

PROTOCOLE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL ET À CARACTÈRE SEXUEL

Société : EUSKATFUND SL

Année : 2026.



EUSKATFUND
Maquinaria y productos de fundición

INDICE

0. EXAMEN ET MISE À JOUR DU CONTENU ET DES NORMES

1. RÉGLEMENTATION APPLICABLE

2. OBJECTIFS DU PROTOCOLE

3. ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE EN MATIÈRE DE GESTION DES DIFFÉRENTES FORMES DE HARCÈLEMENT

4. CARACTÉRISTIQUES ET ÉTAPES DU PROTOCOLE DE PRÉVENTION ET D'ÉRADICATION DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL, DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET/OU DU HARCÈLEMENT FONDÉ SUR LE SEXE

4.1. DÉFINITIONS, CONDUITE ET MESURES PRÉVENTIVES

4.1.1. Définition du harcèlement

4.1.2. Types de harcèlement et identification des comportements

4.1.3. Actes criminels portant atteinte à la liberté et à l'intégrité sexuelles

4.1.4. Mesures préventives

4.2. PROCÉDURE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

5. DURÉE, OBLIGATION DE SE CONFORMER ET ENTRÉE EN VIGUEUR

6. MODÈLE DE PLAINTÉ / SIGNALEMENT

6. CONSENTEMENT DE BIS À CONTACTER LE LANCEUR D'ALERTE DANS SA SITUATION

7. LISTE DE CONTRÔLE DES ANNEXES

7.1. LISTE DE VÉRIFICATION – HARCÈLEMENT AU TRAVAIL (MOBBING)

7.2. LISTE DE CONTRÔLE DU HARCÈLEMENT SEXUEL

7.3. LISTE DE CONTRÔLE DU HARCÈLEMENT À BASE DE SEXE

7.4. LISTE DE CONTRÔLE DU HARCÈLEMENT FONDÉ SUR L'IDENTITÉ DE GENRE

7.5. LISTE DE CONTRÔLE DU HARCÈLEMENT FONDÉ SUR L'ORIENTATION SEXUELLE



0. EXAMEN ET MISE À JOUR DU CONTENU

RÉSUMÉ DES REVUES DE PROTOCOLE

Numéro de révision	Date	Raison
01	13/03/2024	Réglementation publiée ayant une incidence sur le protocole. Extension du modèle de protocole
02	01/02/2024	Incorporation de mesures, collectif LGBTIQ, Loi 4/2023. Élargissement des définitions, y compris la violence et le harcèlement.
03	01/02/2025	Intégration de la liste de contrôle
04	26/02/2026	Intégration d'une clause autorisant le plaignant à être contacté en cas d'incapacité temporaire.

SECTIONS RÉVISÉES DU PROTOCOLE

Réglementation applicable
Définition des concepts
Mesures préventives
Procédure d'action
Durée, conformité obligatoire et entrée en vigueur
Intégration de la liste de contrôle
clause de consentement au traitement informatique

1. RÉGLEMENTATIONS APPLICABLES

Le fondement normatif de ce protocole se trouve dans les dispositions juridiques suivantes, classées par ordre de force décroissante selon la hiérarchie normative.

Premièrement, au niveau de l'État, la Constitution espagnole reconnaît les droits fondamentaux suivants.

- Article 10.1. : « La dignité de la personne, les droits inviolables qui lui sont inhérents, le libre épanouissement 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 qu'aucune discrimination ne soit tolérée en raison de la naissance, de la race, du sexe, de la religion, des opinions ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale. »
- Article 15.1. : « ...le droit à la vie et à l'intégrité physique et morale, et ils ne peuvent en aucun cas être soumis à la torture ni à des peines ou traitements inhumains ou dégradants. »
- Article 18.1 « Le droit à l'honneur, au respect de la vie privée et familiale ainsi qu'au droit à l'image sont garantis. »

Concernant la réglementation internationale, la Convention n° 190 de l'OIT sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, ratifiée par l'Espagne en 2022, stipule dans son préambule :

- Elle affirme que tous les êtres humains, sans distinction de race, de croyance ou de sexe, ont le droit de poursuivre leur bien-être matériel et leur développement spirituel dans des conditions de liberté et de dignité, de sécurité économique et d'égalité des chances.
- Elle reconnaît le droit de chaque personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

- Elle reconnaît que la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation ou un abus des droits de l'homme, qu'ils constituent une menace pour l'égalité des chances et qu'ils sont inacceptables et incompatibles avec un travail décent.
- Elle reconnaît l'importance d'une culture de travail fondée sur le respect mutuel et la dignité humaine pour prévenir la violence et le harcèlement.
- N'oubliez pas que les membres ont une responsabilité importante en matière de promotion d'un climat général de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement afin de faciliter la prévention de tels comportements et pratiques, et que tous les acteurs du monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au harcèlement, les prévenir et les combattre.
- Elle reconnaît que la violence et le harcèlement dans le monde du travail affectent la santé psychologique, physique et sexuelle des personnes, leur dignité, ainsi que leur environnement familial et social.
- Elle reconnaît que la violence et le harcèlement affectent également la qualité des services publics et privés ; et mentionne leur incompatibilité avec la promotion d'entreprises durables et leur impact négatif sur l'organisation du travail.

En outre, aux fins de la présente Convention de l'OIT, 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, qu'ils soient ponctuels ou répétés, qui visent à causer, ou sont susceptibles de causer, un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence fondée sur le genre. L'expression « violence et harcèlement » 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 comprend le harcèlement sexuel.

Pour sa part, le Code pénal, dans son article 173.1. 1^o, punit d'une peine d'emprisonnement de six mois à deux ans quiconque « inflige à une autre personne un traitement dégradant, portant gravement atteinte à son intégrité morale », ainsi que « ceux qui, dans le cadre d'une relation de travail ou de service public et abusant de leur position supérieure, commettent de manière répétée des actes hostiles ou humiliants à l'encontre d'une autre personne qui, sans constituer un traitement dégradant, s'apparentent à un harcèlement grave à l'encontre de la victime ».

La loi 15/2022 du 12 juillet relative à l'égalité de traitement et à la non-discrimination pour tous « reconnaît le droit de toute personne à un traitement égal et à la non-discrimination, indépendamment de sa nationalité, de son âge (mineur ou majeur) ou de son statut de résident légal. Nul ne peut faire l'objet de discrimination fondée sur la naissance, l'origine raciale ou ethnique, le sexe, la religion, les convictions ou opinions, l'âge, le handicap, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'expression de genre, la maladie ou l'état de santé, le statut sérologique et/ou la prédisposition génétique à souffrir de pathologies et de troubles, la langue, la situation socio-économique ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale. Ces obligations s'appliquent aussi bien au secteur public qu'au secteur privé. »

S'agissant du domaine plus spécifique du lieu de travail, l'article 48 de la loi organique 3/2007 du 22 mars relative à l'égalité effective entre les hommes et les femmes établit ce qui suit comme obligatoire :

« Les entreprises doivent promouvoir des conditions de travail qui empêchent la commission de crimes et autres actes portant atteinte à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale au travail, en accordant une attention particulière au harcèlement sexuel et au harcèlement fondé sur le sexe, y compris ceux commis dans la sphère numérique. »

À cette fin, des mesures peuvent être mises en place, 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.

