procédure pour des mécanismes de plainte efficaces

Afin de sensibiliser et de former et en référence à la loi 4/2023, les définitions contenues dans le guide de l'OIT sont incluses dans ce protocole pour une meilleure connaissance.<sup>4</sup> et les situations de discrimination et de harcèlement, qui sont reflétées dans la loi

---

<sup>4</sup>[https://www.ilo.org/global/WCMS\\_852977/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/WCMS_852977/lang--es/index.htm)

Ils représentent un appel à éviter ce type de comportement, qui ne sera pas toléré dans l'entité.



**LGBTIQ+**  
acrónimo de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y *queer*. El signo más representa a las personas con una orientación sexual, una identidad de género, una expresión de género y características sexuales diversas que se identifican a sí mismas utilizando otros términos.

**LESBIANA**  
mujer que siente una atracción romántica, emocional y/o física permanente hacia las mujeres.

**BISEXUAL**  
persona que tiene la capacidad de sentir una atracción romántica, emocional y/o física hacia personas de más de un sexo.

**TRANS/TRANSGÉNERO**  
términos utilizados por algunas personas cuya identidad de género difiere de la que se asocia típicamente con el sexo que se les asignó al nacer. "Trans", "transgénero" y "no binario" son términos genéricos utilizados para describir una concepción interna del género propio que difiere del sexo asignado al nacer y/o del sexo atribuido a la persona por la sociedad, independientemente de que la persona se identifique a sí misma con un hombre, con una mujer o en transición, simplemente como "trans" o "transgénero", con otro sexo o con ningún sexo.

**GAY**  
hombre que siente una atracción romántica, emocional y/o física permanente hacia los hombres; asimismo, mujer que se siente atraída hacia otras mujeres.

**INTERSEX**  
persona nacida con características sexuales que no corresponden a las definiciones típicas del cuerpo masculino y femenino. "Intersexual" es un término genérico utilizado para describir una gran diversidad de variaciones corporales naturales. Existen más de 40 variaciones intersexuales; los expertos estiman que entre el 0,5 por ciento y el 1,7 por ciento de la población nace con rasgos intersexuales.

**QUEER**  
El término "queer", tradicionalmente negativo, ha sido reivindicado por algunas personas y se considera que incluye una gran diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género. Puede utilizarse como un término genérico para hacer referencia a las personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales (SOGIESC), o como una alternativa a la expresión "personas con diversas SOGIESC" o al acrónimo LGBT. El término "queer" es utilizado por muchas personas que consideran que no se ajustan a las normas económicas, sociales y políticas de una sociedad determinada basadas en su orientación sexual, su identidad de género y su expresión de género.

### **Article 3 Loi 4/2023. Définitions et situations discriminatoires**

Au sens de la présente loi, on entend :

**a) Discrimination directe:** Situation dans laquelle se trouve une personne ou un groupe auquel elle appartient, qui est, a été ou pourrait être traité de manière moins favorable que d'autres dans une situation analogue ou comparable en raison de son orientation sexuelle et de son identité sexuelle, de son expression de genre ou de ses caractéristiques sexuelles.

Le refus d'aménagements raisonnables aux personnes handicapées sera considéré comme une discrimination directe. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la

accesibilidad y la

participation et garantir aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur un pied d'égalité avec les autres, de tous les droits.

**b) discrimination indirecte:** Se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre provoque ou peut causer à une ou plusieurs personnes un désavantage particulier par rapport à d'autres en raison de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle, de l'expression de genre ou des caractéristiques sexuelles.

**c) Discriminations multiples et intersectionnelles :**

Il y a discrimination multiple lorsqu'une personne est victime de discrimination, simultanément ou consécutivement, pour deux ou plusieurs causes parmi celles prévues par la présente loi, et/ou pour une ou plusieurs autres causes de discrimination prévues dans la loi 15/2022 du 12 juillet. partie intégrante de l'égalité de traitement et de la non-discrimination.

La discrimination intersectionnelle se produit lorsque diverses causes incluses dans la section précédente concourent ou interagissent, générant une forme spécifique de discrimination.

**d) Harcèlement discriminatoire:** Toute conduite réalisée en raison de l'une des causes de discrimination prévues par la présente loi, avec pour objectif ou conséquence d'attaquer la dignité d'une personne ou d'un groupe auquel elle appartient et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant. ou offensant.

**e) Discrimination par association et discrimination par erreur:** Il y a discrimination par association lorsqu'une personne ou un groupe auquel elle appartient, en raison de sa relation avec une autre dans laquelle survient l'une des causes de discrimination en raison de l'orientation et de l'identité sexuelles, de l'expression de genre ou des caractéristiques sexuelles, fait l'objet d'un traitement discriminatoire. .

La discrimination par erreur est celle qui repose sur une évaluation incorrecte des caractéristiques de la ou des personnes victimes de discrimination.

**f) Mesures d'action positive:** Différences de traitement visant à prévenir, éliminer et, le cas échéant, compenser toute forme de discrimination ou de désavantage dans sa dimension collective ou sociale. De telles mesures seront applicables aussi longtemps que persisteront les situations de discrimination ou les désavantages qui les justifient et devront être raisonnables et proportionnées par rapport aux moyens de leur développement et aux objectifs qu'elles poursuivent.

**g) Intersexualité:** La condition des personnes nées avec des caractéristiques biologiques, anatomiques ou physiologiques, une anatomie sexuelle, des organes reproducteurs ou un modèle chromosomique qui ne correspondent pas aux notions socialement établies du corps masculin ou féminin.

**h) Orientation sexuelle:** Attirance physique, sexuelle ou émotionnelle envers une personne.

L'orientation sexuelle peut être hétérosexuelle, lorsqu'on ressent une attirance physique, sexuelle ou émotionnelle uniquement envers des personnes de sexe différent ; homosexuel, lorsqu'on ressent une attirance physique, sexuelle ou émotionnelle uniquement envers des personnes du même sexe ; ou bisexuel, lorsque vous ressentez une attirance physique, sexuelle ou émotionnelle envers des personnes de sexes différents, pas nécessairement en même temps, de la même manière, au même degré ou avec la même intensité.

Les homosexuels peuvent être gays s'ils sont des hommes ou lesbiennes s'ils sont des femmes.

**i) identité sexuelle:** Expérience interne et individuelle du sexe tel que chacun le ressent et le définit lui-même, qui peut ou non correspondre au sexe assigné à la naissance.

**j) expression de genre:** Manifestation que chaque personne fait de son identité sexuelle.

**k) personne trans:** Personne dont l'identité sexuelle ne correspond pas au sexe attribué à la naissance.

**l) Famille LGBTI:** Celui dans lequel un ou plusieurs de ses membres sont des personnes LGTBI, y compris les familles homoparentales, c'est-à-dire celles composées de personnes lesbiennes, gays ou bisexuelles avec des descendants mineurs stablement sous tutelle, tutelle ou autorité parentale, ou avec des descendants adultes avec handicap en charge.

**m) LGBTIphobie:** Toute attitude, comportement ou discours de rejet, de répudiation, de préjugé, de discrimination ou d'intolérance à l'égard des personnes LGTBI du fait d'être LGTBI, ou d'être perçues comme telles.

**n) Homophobie:** Toute attitude, comportement ou discours de rejet, de répudiation, de préjugé, de discrimination ou d'intolérance à l'égard des personnes homosexuelles du fait d'être homosexuel, ou d'être perçu comme tel.

**ñ) Biphobie:** Toute attitude, comportement ou discours de rejet, de répudiation, de préjugé, de discrimination ou d'intolérance à l'égard des personnes bisexuelles du fait d'être bisexuelle, ou d'être perçue comme telle.

**o) Transphobie:** Toute attitude, comportement ou discours de rejet, de répudiation, de préjugé, de discrimination ou d'intolérance envers les personnes trans du fait d'être trans, ou d'être perçues comme telles.

**p) Induction, ordre ou instruction de discriminer :** Toute incitation, ordre ou instruction de discriminer est discriminatoire pour l'une des causes établies dans la présente loi. L'induction doit être concrète, directe et efficace pour susciter une action discriminatoire chez une autre personne.

**Les conseils de BONNES PRATIQUES EN ENTREPRISE, de l'ONU, sont collectés**



### Las cinco normas

#### 2.1.2.5 Violence numérique

Lorsque les comportements visés dans ce Protocole se produisent en utilisant les technologies de l'information et de la communication, via Internet, le téléphone et les réseaux sociaux (il n'est pas nécessaire que l'agresseur et la victime aient un contact physique en personne), nous serons face à la violence numérique. ou la cyber-violence.

La Stratégie nationale de lutte contre les violences sexistes 2022-2025, s'appuyant sur les recommandations du premier rapport d'évaluation du Groupe d'experts en matière de lutte contre les violences à l'égard des femmes et les violences domestiques (GREVIO) de novembre 2021, précise que trois dimensions spécifiques de la violence numérique doivent être prises en compte : en ligne et technologique. - le harcèlement activé\*, le harcèlement sexuel en ligne et la dimension numérique de la violence psychologique, chacun ayant les implications suivantes :

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4))	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

(2) Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.

(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolección	Abuso económico (7)

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

\* Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

#### **2.1.2.6.-Fausse plainte**

Sera considéré comme faux rapport celui dans lequel, après l'instruction de la procédure établie dans le présent PROTOCOLE, il s'avère que les deux exigences suivantes se produisent simultanément :

- a) Cela manque de justification et de fondement.
- b) Que sa présentation a eu lieu de mauvaise foi de la part du plaignant ou dans le seul but de nuire à la personne signalée (harcèlement inversé) dans les mêmes termes décrits dans les définitions précédentes.

#### **2.1.2.7.-Mesures visant à éviter les situations de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe. (liste non exclusive ou limitative)**

- 1) Promouvoir un environnement de travail sûr, avec des espaces de communication sûrs et une communication non violente.
- 2) Former toutes les personnes de l'entité dans les domaines du harcèlement et de l'égalité femmes/hommes.
- 3) Intégrer la surveillance du harcèlement dans le dispositif de prévention des risques professionnels
- 4) Développer périodiquement des actions pour éviter les situations de harcèlement, telles que des pilules d'information, des événements de formation ou la diffusion de bonnes pratiques, entre autres mesures.

## **2.2. LA PROCÉDURE D'ACTION**

Deux canaux possibles sont établis pour la résolution des conflits concernant le harcèlement au travail, le harcèlement fondé sur le sexe et le harcèlement sexuel :

- a) Procédure informelle/Médiation : conçue comme une première voie proposée au plaignant, visant à tenter une solution convenue à travers un processus de médiation avec la personne signalée : c'est-à-dire un processus d'intermédiation auquel les parties concernées peuvent se soumettre volontairement.
- b) L'Instruction : comme canal formel pour l'enquête et la clarification des faits rapportés aux fins de vérifier ou non la situation conflictuelle et l'élaboration d'un diagnostic qui permet l'adoption des mesures juridiques appropriées selon leur qualification juridique, y compris des recommandations pour la résolution du conflit.