Les représentants des travailleurs doivent contribuer à prévenir la commission de crimes et autres actes portant atteinte à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale au travail, en accordant une attention particulière au harcèlement sexuel et au harcèlement fondé sur le sexe, y compris ceux commis dans la sphère numérique, en sensibilisant les travailleurs et en informant la direction de l'entreprise de tout comportement ou agissement dont ils auraient connaissance et qui pourrait y donner lieu.

Par ailleurs, la loi organique 10/2022 du 6 septembre relative à la garantie intégrale de la liberté sexuelle 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.

D'un point de vue différent, mais convergeant clairement avec les normes juridiques susmentionnées, l'article 4.7.d) de la loi 31/1995 du 8 novembre relative à la prévention des risques professionnels reconnaît parmi les conditions de travail susceptibles d'avoir une influence significative sur la génération de risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, toutes les caractéristiques du travail, y compris celles liées à son organisation et à son aménagement, qui influencent l'ampleur des risques auxquels ils sont exposés, y compris les plus difficiles à détecter, ceux qui découlent de risques psychosociaux.

En ce qui concerne la communauté LGBTI, la loi 4/2023 du 28 février pour l'égalité réelle et effective des personnes trans et pour la garantie des droits des personnes LGBTI, régit dans son article 14 l'égalité de traitement et de chances des personnes LGBTI sur le lieu de travail.

En ce qui concerne les décrets, le décret royal 901/2020 du 13 octobre, qui réglemente les plans d'égalité et leur enregistrement et modifie le décret royal 713/2010 du 28 mai relatif à l'enregistrement et au dépôt des conventions collectives et des accords de travail, prévoit que, parmi les objectifs minimaux des diagnostics de situation, il exige l'inclusion de procédures de prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe ainsi que des mesures évaluables pour son éradication.

Concernant les modifications substantielles du Statut des travailleurs, le décret-loi royal 5/2023 du 28 juin modifie l'article 4.2. c) dans les termes suivants :

« c) Ne pas faire l'objet de discrimination, directement ou indirectement, en matière d'emploi ou, une fois employé, fondée sur l'état civil, l'âge dans les limites établies par la présente loi, l'origine raciale ou ethnique, la condition sociale, la religion ou les convictions, les opinions politiques, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, la langue parlée sur le territoire espagnol, le handicap, ainsi que sur le sexe, y compris un traitement défavorable des femmes ou des hommes pour l'exercice des droits à la conciliation ou à la coresponsabilité de la vie familiale et professionnelle. »

Enfin, les critères techniques d'inspection du travail contiennent également des lignes directrices et des règlements sur le sujet, notamment le critère technique 69/2009, relatif aux actions de l'inspection du travail et de la sécurité sociale en matière de harcèlement et de violence au travail ; et le critère technique 104/2021, relatif aux actions de l'inspection du travail et de la sécurité sociale en matière de risques psychosociaux.

2. OBJECTIFS DU PROTOCOLE

L'objectif principal de ce protocole est de définir les mesures nécessaires pour prévenir et combattre tout comportement pouvant être contraire à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale, notamment en cas de harcèlement au travail, de harcèlement sexuel et/ou de harcèlement fondé sur le sexe et le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, y compris la communauté LGBTIQ+, sur le lieu de travail, en établissant un canal confidentiel, rapide et accessible pour gérer les plaintes ou les réclamations au sein de l'entreprise.

Par le biais de ce protocole, la société EUSKATFUND SL entend :

- Promouvoir une culture de prévention contre les comportements contraires à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale, notamment en cas de harcèlement sexuel, fondé sur le sexe et/ou l'orientation sexuelle et l'identité de genre, dans tous les domaines et à tous les niveaux de l'organisation, y compris ceux qui peuvent se produire dans un environnement numérique.
- Pour exprimer la tolérance zéro de l'entreprise à l'égard des situations de harcèlement au travail qui menacent la liberté sexuelle et l'intégrité morale, et qui peuvent être détectées à n'importe quel niveau de l'organisation.
- Faciliter l'identification des comportements qui constituent du harcèlement au travail, du harcèlement sexuel, du harcèlement fondé sur le sexe et/ou l'orientation sexuelle et l'identité de genre, sous leurs différentes formes, y compris celles qui peuvent se produire dans l'environnement numérique.
- Mettre en place une procédure simple, rapide, accessible et confidentielle permettant aux victimes de chacune des situations mentionnées de signaler ce qu'elles subissent.
- Enquêter en interne, de manière agile, rapide et confidentielle, sur les plaintes ou allégations à cet égard afin de déterminer si une situation de

harcèlement sexuel, de harcèlement fondé sur le sexe et/ou l'orientation sexuelle et l'identité de genre, sous ses diverses formes, y compris numériques, s'est produite au sein de l'entreprise.

- Pour punir, le cas échéant, l'agresseur et indemniser la victime qui a subi une telle situation.
- Soutenir la personne ayant subi l'une de ces situations afin d'éviter une victimisation secondaire ou une revictimisation et de faciliter, le cas échéant, son accès au soutien psychologique et social dont elle a besoin.

Enfin, l'objectif déclaré est de continuer à suivre les recommandations des Nations Unies en matière de bonnes pratiques commerciales, qui sont énumérées ci-dessous :



Note : ce rapport s'aligne sur les Objectifs de développement durable (ODD) établis par l'Organisation des Nations Unies dans son Agenda 2030, dont l'objectif est de parvenir à un véritable développement durable au niveau mondial. Plus précisément, il contribue à la réalisation des objectifs 5. Égalité entre les sexes et 8. Travail décent et croissance économique.



3. ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE EN MATIÈRE DE GESTION DES DIFFÉRENTES FORMES DE HARCÈLEMENT

Par ce protocole, EUSKATFUND SL exprime sa tolérance zéro à l'égard de tout comportement constituant du harcèlement au travail, du harcèlement sexuel ou du harcèlement fondé sur le sexe, y compris la violence et le harcèlement à l'encontre des personnes LGBTIQ+, dans l'ensemble de son organisation.

En adoptant ce protocole, EUSKATFUND SL réaffirme son engagement à prévenir et à lutter contre le harcèlement au travail, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe sous toutes ses formes, et informe l'ensemble du personnel travaillant au sein de son organisation, qu'il s'agisse d'employés ou de personnes extérieures à l'entreprise, de son application. Ceci inclut également les tiers qui, sans être employés par l'entreprise, fournissent des services ou collaborent avec elle, tels que les stagiaires, les apprentis ou les bénévoles.

Par ailleurs, EUSKATFUND SL s'engage à porter ce protocole à la connaissance des entreprises auxquelles elle détache son personnel, ainsi que des entreprises d'origine du personnel travaillant chez EUSKATFUND SL, en insistant sur la nécessité de son strict respect. L'obligation de se conformer aux dispositions de ce protocole sera ainsi intégrée aux contrats signés avec d'autres entreprises.

L'entreprise sanctionnera toute personne ayant un comportement offensant, ainsi que celles qui le cautionnent, l'encouragent ou le tolèrent. L'ensemble du personnel est tenu de respecter les droits fondamentaux de tous les membres d'EUSKATFUND SL, ainsi que ceux des prestataires de services, et s'abstiendra de tout comportement portant atteinte à la dignité, à la vie privée et aux principes d'égalité et de non-discrimination, en promouvant systématiquement une conduite respectueuse.