**La personne/Commission d'Enquête chargée de résoudre le dossier en Médiation et/ou Instruction sera celle indiquée au point 2.2.1 de ce document.**

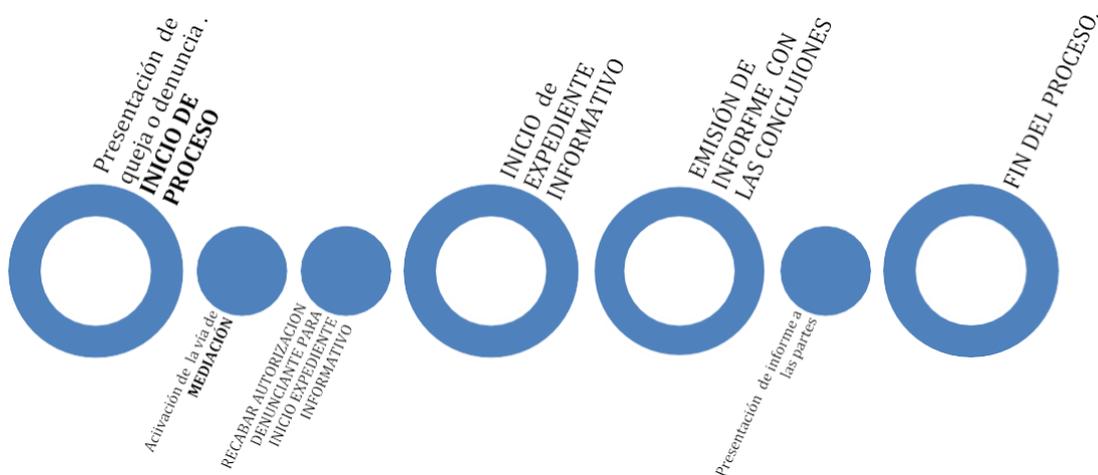
**LA**

**MÉDIATION.**

**DÉBUT.**

### **2.2.1 Présentation de la réclamation, activation du protocole et traitement de laprocessus de médiation.**

De manière schématique, les phases et les délais maximaux pour mener à bien la procédure d'action dans la Vía de la Mediación sont les suivants :2.2.2



**DURÉE MAXIMALE DU PROCESSUS DE MÉDIATION 5 JOURS**

Quant à ce processus « informel », il se veut une procédure préliminaire pour possibilité de suivre une procédure de Médiation grâce à laquelle la personne concernée peut elle-même expliquer clairement à la personne qui présente le comportement indésirable que ledit comportement n'est pas le bienvenu, qu'il est offensant et inconfortable, et qu'il interfère avec son travail, afin d'y mettre fin immédiatement et définitivement. Cette procédure préalable peut être effectuée, si le plaignant le souhaite, par le travailleur ou le conseiller de l'ENTREPRISE qui, de son libre choix, désigne par écrit pour le représenter. Il est recommandé que cette personne ait une formation en égalité femmes-hommes.

Le processus débute par la présentation de la plainte ou de la plainte, de la même manière que celle prévue à la section 2.2.2 du présent document.

Le processus Médicament est alors activé, le Médiateur réalisant, entre autres, les actions suivantes :

- ✓ Il obtiendra le consentement écrit exprès de la personne concernée pour pouvoir accéder à autant d'informations nécessaires à une connaissance fiable des faits.
- ✓ La personne concernée sera informée que les informations auxquelles elle aura accès au cours de la procédure et les procès-verbaux dressés seront traitées avec un caractère réservé et confidentiel, à la seule exception qu'elles doivent être utilisées par la SOCIÉTÉ à des fins l'adoption de

décisions correctives ou

légitimement tenu de le faire dans le cadre d'une procédure judiciaire

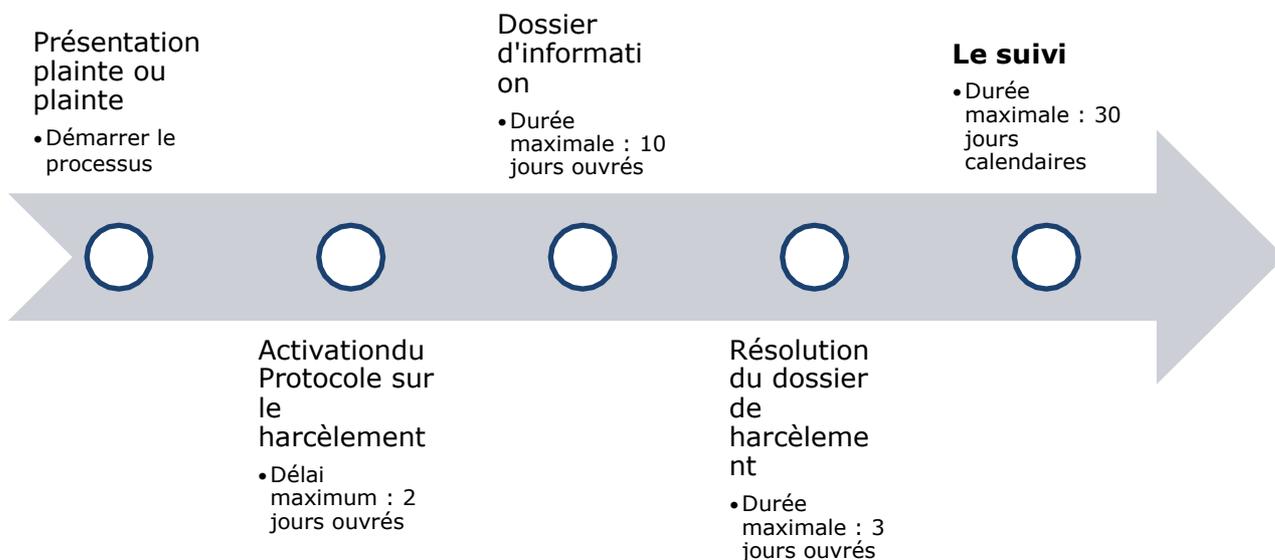
jeadministratif.

- ✓ Il peut convenir, dès la phase initiale, de l'adoption de mesures conservatoires dans les cas où les circonstances le justifient.
- ✓ Il obtiendra de la personne concernée si elle accepte ou non de tenter de résoudre le conflit par la médiation comme moyen d'intervention agile, simple et discret pour tenter de le résoudre.
- ✓ Il réalisera autant d'actions que nécessaire, dans le respect de la dignité et de l'intégrité des personnes impliquées dans le processus, pour collecter les données nécessaires à la préparation du rapport final avec les conclusions qui seront présentées à la direction de l'entreprise, au parties et si nécessaire, il y aurait au comité d'égalité dans l'entreprise.
- ✓ Vous devrez suivre les résultats du rapport.

#### **INSTRUCTION.DÉBUT.**

##### **2.2.2 Présentation de la réclamation, activation du protocole et traitement de laDossier administratif**

De manière schématique, les phases et délais maximum pour mener à bien la procédure d'action sont les suivants :



La procédure à suivre sera la suivante :

### **2.2.1 Présentation de la réclamation, activation du protocole et traitement de la Dossier administratif**

**(Dans le cas où l'entreprise doit disposer d'un canal de réclamations internes, ce protocole sera intégré au système de reporting interne informations, avec les effets appropriés)**

**1er)** La société nomme **JUAN MEDINA DE LA CRUZ** à titre d'instructeur pour traiter toute plainte ou signalement reçu concernant le harcèlement au travail, le harcèlement sexuel et/ou le harcèlement fondé sur le genre au travail, enquêter et y donner suite. En cas d'absence pour vacances, maladie ou toute autre cause légale, ils agiront comme substituts (IL SERA DÉTERMINÉ SI L'ABSENCE DE LA PERSONNE DU PROPRIÉTAIRE SE PRODUIT et il sera exprimé de manière claire et concise comment celles-ci). des plaintes ou réclamations peuvent lui être adressées.

**2ème)** Les signalements ne peuvent pas être anonymes et peuvent être déposés par la personne qui se sent harcelée ou qui est au courant de cette situation.

**3ème)** La boîte e-mail dans laquelle les plaintes ou les signalements de harcèlement, de harcèlement sexuel et/ou sexiste peuvent être déposés est la suivante : [jmedina@euskatfun.com](mailto:jmedina@euskatfun.com) Seules la ou les personnes désignées pour traiter le protocole auront accès aux emails envoyés à ces fins.

**4ème)** Les signalements ou plaintes peuvent également être soumis sur papier et sous enveloppe scellée. À cet effet, la boîte aux lettres, située au premier étage, dans laquelle ces signalements ou plaintes peuvent être déposés, sera située à Pol. Ind Goian C/Padurea 8 01170 Legutiano (Araba/Álava) (local de l'entreprise).

**5ème)** La confidentialité doit être garantie quelle que soit la manière dont les plaintes sont traitées. Une fois la plainte reçue, la personne chargée de son traitement remettra un code numérique à chacune des parties concernées.

**6º)** Une fois reçue, dans un délai maximum de 2 jours ouvrés, la procédure de traitement sera activée. Toute réclamation, réclamation ou réclamation formulée aura une présomption de véracité.

**7ème)** La ou les personnes en charge de la plainte ou du signalement de harcèlement EUSKATFUND SL mèneront une enquête rapide et confidentielle dans un délai de 10 jours ouvrables, au cours de laquelle ils entendront les personnes concernées et les témoins qui ont l'intention de le faire et exigeront toute la documentation nécessaire, sans préjudice des dispositions relatives à la protection des données personnelles et de la documentation réservée. Les personnes requises doivent collaborer avec la plus grande diligence possible.

Dans tous les cas, l'impartialité de leurs actions sera garantie, ainsi en cas de tout type de lien de sang ou d'affinité avec une ou plusieurs des personnes concernées par l'enquête, d'amitié intime ou d'inimitié manifeste avec les personnes concernées par l'enquête. procédure ou un intérêt direct ou indirect dans le processus spécifique, doit s'abstenir d'agir et doit le communiquer à l'entreprise afin qu'elle puisse le remplacer. Dans le cas où, malgré l'existence de ces causes, l'abstention ne se produit pas, la récusation de ladite personne pourra être demandée par n'importe laquelle des personnes concernées par la procédure.

**8º)** Lors du traitement du dossier, une audition sera donnée d'abord à la victime puis à la personne dénoncée. Les deux parties concernées peuvent être assistées et accompagnées par une personne de confiance, qu'elle soit ou non représentante légale et/ou syndicale des travailleurs, qui doit garder le secret sur les informations auxquelles elles ont accès.

**9ème)** La procédure doit être aussi agile et efficace que possible et protéger dans tous les cas la vie privée, la confidentialité et la dignité des personnes concernées, ainsi que le droit de contradiction de la personne signalée. Une stricte confidentialité sera maintenue tout au long de la procédure et toutes les enquêtes internes seront menées avec tact et dans le respect dû à la fois au plaignant, au

la victime, qui en aucun cas ne pourra subir un traitement défavorable à ce titre, ainsi que la personne dénoncée, dont la culpabilité ne sera pas présumée. Toutes les

personnes

Les personnes impliquées dans le processus auront l'obligation de confidentialité et de garder le secret sur toutes les informations auxquelles elles ont accès.

**10ème)** Lors du traitement du dossier, sur proposition du formateur, la direction de l'entreprise adoptera les mesures de précaution nécessaires conduisant à la cessation immédiate de la situation de harcèlement, sans que ces mesures puissent causer un préjudice permanent et définitif aux conditions de travail des personnes impliquées. Outre d'autres mesures de précaution, la direction d'EUSKATFUND SL séparera le harceleur présumé de la victime.

**11ème)** Une fois l'enquête terminée, la personne qui a traité le dossier préparera un rapport dans lequel seront rassemblés les faits, témoignages, preuves pratiqués et/ou recueillis, concluant si, à son avis, il existe des indices ou non de harcèlement sexuel ou harcèlement pour des raisons de sexe.