Lorsque l'auteur présumé du harcèlement n'occupe plus de poste d'autorité au sein de l'entreprise et que, par conséquent, EUSKATFUND SL ne peut pas mettre en œuvre intégralement la procédure, l'entreprise contactera l'autorité compétente pour résoudre le problème et, si nécessaire, sanctionnera la partie responsable, en l'avertissant que, si elle ne le fait pas, la relation commerciale entre les deux entreprises pourrait être résiliée.

Ce protocole s'appliquera aux situations de harcèlement au travail, de harcèlement sexuel ou de harcèlement fondé sur le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, à l'encontre de toute personne au sein de l'organisation, que ces incidents surviennent pendant le travail, en lien avec le travail ou du fait du travail. Plus précisément :

- sur le lieu de travail, y compris dans les espaces publics et privés lorsqu'ils constituent un lieu de travail
- dans les lieux où le travailleur est payé, où il prend sa pause ou mange, ou encore où il utilise les installations sanitaires et les vestiaires
- dans le cadre de voyages, d'excursions, d'événements ou d'activités sociales ou de formation liées au travail
- dans le cadre des communications liées au travail, y compris celles effectuées par le biais des technologies de l'information et de la communication (harcèlement virtuel ou cyberintimidation)
- dans le logement fourni par l'employeur
- lors des trajets entre le domicile et le lieu de travail

Pour les raisons exposées ci-dessus, EUSKATFUND SL :

1. Il/Elle s'engage à respecter les mesures qui composent ce protocole.
2. Elle exprime et rend publique sa volonté explicite d'adopter une attitude proactive en matière de prévention du harcèlement, de sensibilisation et d'information concernant les comportements non tolérés par l'entreprise.

3. Elle maintient sa position de diffusion des bonnes pratiques et de mise en œuvre de toutes les mesures nécessaires pour gérer les plaintes et les signalements qui pourraient survenir à cet égard, ainsi que pour les résoudre de manière appropriée dans chaque cas.

4. CARACTÉRISTIQUES ET ÉTAPES DU PROTOCOLE DE PRÉVENTION ET D'ÉRADICATION DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL, DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET/OU DU HARCÈLEMENT À CAUSE DU SEXE

Afin de respecter l'engagement qui a donné lieu à ce protocole, et conformément aux termes énoncés ci-dessus, EUSKATFUND SL met en œuvre une procédure de prévention et de traitement du harcèlement au travail, du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe. Cette procédure a été négociée et approuvée avec les salariés de l'entreprise et/ou leurs représentants du personnel, le cas échéant, dans le but d'établir un mécanisme complet et efficace pour lutter contre tout comportement susceptible de constituer du harcèlement au travail, du harcèlement sexuel ou du harcèlement fondé sur le sexe. À cette fin, ce protocole combine les trois types de mesures prévues à l'article 7 de l'annexe au décret royal 901/2020 du 13 octobre :

- **Mesures préventives**, avec une déclaration de principes, une définition du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe, et une identification des comportements susceptibles de constituer du harcèlement.
- **Mesures proactives** ou des mesures procédurales pour traiter le harcèlement afin de répondre aux plaintes ou aux signalements qui pourraient survenir et des mesures préventives et/ou correctives applicables.
- **Identification des mesures réactives** face au harcèlement et, le cas échéant, au régime disciplinaire.

Et les dispositions relatives à la prévention des risques professionnels figurant aux articles 14, 15 et 16 de la loi 31/1995 du 8 novembre et les stipulations des critères techniques 69/2009 et 104/2021 de l'Inspection du travail et de

la sécurité sociale.

4.1. DÉFINITIONS, CONDUITE ET MESURES PRÉVENTIVES

4.1.1. Définition du harcèlement

Le harcèlement est, par définition, un acte multiforme qui affecte plusieurs intérêts juridiques, parmi lesquels la dignité du travailleur se distingue comme une positivisation du droit à la vie et à l'intégrité physique, mentale et morale.

Cependant, l'atteinte à la dignité n'empêche pas un acte de cette nature de porter également atteinte à d'autres intérêts juridiques distincts 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, il sera toujours par définition contraire à la dignité.

Le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe portent toujours atteinte à la dignité de la personne qui en est victime et constituent une discrimination fondée sur le sexe, ainsi qu'une violation flagrante d'autres droits fondamentaux, notamment le droit au travail et à la sécurité et à la santé au travail.

Le harcèlement au travail, aussi appelé harcèlement moral, consiste en des actes offensants ou humiliants répétés à l'encontre d'un employé sur son lieu de travail. Il s'agit d'un harcèlement systématique impliquant au moins deux personnes. Il est lié à la position de la victime au sein de l'organisation et peut prendre diverses formes :

- Caractère horizontal : il se manifeste entre collègues de même catégorie ou niveau hiérarchique.
- Nature verticale : Le harcèlement peut être descendant, si l'auteur est un supérieur hiérarchique, ou ascendant, s'il est d'un rang inférieur. Il peut prendre de nombreuses formes, comme l'abus de pouvoir, le manque de coopération, le boycott/sabotage, etc.



En outre, selon Heinz Leymann, le harcèlement moral est défini comme « la situation dans laquelle une personne ou un groupe de personnes exerce une violence extrême, de manière systématique et répétée (en moyenne une fois par semaine) et pendant une période prolongée (en moyenne environ 6 mois) sur une ou plusieurs autres personnes sur leur lieu de travail, dans le but de détruire les réseaux de communication de la ou des victimes, de nuire à leur réputation, de perturber l'exécution de leurs tâches et, finalement, de les amener à quitter leur lieu de travail. »

Par ailleurs, comme indiqué précédemment, l'article 1 de la Convention n° 190 de l'OIT définit la « violence et le harcèlement » dans le monde du travail comme un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces, ponctuels ou répétés, ayant pour but de causer, ou susceptibles de causer, un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique, et incluant la violence fondée sur le genre. Ce terme 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.

Comme nous le verrons ci-dessous, il existe différents types de harcèlement au travail.

4.1.2. Types de harcèlement et identification des comportements

a) harcèlement sexuel

Selon les dispositions légales, le harcèlement sexuel constitue « tout comportement, verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, notamment lorsqu'il crée un environnement intimidant, dégradant ou offensant ». Par conséquent, tout harcèlement sexuel est considéré comme discriminatoire.

A black and white photograph showing a modern office environment. Several people are visible, some sitting at desks with laptops, others standing and talking. Large windows in the background let in natural light.