Si des preuves de harcèlement sont déduites du test effectué, dans les conclusions du rapport, le moniteur incitera l'entreprise à adopter les mesures de sanction appropriées, et pourra même, s'il est très grave, proposer le licenciement disciplinaire de l'agresseur.

Si le test effectué ne révèle pas de signes de harcèlement, le rapport précisera que le test expressément effectué ne révèle pas la présence de harcèlement sexuel ou sexiste.

Si, même s'il n'y a pas de harcèlement, vous constatez une action inappropriée ou une situation conflictuelle qui, si elle continue à se répéter dans le temps, pourrait finir par conduire à du harcèlement, vous en informerez également la direction de l'entreprise, en lui suggérant l'adoption de toutes mesures pour le pertinent pour mettre un terme à cette situation.

**12ème)** Aucune de ces actions n'empêchera les personnes concernées de demander toutes les actions judiciaires, administratives ou autres qui leur conviennent.

### **2.2.2.- La résolution du dossier de harcèlement**

La direction d'EUSKATFUND SL, une fois qu'elle aura reçu les conclusions du ou des instructeurs, adoptera les décisions qu'elle jugera appropriées dans un délai de 3 jours ouvrables, étant la seule compétente pour décider à cet égard. La décision adoptée sera communiquée par écrit à la victime, à la personne signalée et au(x) moniteur(s).

De même, la décision finalement adoptée dans le dossier sera également communiquée au responsable de la prévention des risques professionnels. Dans cette communication, afin de garantir la confidentialité, aucune donnée personnelle ne sera fournie et

Ils utiliseront les codes numériques attribués à chacune des parties impliquées dans le dossier.

Au vu du rapport de conclusions préparé par l'instructeur, la direction d'EUSKATFUND SL procédera à :

- a) archiver les actions, en dressant un procès-verbal à cet égard.
- b) adopter toutes les mesures qu'elle juge appropriées sur la base des suggestions faites par la commission d'enquête sur la procédure de harcèlement. A titre d'exemple, parmi les décisions que l'entreprise peut adopter à cet égard, on peut citer :
- c)
  - a. séparer physiquement l'agresseur présumé de la victime, en changeant de poste et/ou d'équipe ou d'horaire. En aucun cas la victime de harcèlement ne sera contrainte de changer de poste, d'horaire ou de lieu au sein de l'entreprise.
  - b. Sans préjudice de ce qui est établi au point précédent, le cas échéant, et en fonction des résultats de l'enquête, l'agresseur sera sanctionné en appliquant le tableau des infractions et des sanctions prévu à la convention collective applicable à l'entreprise ou, le cas échéant, affaire, à l'article 54 ET

Parmi les sanctions à considérer comme s'appliquant à l'agresseur, seront prises en compte :

1. transfert, déplacement, changement de poste, de jour ou de lieu
2. suspension de l'emploi et du salaire
3. le délai pour promouvoir
4. licenciement disciplinaire

Dans le cas où la sanction contre l'agresseur n'est pas la rupture de la relation contractuelle, la direction d'EUSKATFUND SL maintiendra un devoir actif de surveillance envers ce travailleur à son retour (s'il s'agit d'une suspension), ou à son retour. son nouveau poste en cas de changement de lieu. Mais toujours et en aucun cas, la réalisation de l'éradication du harcèlement ne se terminera pas par la simple adoption de la mesure de changement de poste ou par la simple suspension, étant nécessaire sa surveillance et contrôle ultérieur par l'entreprise.

La direction d'EUSKATFUND SL adoptera les mesures préventives nécessaires pour éviter que la situation ne se reproduise, renforcera les actions de formation et de sensibilisation et mènera des actions pour protéger la sécurité et la santé de la victime, entre autres les suivantes :

- Évaluation des risques psychosociaux dans l'entreprise.

- Adoption de mesures de surveillance pour protéger la victime.
- Adoption de mesures pour prévenir la récurrence des personnes sanctionnées.
- Accompagnement psychologique et social de la personne harcelée.
- Modification des conditions de travail qui, avec le consentement préalable de la victime de harcèlement, sont jugées bénéfiques à sa guérison.
- Formation ou reconversion pour la mise à jour professionnelle de la personne harcelée lorsqu'elle est restée longtemps dans l'informatique.
- Réaliser de nouvelles actions de formation et de sensibilisation à la prévention, à la détection et à l'action contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe, destinées à toutes les personnes qui fournissent leurs services dans l'entreprise.

### **2.2.3. Le suivi**

Une fois le dossier clôturé, et dans un délai n'excédant pas trente jours calendaires, la personne chargée du traitement et de l'instruction de la plainte chez EUSKATFUND SL sera tenue de contrôler les accords adoptés, c'est-à-dire leur conformité et/ou leur résultat. des mesures adoptées. À partir du résultat de ce suivi, le rapport approprié sera préparé qui comprendra les mesures proposées à adopter dans le cas où les événements à l'origine de la procédure continuent de se produire et il sera également analysé si les mesures préventives et de sanctions proposées ont été mises en œuvre. , le cas échéant. Ce rapport sera adressé à la direction de l'entreprise afin qu'elle puisse adopter les mesures nécessaires, ainsi qu'à la représentation légale des travailleurs s'il en existe une, et au responsable de la prévention des risques professionnels, avec les précautions indiquées dans la procédure. . concernant la confidentialité des données personnelles des personnes concernées.

### **3.DURÉE, OBLIGATOIRE DE CONFORMITÉ ET D'ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le contenu de ce protocole est obligatoire et entre en vigueur dès sa communication au personnel de l'entreprise par (remise en mains propres au travailleur)<sup>5</sup> et restant valable pendant une durée de 2 ans après sa signature et sa publication.

Il faudra cependant procéder à une révision et une adaptation du protocole dans les cas suivants.

- A tout moment pendant sa validité afin de réorienter la réalisation de ses objectifs de prévention et d'action contre le harcèlement au travail, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe.
- Lorsque son manque d'adaptation aux exigences légales et réglementaires ou son insuffisance se révèlent du fait des actions de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale.
- En cas de fusion, d'absorption, de transfert ou de modification du statut juridique de l'entreprise et en cas de tout incident modifiant substantiellement les effectifs de l'entreprise, ses méthodes de travail ou son organisation.
- Lorsqu'une résolution judiciaire condamne l'entreprise pour discrimination fondée sur le sexe ou sexuelle ou détermine le manque d'adéquation du protocole avec les exigences légales ou réglementaires.

**Cette procédure ne fait pas obstacle au droit de la victime de se présenter, à tout moment, devant l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, ainsi que devant la juridiction civile, du travail ou pénale.**

---

<sup>5</sup>Il peut s'agir du courrier électronique, du site Internet de l'entreprise, de sa publication sur le babillard électronique, de l'écriture ou de tout autre moyen permettant d'atteindre ledit objet.

#### **4. PLAINE OU MODÈLE DE PLAINE**

##### I. Personne qui rapporte les faits

- Personne victime de harcèlement
- :
- Autres (précisez):

##### II. Données de la personne victime de harcèlement

Nom:  
Noms de famille :  
IDENTIFIANT:  
Position:  
Type de contrat/relation de travail :  
Téléphone:  
E-mail:  
Adresse pour la correspondance:

##### III. Données de l'agresseur

Prénom et nom:  
Groupe/catégorie ou poste  
professionnel :  
Centre de travail:  
Nom de l'entreprise:

##### IV. Description des faits

Incluez un compte rendu des événements signalés, en joignant les pages numérotées nécessaires, y compris les dates auxquelles les événements ont eu lieu, dans la mesure du possible :

V. Témoins et/ou preuves

S'il y a des témoins, indiquez nom et prénom :

Joignez tout moyen de preuve que vous jugez approprié (indiquez lequel) :

V. Application

La plainte ou le signalement de harcèlement est réputé avoir été déposé (INDIQUER S'IL S'AGIT DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL, DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU RAISON DU SEXE) contre (IDENTIFIER PERSONNE AGRESSIVE) et la procédure prévue au protocole commence :

Lieu et date :

Signature de la personne intéressée :

À l'attention du responsable de la procédure de plainte contre le harcèlement au travail, le harcèlement sexuel et/ou le harcèlement fondé sur le sexe dans l'entreprise EUSKATFUND SL

## 5. RÈGLEMENT D'APPLICATION

La Constitution espagnole reconnaît comme droits fondamentaux :

**Article 10.1:** « La dignité de la personne, les droits inviolables qui lui sont inhérents, le libre développement de la personnalité, le respect de la loi et des droits d'autrui, sont le fondement de l'ordre politique et de la paix sociale. »

**Article 14:** "Les Espagnols sont égaux devant la loi, sans aucune discrimination fondée sur la naissance, la race, le sexe, la religion, l'opinion ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale."

**Article 15.1:** « ...le droit à la vie et à l'intégrité physique et morale, sans, en aucune manière Dans ce cas, ils peuvent être soumis à la torture ou à des peines ou traitements inhumains ou dégradants.

**Article 18.1:** «Le droit à l'honneur, à l'intimité personnelle et familiale et à l'image de chacun est garanti.»

De son côté, l'art. 173.1. 1 du Code pénal punit d'une peine d'emprisonnement de six mois à deux ans quiconque « inflige à autrui un traitement dégradant portant gravement atteinte à son intégrité morale », ainsi que « ceux qui, dans le cadre de tout emploi ou relation officielle et profitant de leur rapport de supériorité, commettre à plusieurs reprises des actes hostiles ou humiliants à l'égard d'autrui qui, sans constituer un traitement dégradant, impliquent un harcèlement grave à l'encontre de la victime.

En descendant au domaine le plus spécifique de l'environnement de travail, l'art. 48 de la loi organique 3/2007, du 22 mars, sur l'égalité effective entre les hommes et les femmes, établit impérativement :

"Les entreprises doivent promouvoir des conditions de travail qui empêchent la commission de délits et d'autres comportements contraires à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale au travail, en mettant particulièrement l'accent sur le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe, y compris ceux commis dans la sphère numérique."

A cet effet, peuvent être établies des mesures qui doivent être négociées avec les représentants des travailleurs, telles que l'élaboration et la diffusion de codes de bonnes pratiques, la réalisation de campagnes d'information ou d'actions de formation.

2. Les représentants des travailleurs doivent contribuer à prévenir la commission de délits et autres comportements contre la liberté sexuelle et l'intégrité morale au travail, avec une attention particulière au harcèlement sexuel

et au harcèlement fondé sur le sexe, y compris ceux commis sur le lieu de travail numérique, en sensibilisant des travailleurs à ce sujet et en fournissant des informations à la direction de l'entreprise.

entreprise des conduites ou des comportements dont ils avaient connaissance et que "ils pourraient en faire la promotion."

**Art.7. Diagnostic de situation**, du décret royal 901/2020, du 13 octobre, qui régleme les plans d'égalité et leur enregistrement et modifie le décret royal 713/2010, du 28 mai, sur l'enregistrement et le dépôt des accords et conventions collectives de travail qui, parmi les objectifs minimaux de situation diagnostics, nécessite l'inclusion de procédures de prévention du harcèlement sexuel et sexiste et de mesures évaluables pour son éradication.