Les comportements suivants pourraient constituer du harcèlement sexuel :

- **Comportements verbaux** → Les exemples de comportements verbaux constituant du harcèlement sexuel comprennent, entre autres, et analysés dans chaque cas particulier, les insinuations sexuelles importunes, les propositions ou les pressions en faveur d'une activité sexuelle ; le flirt offensant ; les commentaires suggestifs, les remarques indirectes ou les commentaires obscènes ; les appels téléphoniques ou les contacts non désirés via les réseaux sociaux ; les blagues ou les commentaires sur l'apparence sexuelle.
- **Comportements non verbaux** → Affichage de photos, d'objets ou d'écrits à caractère sexuellement suggestif ou pornographique, regards ou gestes indécents ; lettres, courriels ou publications sur les réseaux sociaux à caractère offensant et à contenu sexuel explicite.
- **Comportements physiques** → Contacts physiques délibérés et non sollicités, étreintes ou baisers non désirés, proximité physique excessive et inutile.
- **harcèlement sexuel « chantage sexuel » ou chantage sexuel** → Il s'agit de contraindre la victime à choisir entre se soumettre à des demandes sexuelles et perdre certains avantages ou conditions de travail, ou voir ces avantages ou conditions compromis, affectant ainsi l'accès à la formation professionnelle, le maintien en poste, la promotion, la rémunération ou toute autre décision relative à ces questions. Dans la mesure où cela constitue un abus d'autorité, l'auteur est la personne qui a le pouvoir, directement ou indirectement,

d'octroyer ou de retirer un avantage ou une condition de travail.

- **harcèlement sexuel environnemental**→ L'auteur du harcèlement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour la victime par des attitudes et des comportements à caractère sexuel non désirés. Ces agissements peuvent être le fait de n'importe quel membre de l'entreprise, quel que soit son poste ou son statut, ou de tiers présents de quelque manière que ce soit dans l'environnement de travail.

b) Harcèlement fondé sur le sexe

Aux termes de la loi, 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, constitue du harcèlement sexuel. Tout harcèlement sexuel est considéré comme discriminatoire.

Pour reconnaître ce type de harcèlement, une série d'éléments formant un dénominateur commun sont nécessaires, parmi lesquels les suivants se distinguent :

- Le harcèlement s'entend de tout comportement intimidant, dégradant, humiliant et offensant qui provient de l'extérieur et est perçu comme tel par la personne qui le subit.
- Atteinte objective à la dignité de la victime et perçue subjectivement comme telle par celle-ci.
- Infractions multiples. L'atteinte à la dignité d'une personne victime de harcèlement sexuel n'exclut pas la possibilité d'atteinte à d'autres droits fondamentaux de la victime, tels

que le droit à la non-discrimination, l'atteinte à sa santé mentale et physique, etc.

- Espérons que ce ne soit pas un incident isolé.
- Ce comportement s'explique nécessairement par le fait que les victimes sont des femmes, par des circonstances qui, biologiquement, ne peuvent les concerner qu'elles (grossesse, maternité, allaitement), ou encore par des rôles reproductifs et de soins qui, du fait de la discrimination sociale, leur sont présumés inhérents. Ainsi, les hommes peuvent également subir du harcèlement sexiste lorsqu'ils exercent des fonctions, des tâches ou des activités liées à un rôle historiquement attribué aux femmes ; par exemple, un travailleur de sexe masculin harcelé parce qu'il s'occupe d'enfants ou de personnes à charge.

Il convient de noter que certains actes hostiles pouvant survenir occasionnellement au travail ne constituent pas, en eux-mêmes, du harcèlement sexuel s'ils sont isolés et non répétés. Toutefois, si de tels actes hostiles sont constatés, l'entreprise doit agir avec fermeté pour y remédier et prévenir leur récurrence.

Le concept de harcèlement est utilisé pour décrire une situation dans laquelle une personne, ou un groupe de personnes, exerce un ensemble de comportements caractérisés par une violence psychologique extrême, abusive et injuste, de manière systématique et répétée, pendant une période prolongée, sur un autre travailleur sur son lieu de travail, en le discriminant et en portant atteinte de manière progressive et continue à sa dignité, dans le but de détruire les réseaux de communication de la victime, de nuire à sa réputation, de saper son estime de soi, de perturber l'exécution de ses tâches, de dégrader délibérément les conditions de travail de la personne attaquée, ce qui conduit, dans de nombreux cas, à son départ

définitif de l'entreprise.

Ces comportements peuvent être le fait de supérieurs hiérarchiques, de collègues ou de subordonnés. Ils découlent de stéréotypes et de rôles liés au genre et visent généralement à rabaisser les personnes d'un sexe, en particulier les femmes, du simple fait de leur appartenance à ce sexe, et à sous-estimer leurs aptitudes, leurs compétences techniques et leurs aptitudes.

Les comportements constitutifs de harcèlement sexiste peuvent être divisés en :

- **Attaques avec mesures organisationnelles** → Juger de manière offensante la performance de la personne et dissimuler ses efforts et ses compétences ; remettre en question et saper ses décisions ; ne pas lui confier de tâches ou lui confier des tâches insignifiantes ou dégradantes ; lui refuser ou dissimuler les moyens d'effectuer le travail ou lui fournir des données erronées ; lui confier des tâches bien au-dessus ou en dessous de ses compétences, lui donner des ordres contradictoires ou impossibles ; voler ses biens, documents, outils de travail, supprimer des fichiers informatiques... lui causer du tort ; exercer des menaces ou des pressions sur les personnes qui la soutiennent ou la défendent ; lui refuser l'accès à des permis, des formations, des activités, etc., ou lui en imposer l'accès.
- **Actions visant à isoler la victime** → Changer l'endroit où se trouve la personne ; ignorer sa présence ; ne pas lui parler ; empêcher ses collègues de lui parler ; ne pas lui permettre de s'exprimer ; éviter tout contact visuel ; supprimer ou restreindre les moyens de communication à sa disposition (téléphone, courriel, etc.).

- **Activités qui affectent la santé physique ou mentale du travailleur**→ Menaces et agressions physiques ; menaces verbales ou écrites ; cris et/ou insultes ; appels téléphoniques effrayants ; provocations ; causer des dépenses et/ou des dommages qui portent préjudice à la personne ; exiger l'exécution de travaux dangereux et/ou nuisibles.
- **Attaques contre la vie privée et la réputation personnelle ou professionnelle**→ Manipuler la réputation personnelle ou professionnelle par la rumeur, le dénigrement et le ridicule ; insinuer que la personne a des problèmes psychologiques ; se moquer des gestes, de la voix, de l'apparence physique, des handicaps, attribuer des surnoms, etc. ; critiquer la nationalité, les attitudes et les croyances politiques et/ou religieuses, la vie privée, etc.

c) Harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre

Ce type de harcèlement englobe tout comportement verbal, non verbal, physique ou technologique fondé sur la discrimination liée à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre et/ou à l'expression de genre d'une personne, et qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou à son intégrité physique ou psychologique, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant ou perturbateur. De tels agissements seront considérés comme discriminatoires et les conséquences prévues par le présent protocole pour toute situation de harcèlement seront appliquées.

Au sein de ce groupe, les personnes LGBTIQ+ sont répertoriées comme victimes, dont l'acronyme est défini dans le tableau suivant :

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.

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.

La loi 4/2023 pour l'égalité réelle et effective des personnes trans et pour la garantie des droits des personnes LGBTI vise à développer et à garantir les droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes (ci-après, LGBTI) en éradiquant les situations de discrimination, afin de garantir qu'en Espagne, chacun puisse vivre pleinement son orientation sexuelle, son identité sexuelle, son expression de genre, ses caractéristiques sexuelles et sa diversité familiale.