D'un autre niveau différent, mais clairement convergent avec celui des normes juridiques susmentionnées, l'art. 4.7.d) de la loi 31/1995 du 8 novembre sur la prévention des risques professionnels, reconnaît parmi les conditions de travail qui peuvent avoir une influence significative sur la génération de risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, toutes ces caractéristiques du travail, y compris ceux liés à son organisation et à sa gestion, qui influencent l'ampleur des risques auxquels ils sont exposés, parmi eux, les plus difficiles à détecter, qui sont ceux dérivés des risques psychosociaux.

Il est nécessaire de prendre en compte la Convention 190 de l'OIT, déjà ratifiée par l'Espagne, sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

**Art. 12 Loi Organique 10/2022**, du 6 septembre, de garantie globale de liberté sexuelle, qui encadre des mesures destinées aux entreprises pour la prévention et la sensibilisation sur le lieu de travail aux questions de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe, y compris dans la sphère numérique.

**Art.2 et 4. Champ d'application subjectif. Loi 15/2022, du 12 juillet, intégrale pour l'égalité de traitement et la non-discrimination.**

*1. Le droit de toute personne à l'égalité de traitement et à la non-discrimination est reconnu quelle que soit sa nationalité, qu'elle soit mineure ou majeure, qu'elle bénéficie ou non d'un séjour légal. Nul ne peut faire l'objet de discrimination en raison de sa naissance, de sa race ou de son origine ethnique, de son sexe, de sa religion, de ses convictions, de ses opinions, de son âge, d'un handicap, de son orientation ou identité sexuelle, de son expression de genre, d'une maladie ou d'un état de santé, de son statut sérologique et/ou d'une prédisposition génétique à souffrir. pathologies et troubles, langue, situation socio-économique ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.*

*2. Nonobstant les dispositions de l'article précédent, et conformément aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 4 de la présente loi, des différences de traitement peuvent être constatées lorsque les critères d'une telle différenciation sont raisonnables et objectifs et que l'on recherche un but. légitimes ou autrement autorisés par une norme ayant rang de loi, ou lorsqu'elles résultent de dispositions normatives ou de décisions générales d'administrations publiques destinées à protéger des personnes ou des groupes de population ayant besoin d'actions spécifiques pour améliorer leurs conditions de vie ou favoriser leur incorporation au travail ou à différents biens et services essentiels et*

*garantir l'exercice de leurs droits et libertés dans des conditions d'égalité.*

3. La maladie ne peut couvrir des différences de traitement autres que celles qui découlent du processus de traitement lui-même, des limitations objectives qu'il impose à l'exercice de certaines activités ou de celles requises pour des raisons de santé publique.

4. Les obligations établies dans cette loi s'appliqueront au secteur public. Elles s'appliqueront également aux personnes physiques ou morales privées qui résident, se trouvent ou agissent sur le territoire espagnol, indépendamment de leur nationalité, domicile ou résidence, dans les termes et dans la portée prévus dans la présente loi et dans le reste du système juridique.

Au sens de la présente loi, on entend par secteur public :

- a) L'Administration Générale de l'Etat.
- b) Les Administrations des communautés autonomes.
- c) Les entités qui composent l'Administration Locale.
- d) L'Administration de la Justice.
- e) Le secteur public institutionnel, dans les termes établis à l'article 2.2 de la loi 39/2015 du 1er octobre relative à la procédure administrative commune des administrations publiques.
- f) Associations et fondations créées par des administrations, entités, organisations et entités qui composent le secteur public.

#### Article 4.

1. Le droit protégé par cette loi implique l'absence de toute discrimination fondée sur les causes prévues au paragraphe 1 de l'article 2.

Par conséquent, toute disposition, conduite, acte, critère ou pratique portant atteinte au droit à l'égalité est interdite. Sont considérées comme violations de ce droit la discrimination, directe ou indirecte, par association et par erreur, la discrimination multiple ou intersectionnelle, le refus d'aménagement raisonnable, le harcèlement, l'incitation, l'ordre ou l'instruction de discriminer ou de commettre un acte d'intolérance, les représailles ou l'omission. se conformer aux mesures d'action positive découlant d'obligations réglementaires ou conventionnelles, d'inaction, d'abandon de fonctions ou de manquement à des devoirs.

2. La différence de traitement fondée sur l'une des causes prévues au paragraphe 1 de l'article 2 de la présente loi et découlant d'une disposition, d'un comportement, d'un acte, d'un critère ou d'une pratique qui peut être objectivement justifiée par un but légitime et comme un moyen approprié n'est pas considérée. discrimination nécessaire et proportionnée pour y parvenir.

3. Le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination est un principe directeur du système juridique et, en tant que tel, sera intégré et observé de manière transversale dans l'interprétation et l'application des normes juridiques.

4. Les politiques anti-discrimination tiendront compte de la perspective de genre et accorderont une attention particulière à son impact sur les femmes et les filles en tant qu'obstacle à l'accès à des droits tels que l'éducation, l'emploi, la santé, l'accès à la justice et le droit à une vie sans violence. entre autres.

#### **Articles 14 et 15 Loi 4/2023 du 28 février, pour l'égalité réelle et effective des personnes trans et pour la garantie des droits des personnes LGTBI**

**Article 14. Égalité du traitement et des opportunités des personnes LGTBI sur le lieu de travail.**

Les Administrations Publiques, dans le cadre de leurs compétences, doivent prendre en compte, dans leurs politiques d'emploi, le droit des personnes à ne pas être discriminées pour les causes prévues dans cette loi.