L'« identité sexuelle » est comprise comme l'expérience interne et individuelle du sexe telle que chaque personne la ressent et la définit, qui peut ou non correspondre au sexe assigné à la naissance, et l'« expression de genre » est la manifestation que chaque

personne fait de son identité sexuelle.

Conformément à l'article 15 du texte réglementaire, les entreprises sont tenues d'œuvrer pour l'égalité et la non-discrimination du groupe LGTBI et doivent mettre en œuvre des actions, notamment en incluant dans leur plan d'égalité des mesures favorisant l'égalité et la non-discrimination.

L'article 3 de la loi susmentionnée définit quant à lui les situations discriminatoires de ce groupe :

- **discrimination directe** Situation dans laquelle une personne ou un groupe est intégré, c'est-à-dire a été ou pourrait être traité moins favorablement que d'autres dans une situation analogue ou comparable en raison de son orientation et de son identité sexuelles, de son expression de genre ou de ses caractéristiques sexuelles.

Le refus d'aménagements raisonnables aux personnes handicapées sera considéré comme une discrimination directe. À cet égard, les aménagements raisonnables s'entendent des modifications et adaptations nécessaires et appropriées de l'environnement physique, social et comportemental, qui n'imposent pas de charge disproportionnée ou excessive, lorsqu'elles sont requises dans un cas particulier, de manière efficace et pratique, afin de faciliter l'accessibilité et la participation et de garantir aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur un pied d'égalité avec les autres, de tous leurs droits.

- **Discrimination indirecte** Cela se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre cause ou peut causer un désavantage particulier à une ou

plusieurs personnes par rapport aux autres en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité sexuelle, de leur expression de genre ou de leurs caractéristiques sexuelles.

- **Discrimination multiple et intersectionnelle** : La discrimination multiple se produit lorsqu'une personne est discriminée, simultanément ou consécutivement, pour deux ou plusieurs des causes prévues par la présente loi, et/ou pour une ou plusieurs autres causes de discrimination prévues par la loi 15/2022 du 12 juillet relative à l'égalité de traitement et à la non-discrimination.

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

- **harcèlement discriminatoire** Tout comportement mis en œuvre en raison de l'un des motifs de discrimination prévus par la présente loi, ayant pour objectif ou pour conséquence de porter atteinte à la dignité d'une personne ou d'un groupe auquel elle appartient et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
- **Discrimination par association et discrimination par erreur** La discrimination par association existe lorsqu'une personne ou un groupe auquel elle appartient, en raison de sa relation avec une autre personne qui présente l'un des motifs de discrimination fondés sur l'orientation et l'identité sexuelles, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles, est soumis à un traitement discriminatoire.

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

Les situations suivantes en découlent :

- LGBTphobie Toute attitude, tout comportement ou tout discours de rejet, de répudiation, de préjugé, de discrimination ou d'intolérance envers les personnes LGBTI du simple fait qu'elles soient LGBTI ou perçues comme telles.
- Homophobie Toute attitude, tout comportement ou tout discours de rejet, de répudiation, de préjugé, de discrimination ou d'intolérance envers les personnes homosexuelles en raison de leur homosexualité ou de la perception qu'elles en ont.
- Biphobie Toute attitude, tout comportement ou tout discours de rejet, de répudiation, de préjugé, de discrimination ou d'intolérance envers les personnes bisexuelles en raison de leur bisexualité ou de la perception qu'elles en ont.
- transphobie Toute attitude, tout comportement ou tout discours de rejet, de répudiation, de préjugé, de discrimination ou d'intolérance envers les personnes transgenres en raison du fait qu'elles sont transgenres ou perçues comme telles.
- Incitation, ordre ou instruction à discriminer Toute incitation, tout ordre ou toute instruction visant à discriminer sur la base de l'un des motifs établis par la présente loi est discriminatoire. L'incitation doit être précise, directe et avoir pour effet d'amener autrui à agir de manière discriminatoire.

d) La violence dans la sphère numérique

Lorsque les comportements visés dans ce protocole se produisent à l'aide des technologies de l'information et de la communication, par le biais d'Internet, du téléphone et des réseaux sociaux (il n'est pas nécessaire que l'agresseur et la victime aient un contact physique en personne), nous aurons affaire à des comportements de violence

numérique ou de cyberviolence.

Trois dimensions spécifiques doivent être prises en compte :

- **Le harcèlement en ligne facilité par la technologie**→ Menaces ; atteinte à la réputation ; surveillance et collecte d'informations privées ; vol d'identité ; sollicitation sexuelle ; harcèlement avec complices en vue de leur isolement.
- **harcèlement sexuel en ligne**→ Diffusion menaçante ou non consensuelle d'images ou de vidéos (revenge porn) ; prise, production ou capture non consensuelle d'images ou de vidéos intimes (upskirting, creepshots et fausse pornographie) ; exploitation, coercition et menaces (sexting, sextorsion, menace de viol, doxing, outing) ; harcèlement sexuel ; cyber-exhibitionnisme.
- **Dimension numérique de la violence psychologique**→ Les actes individuels non considérés comme des crimes lorsqu'ils sont combinés à une mentalité de foule et à la répétition, les discours haineux sexistes ; l'intimidation, les menaces envers les victimes ou leurs familles, les insultes, la honte et la diffamation ; l'incitation au suicide ou à l'automutilation ; les abus économiques.

Note→ *Tous les comportements décrits ci-dessus sont donnés à titre d'exemple uniquement, sans être exclusifs ni limitatifs.*

4.1.3. Actes criminels portant atteinte à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale

L'article 12 de la loi organique 10/2022 du 6 septembre relative à la garantie intégrale de la liberté sexuelle établit que l'entreprise doit promouvoir des conditions de travail qui empêchent la commission de

crimes et autres comportements portant atteinte à la liberté sexuelle et à l'intégrité morale au travail, en particulier au harcèlement sexuel et au harcèlement fondé sur le sexe, conformément aux dispositions de l'article 48 de la loi organique 3/2007 du 22 mars relative à l'égalité effective des femmes et des hommes, y compris ceux commis dans le domaine numérique.

La loi susmentionnée exige également que les entreprises mettent en place des procédures spécifiques de prévention et de traitement des plaintes ou réclamations émanant des victimes de ces comportements, notamment celles subies dans le domaine numérique.

Le présent protocole satisfait aux exigences fixées à l'article 12 de la loi 10/2022.

Les bonnes pratiques comprennent l'élaboration et la diffusion de codes de bonnes pratiques, la mise en œuvre de campagnes d'information, de protocoles d'action et d'activités de formation.

L'entreprise doit tout mettre en œuvre pour prévenir la commission d'un crime au sein de son organisation. Si un employé déclenche le protocole parce qu'il s'estime victime d'une infraction à la liberté sexuelle ou à l'intégrité morale, l'entreprise doit prendre en compte la plainte, ce qui rend obligatoire le renvoi de l'affaire au parquet et, si nécessaire, la régler en interne en adoptant les mesures de précaution appropriées, qui impliqueront au minimum l'éloignement de la personne accusée de la victime.

Parmi les comportements criminels, il convient de faire une distinction entre ceux qui sont contraires à l'intégrité morale et ceux qui sont contraires à la liberté sexuelle.

Crimes contre l'intégrité morale → Inlus dans l'article 173 du Code

pénal, qui stipule que : « Quiconque inflige à une autre personne un traitement dégradant, portant gravement atteinte à son intégrité morale, sera puni d'une peine d'emprisonnement de six mois à deux ans.

Ceux qui, dans le cadre d'une relation de travail ou de fonction publique et abusant de leur position supérieure, commettent de manière répétée des actes hostiles ou humiliants à l'encontre d'une autre personne, qui, sans constituer un traitement dégradant, s'apparentent à un harcèlement grave à l'encontre de la victime, seront punis de la même peine.

Les mêmes peines seront infligées à ceux qui s'adressent à une autre personne par des propos, des comportements ou des propositions à caractère sexuel qui créent une situation objectivement humiliante, hostile ou intimidante pour la victime, sans pour autant constituer d'autres crimes plus graves.

Crimes contre la liberté sexuelle→Recueilli au titre VIII du Code pénal. Il convient de faire une distinction entre :

- a. CHAPITRE I. Sur les agressions sexuelles (art. 178, art. 179, art. 180).
- b. CHAPITRE II. Sur les agressions sexuelles contre les mineurs de moins de seize ans (art. 181, art. 182, art. 183, art. 183 bis).
- c. CHAPITRE III. Sur le harcèlement sexuel, (art.184).
- d. CHAPITRE IV. Sur les délits d'exhibitionnisme et de provocation sexuelle (art.185, art.186).
- e. CHAPITRE V. Sur les infractions liées à la prostitution, à l'exploitation sexuelle et à la corruption des mineurs (art. 187, art. 188 ; art. 189 ; art. 189 bis ; art. 189 ter).

4.1.4. Mesures préventives pour éviter les situations de harcèlement, y compris la discrimination à l'encontre des personnes LGBTIQ+

- Promouvoir un environnement de travail sûr, avec des espaces de communication sécurisés et une communication non violente.
- Former l'ensemble du personnel de l'organisation aux questions de harcèlement et d'égalité des sexes.
- Intégrer la surveillance du harcèlement dans le système de prévention des risques professionnels.
- Mettre en place régulièrement des initiatives de prévention du harcèlement, telles que des vidéos d'information, des formations ou la diffusion des bonnes pratiques.

Autres mesures visant à protéger la communauté LGBTIQ+ :

- Interdire la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, notamment fondés sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles.
- Respectez le genre et le nom auto-déclarés des travailleurs transgenres, indépendamment de leur transition physique ou légale.
- Utilisez un langage neuro-genré chaque fois que cela est possible.

4.2. PROCÉDURE DE GESTION DU HARCÈLEMENT

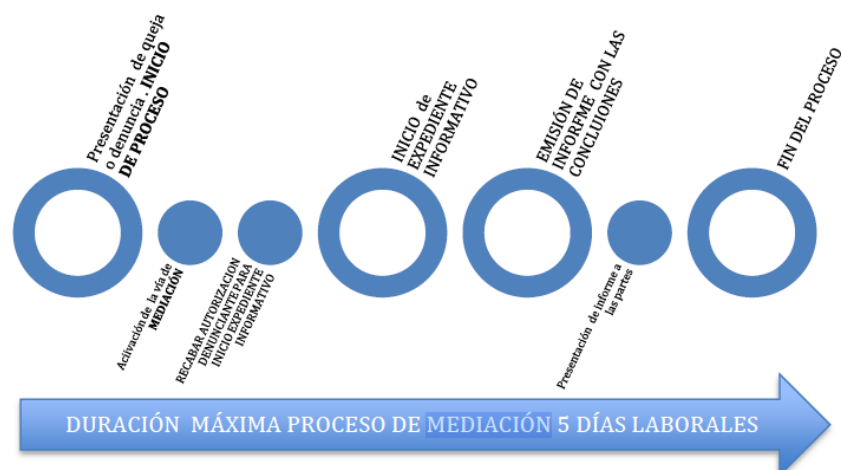
Deux voies de recours sont prévues pour le règlement des conflits liés au harcèlement au travail :

- Procédure informelle/médiation : conçue comme une voie initiale offerte au plaignant, visant à tenter de trouver une solution convenue par le biais d'un processus de médiation avec la ou les personnes accusées ; c'est-à-dire un processus d'intermédiation auquel les parties concernées peuvent se soumettre volontairement.

- L'Instruction : en tant que canal formel d'enquête et de clarification des faits rapportés, dans le but de vérifier ou non l'existence d'une situation conflictuelle et d'établir un diagnostic permettant l'adoption de mesures juridiques appropriées conformément à sa classification juridique, y compris des recommandations pour le règlement du conflit.

4.2.1. Procédure informelle / Médiation

Les phases et les délais maximaux pour la mise en œuvre de la procédure de médiation sont schématisés comme suit :



Concernant cette procédure informelle, la première étape consiste à évaluer la possibilité de recourir à une médiation. Cela permettrait à la personne concernée d'expliquer clairement à l'individu ayant un comportement inapproprié que ce comportement est inacceptable, offensant et perturbateur, et qu'il nuit à son travail, afin d'y mettre fin immédiatement et définitivement. Cette première étape peut être menée, si la personne plaignante le souhaite, par un employé ou un conseiller d'EUSKATFUND SL qu'elle désigne par écrit pour la représenter. Il est recommandé que cette personne ait suivi une formation en matière d'égalité des genres.

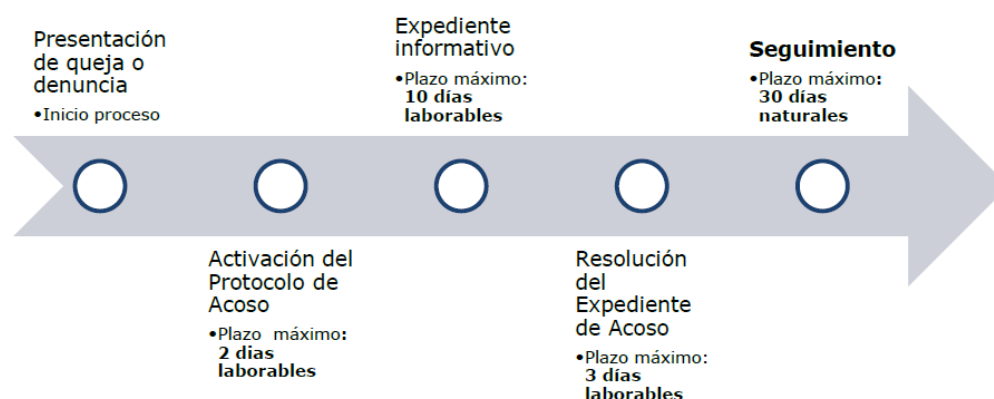
La procédure débute par le dépôt d'une plainte ou d'un rapport écrit. S'ensuit la médiation, au cours de laquelle le médiateur réalise notamment les actions suivantes :

- Elle obtiendra le consentement exprès et écrit de la personne concernée afin d'accéder à toutes les 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 établis seront traités comme confidentiels et réservés, à la seule exception qu'ils doivent être utilisés par EUSKATFUND SL pour l'adoption de mesures correctives ou qu'ils sont légitimement requis à cette fin dans le cadre d'une procédure judiciaire et/ou administrative.
- Elle peut consentir, dès la phase initiale, à l'adoption de mesures de précaution dans les cas où les circonstances le justifient.
- Elle obtiendra de la personne concernée son accord ou non pour tenter de résoudre le conflit par la médiation, moyen d'intervention agile, simple et discret pour tenter de le résoudre.
- Elle mettra en œuvre toutes les actions nécessaires, dans le respect de la dignité et de l'intégrité des personnes impliquées dans le processus, afin de recueillir les données nécessaires à l'établissement du rapport final contenant les conclusions qui seront présentées à la direction de l'entreprise, aux parties concernées et, le cas échéant, au comité d'égalité de l'entreprise.
- Vous devrez assurer le suivi des conclusions du rapport.