A cet effet, ils adopteront des mesures appropriées et efficaces visant à :

a) Promouvoir et garantir l'égalité de traitement et des chances et prévenir, corriger et éliminer toutes les formes de discrimination dues aux causes prévues par la présente loi en matière d'accès à l'emploi, d'adhésion et de participation à des organisations syndicales et commerciales, de conditions de travail, de promotion professionnelle, d'accès à soi-même, de l'emploi et l'exercice professionnel, ainsi que l'incorporation et la participation à toute organisation dont les membres exercent une profession spécifique.

b) Promouvoir le respect des droits à l'égalité de traitement et des chances et à la non-discrimination des personnes LGTBI dans le domaine de la formation professionnelle des travailleurs.

c) Soutenir la mise en œuvre de campagnes d'information sur l'égalité de traitement et des chances et la non-discrimination des personnes LGTBI par les agents sociaux.

d) Promouvoir la mise en œuvre progressive d'indicateurs d'égalité qui tiennent compte de la réalité des personnes LGTBI dans le secteur public et le secteur privé, ainsi que la création d'un distinctif permettant la reconnaissance des entreprises qui se distinguent par l'application de politiques d'égalité et de non-discrimination des personnes LGTBI.

e) Promouvoir, par l'intermédiaire des agents sociaux, ainsi que par la négociation collective, l'inclusion dans les conventions collectives de clauses favorisant la diversité en termes d'orientation sexuelle, d'identité sexuelle, d'expression de genre et de caractéristiques sexuelles et de prévention, d'élimination et de correction de toutes les formes de diversité familiale, de discrimination à l'égard des personnes LGTBI, ainsi que des procédures pour canaliser les plaintes.

f) Garantir le respect effectif des droits à l'égalité de traitement et à la non-discrimination fondée sur l'orientation et l'identité sexuelles, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles des travailleurs LGTBI, sur le lieu de travail, par l'intermédiaire de l'Inspection du travail et de la sécurité et d'autres organismes compétents. A cette fin, une formation spécialisée du personnel d'inspection sera encouragée.

g) Promouvoir des mesures pour l'égalité de traitement et des opportunités pour les personnes LGTBI dans les appels à des subventions pour la promotion de l'emploi.

h) Promouvoir le développement de codes et de protocoles éthiques dans les administrations publiques et les entreprises qui incluent des mesures de protection contre toute discrimination due aux causes prévues dans cette loi.

**Article 15. Égalité et la non-discrimination LGTBI dans les entreprises.**

1. Les entreprises de plus de cinquante travailleurs doivent disposer, dans les douze mois suivant l'entrée en vigueur de cette loi, d'un ensemble planifié de mesures et de ressources pour parvenir à une égalité réelle et effective pour les personnes LGTBI, qui comprend un protocole d'action pour lutter contre le harcèlement ou la violence à l'encontre des LGTBI personnes. À cette fin, les mesures seront convenues par voie de négociation collective et convenues avec la représentation légale des travailleurs. Le contenu et la portée de ces mesures seront développés par voie réglementaire.

2. À travers le Conseil de participation des personnes LGBTI, les bonnes pratiques mises en œuvre par les entreprises concernant l'inclusion des groupes LGBTI et la promotion et la garantie de l'égalité et de la non-discrimination seront compilées et diffusées pour les causes contenues dans cette loi.

## **Article 1 de la Convention 190 de l'OIT.**

### *Article 1*

- 1. Aux fins du présent Accord :
- a) le terme « violence et harcèlement » dans le monde du travail désigne un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se manifestent une fois ou de manière répétée, qui sont intentionnels, qui provoquent ou sont susceptibles de provoquer, les préjudices physiques, psychologiques, sexuels ou économiques, et incluent la violence et le harcèlement basés sur le genre, et
- b) le terme « violence et harcèlement fondés sur le genre » désigne la violence et le harcèlement dirigés contre des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre, ou qui affectent de manière disproportionnée les personnes d'un sexe ou d'un genre particulier, et inclut le harcèlement sexuel.
- 2. Sans préjudice du paragraphe 1 (a) et (b) du présent article, la violence et le harcèlement peuvent être définis dans la législation nationale comme une notion unique ou comme des notions distinctes.

**Article 127** Le décret-loi royal 5/2023 du jeudi 29 juin 2023 modifie l'article 4.2 c du Statut des travailleurs dans les termes suivants :

La lettre c) de l'article 4.2 est modifiée et est ainsi rédigée :

«c) Sauf s'il s'agit de l'objet d'une discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi ou, une fois employé, pour des raisons de situation matrimoniale, d'âge dans les limites fixées par la présente loi, d'origine raciale ou ethnique, de condition sociale, de religion ou de convictions, d'idées politiques, d'orientation sexuelle, d'identité sexuelle, d'expression de genre, caractéristiques sexuelles, affiliation ou non à un syndicat, en raison de la langue au sein de l'État espagnol, du handicap, ainsi qu'en raison du sexe, y compris le traitement défavorable accordé aux femmes ou aux hommes pour l'exercice des droits de conciliation ou de coresponsabilité familiale et professionnelle vie.

**Les critères techniques de l'inspection du travail**, contiennent également des

lignes directrices et des réglementations pour son application, en particulier le critère technique 69/2009 et le critère technique 104/2021.

Au niveau européen, il existe également de nombreuses références spécifiques au harcèlement sur le lieu de travail, parmi lesquelles il convient de souligner la Résolution 2001/2339 du Parlement européen sur le harcèlement moral sur le lieu de travail, recommandant aux autorités publiques nationales la nécessité de mettre en œuvre des politiques de prévention et définir des procédures appropriées pour résoudre les problèmes qu'il provoque, la directive 2006/54/CE qui considère le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe comme un comportement discriminatoire, ou la recommandation 92/131/CE de la Commission, relative à la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail.

Ainsi, dans le but de garantir le respect et la dignité des personnes dans un environnement de travail sain et de répondre à d'éventuelles situations de conflit, et sans préjudice de la mise en œuvre de tout autre type de mesures complémentaires, il est convenu d'approuver et de diffuser le présent Protocole comme un instrument juridique pour le respect des exigences des réglementations nationales et communautaires en matière de harcèlement et de non-discrimination.