4.2.2. Procédure d'instruction

Sous forme schématique, les phases et les délais maximaux d'exécution de la procédure d'intervention sont les suivants :



1. Déposer une plainte ou une réclamation

Dans le cas où l'entreprise serait tenue de disposer d'un canal de reporting interne, ce protocole sera intégré au système d'information interne, avec les effets appropriés.

1er) L'entreprise désigne JUAN MEDINA DE LA CRUZ comme responsable des enquêtes, chargé(e) de traiter, d'enquêter et d'assurer le suivi de toute plainte ou tout signalement relatif au harcèlement au travail, au harcèlement sexuel et/ou au harcèlement fondé sur le sexe. En cas d'absence pour congés, maladie ou tout autre motif légal, le ou les remplaçants désignés assureront l'intérim (à déterminer si le titulaire est absent). Tous les employés de l'organisation seront informés de cette désignation. Il expliquera clairement et de manière concise comment soumettre ces plaintes ou signalements.

2e) Les plaintes ne peuvent être anonymes et peuvent être déposées par la personne qui se sent harcelée ou qui a connaissance de cette situation.

3ème) L'adresse électronique à laquelle les plaintes ou les signalements de harcèlement, de harcèlement sexuel et/ou de harcèlement fondé sur le sexe peuvent être soumis est jmedina@euskatfund.com. Seules les personnes désignées pour traiter le protocole auront accès aux courriels envoyés à cette fin.

4ème) Les plaintes ou griefs peuvent également être soumis sur papier dans une enveloppe scellée à la personne indiquée au point 1).

5e) La confidentialité doit être garantie, quel que soit le mode de traitement des plaintes. Dès réception d'une plainte, la ou les personnes chargées de son traitement attribueront un code numérique à chacune des parties concernées.

2. Activation du processus

6e) Dès réception, la procédure de traitement sera activée dans un délai maximum de deux jours ouvrables. Toute plainte, tout rapport ou toute réclamation soumis sera considéré comme véridique.

3. Fichier d'information

7e) La ou les personnes chargées d'enquêter sur la plainte ou le signalement de harcèlement mèneront une enquête rapide et confidentielle dans un délai de 10 jours ouvrables. Elles entendront les personnes concernées et les témoins qui se manifesteront et demanderont tous les documents nécessaires, sous réserve des dispositions relatives à la protection des données personnelles et des informations confidentielles. Les personnes sollicitées sont tenues de coopérer avec la plus grande diligence.

En tout état de cause, l'impartialité de leurs actes sera garantie. Par conséquent, s'ils entretiennent un lien de parenté ou d'alliance avec l'une des personnes visées par l'enquête, une amitié étroite, une hostilité manifeste envers les personnes concernées par la procédure, ou un intérêt direct ou indirect dans cette procédure, ils doivent s'abstenir d'agir et en informer l'entreprise afin qu'un remplaçant puisse être désigné. Si, malgré l'existence de ces motifs, ils ne s'abstiennent pas, toute personne concernée par la procédure peut demander la récusation de la personne

concernée.

8e) Lors du traitement du dossier, la victime sera entendue en premier, suivie de l'accusé. Les deux parties peuvent se faire assister et accompagner d'une personne de leur choix, qu'il s'agisse ou non d'un représentant légal ou syndical des travailleurs, lequel est tenu à la confidentialité concernant toute information à laquelle il a accès.

9e) La procédure doit être aussi rapide et efficace que possible et, en toutes circonstances, protéger la vie privée, la confidentialité et la dignité des personnes concernées, ainsi que le droit de l'accusé à répondre. 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 personne plaignante et à la victime, qui ne pourront être traitées défavorablement pour cette raison, ni à l'accusé, dont la culpabilité ne sera pas présumée. Toutes les personnes participant à la procédure seront tenues à une obligation de confidentialité concernant toutes les informations auxquelles elles auront accès.

10e) Au cours de l'enquête, et sur recommandation des enquêteurs, la direction de l'entreprise prendra les mesures de précaution nécessaires pour faire cesser immédiatement le harcèlement, à condition que ces mesures ne portent pas atteinte de manière permanente et définitive aux conditions de travail des personnes concernées. Par ailleurs, la direction d'EUSKATFUND SL procédera à la séparation de l'auteur présumé du harcèlement et de la victime.

11e) Une fois l'enquête terminée, la personne qui a traité le dossier établira un rapport comprenant les faits, les témoignages, les preuves recueillies et/ou effectuées, et concluant s'il existe, à son avis, des indices de harcèlement sexuel ou de harcèlement fondé sur le sexe.

Si les preuves présentées suggèrent l'existence de harcèlement, la ou les personnes chargées de l'enquête inciteront l'entreprise à adopter les mesures disciplinaires appropriées dans les conclusions du rapport, et pourront même, dans les cas très graves, proposer le licenciement disciplinaire de l'agresseur.

Si les éléments de preuve présentés ne révèlent aucun signe de harcèlement, le rapport indiquera que les éléments de preuve présentés ne constituent pas une preuve de harcèlement sexuel ou de harcèlement fondé sur le sexe.

Si, même en l'absence de harcèlement, vous constatez un comportement inapproprié ou une situation conflictuelle qui, si elle se répète, pourrait éventuellement conduire à du harcèlement, vous le signalerez également à la direction de l'entreprise, en suggérant l'adoption de toutes les mesures pertinentes pour mettre fin à cette situation.

12e) Aucune de ces mesures n'empêchera les personnes concernées de demander toute action judiciaire, administrative ou autre qu'elles jugeront appropriée.

4. Règlement de l'affaire de harcèlement

Dès réception des conclusions de l'enquête, la direction d'EUSKATFUND SL prendra les décisions qu'elle jugera appropriées dans un délai de trois jours ouvrables. Seule l'entité habilitée à prendre une telle décision, celle-ci sera communiquée par écrit à la victime, à la personne mise en cause et à l'enquêteur.

De même, la décision finale sera communiquée au responsable de la prévention des risques professionnels. Afin de garantir la confidentialité, aucune donnée personnelle ne sera divulguée et les codes numériques attribués à chaque partie seront utilisés.

Au vu du rapport de conclusions établi par le(s) formateur(s), la direction d'EUSKATFUND SL procédera comme suit :

- déposer le dossier, en établissant un compte rendu de l'affaire.
- L'entreprise peut adopter les mesures qu'elle juge appropriées en fonction des recommandations du comité d'enquête sur les faits de harcèlement. À titre d'exemple, voici quelques décisions qu'elle pourrait prendre à cet égard :
 - Séparez physiquement l'agresseur présumé de la victime en modifiant leur poste, leur horaire ou leurs horaires de travail. La victime de harcèlement ne sera en aucun cas contrainte de changer de poste, d'horaire ou de lieu de travail au sein de l'entreprise.
 - Sans préjudice des dispositions du point précédent, le cas échéant et en fonction des résultats de l'enquête, l'auteur de l'infraction sera sanctionné conformément au barème des infractions et des sanctions prévu par la convention collective applicable à l'entreprise ou, le cas échéant, par l'article 54 ET.

Les sanctions suivantes seront envisagées à l'encontre de l'agresseur :

- le transfert, la mutation, le changement de poste, d'horaire de travail ou de lieu de travail
- la suspension de l'emploi et du salaire
- le délai de promotion
- licenciement disciplinaire

Si la sanction infligée à l'auteur des faits n'est pas le licenciement, la direction d'EUSKATFUND SL assurera un suivi actif de ce salarié dès son retour au travail (en cas de suspension) ou à son nouveau poste en cas de mutation. Toutefois, dans tous les cas, l'éradication du harcèlement ne s'arrête pas à la simple mise en œuvre d'un changement de poste ou d'une

suspension ; un suivi et un contrôle continu par l'entreprise seront nécessaires.

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 prendra des mesures pour protéger la sécurité et la santé de la victime, notamment les suivantes :

- Évaluation des risques psychosociaux au sein de l'entreprise. Mise en place de mesures de suivi pour protéger la victime. Mise en place de mesures de prévention de la récidive chez les personnes sanctionnées.
- Soutien psychologique et social pour la personne harcelée.
- Modification des conditions de travail qui, avec le consentement préalable de la personne victime de harcèlement, sont jugées bénéfiques à son rétablissement.
- Formation ou recyclage pour le développement professionnel de la personne harcelée lorsqu'elle travaille dans le secteur informatique depuis une période prolongée.
- Mise en œuvre de nouvelles actions de formation et de sensibilisation pour la prévention, la détection et la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe, destinées à toutes les personnes qui fournissent leurs services dans l'entreprise.

fausse accusation → Une plainte sera considérée comme fausse si, après avoir suivi la procédure établie, il s'avère que les deux conditions suivantes sont remplies simultanément :

- Qu'elle manque de justification et de fondement.
- Que sa présentation a été faite de mauvaise foi par le plaignant ou dans le seul but de nuire à la personne accusée (harcèlement inversé) dans les mêmes termes décrits ci-dessus.



5. Suivi

Une fois le dossier clos, 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 conclus, c'est-à-dire leur mise en œuvre et/ou les résultats des mesures prises. Sur la base de ce contrôle, un rapport sera établi, présentant les mesures envisagées en cas de récurrence des faits à l'origine de la procédure. Ce rapport analysera également la mise en œuvre éventuelle des mesures préventives et disciplinaires proposées. Il sera transmis à la direction de l'entreprise afin qu'elle puisse prendre les mesures nécessaires, ainsi qu'aux représentants légaux des salariés, le cas échéant, et au responsable de la prévention des risques professionnels, dans le respect des garanties de confidentialité des données personnelles des personnes concernées, conformément à la procédure établie.

5. DURÉE, OBLIGATION DE SE CONFORMER ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le contenu de ce protocole est obligatoire et entre en vigueur à la date prévue dans le plan d'égalité d'EUSKATFUND SL ou, à défaut, à compter de sa communication au personnel de l'entreprise, pour une durée d'un an.

Toutefois, il sera nécessaire de procéder à une révision et à une adaptation du protocole dans les cas suivants.

- À tout moment pendant sa durée de validité, afin de réorienter la réalisation de ses objectifs de prévention et de lutte contre le harcèlement au travail, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe
- Lorsque leur non-respect des exigences légales et réglementaires ou leur insuffisance devient évident à la suite des actions de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale.
- En cas de fusion, d'acquisition, de transfert ou de modification du statut juridique de la société et en cas d'incident modifiant substantiellement l'effectif, les méthodes de travail ou l'organisation de la société.
- Lorsqu'une décision de justice condamne l'entreprise pour discrimination fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle ou détermine que le protocole n'est pas conforme aux exigences légales ou réglementaires.

Cette procédure n'entrave pas le droit de la victime de porter plainte à tout moment auprès de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, ainsi qu'auprès des tribunaux civils, du travail ou pénaux.

MODÈLE DE PLAINTE OU DE RÉCLAMATION DE L'ENTREPRISE

Personne signalant les faits

Personne ayant subi le harcèlement :

Autres (à préciser) :

Données personnelles

Nom :

Prénom :

Numéro de pièce d'identité :

Fonction :

Type de contrat / lien professionnel :

Numéro de téléphone :

Adresse e-mail :

Adresse aux fins de notification :

Données concernant l'auteur présumé des faits

Nom et prénom :

Groupe/catégorie professionnelle ou fonction :

Lieu de travail :

Nom de l'entreprise :

Description des faits

Décrire les faits faisant l'objet du signalement, en joignant les pages numérotées et en indiquant, dans la mesure du possible, les dates auxquelles les faits se sont produits.

À l'attention du Comité d'enquête sur la procédure de plainte ou de réclamation concernant le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe et tout autre comportement contraire à la liberté sexuelle au sein de la société EUSKATFUND SL.



6.bis MODÈLE DE PLAINTE OU DE RÉCLAMATION DE L'ENTREPRISE

CLAUSE CONTENANT LE CONSENTEMENT EXPRESS AU CONTACT AVEC LE PLAIGNANT EN CAS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE

Une clause autorisant la prise de contact en cas d'incapacité temporaire doit être incluse dans le formulaire de plainte, qu'il s'agisse d'un document électronique ou d'un format web (canal de plaintes ou similaire).

Dans le cadre de la présente procédure de gestion et de résolution des plaintes pour harcèlement et/ou violence au travail, et conformément aux dispositions du protocole interne de prévention et de lutte contre le harcèlement au travail, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe, l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre et/ou les situations de harcèlement collectif discriminatoire envers les personnes LGBTI, le plaignant :

☐ AUTORISE EXPRESSÉMENT qu'en cas d'incapacité temporaire (congé maladie), le Comité d'enquête de la procédure ou, le cas échéant, le personnel externe dûment accrédité par la société chargée du traitement du dossier, puisse vous contacter pendant ladite période, uniquement et exclusivement dans le but d'obtenir les informations nécessaires au déroulement de la procédure, en garantissant à tout moment le respect de votre état de santé, le principe de minimisation de l'intervention, le droit à la vie privée et à la déconnexion numérique, ainsi que la confidentialité et les autres garanties prévues par le protocole et la réglementation en vigueur.

☐ N'AUTORISE PAS un tel contact pendant son incapacité temporaire et DÉSIGNE à la place comme intermédiaire de communication dans le cadre de la procédure :

(Cochez l'option choisie ou indiquez clairement l'option que vous avez choisie)

Nom et prénom

ID/NIE

Numéro de téléphone de contact

adresse e-mail

Date

jj/mm/aaaa

En procédant à cette désignation, le plaignant donne son consentement exprès / ou refuse son consentement (selon l'option choisie) à ce que ladite personne intermédiaire soit contactée par le Comité d'enquête ou par du personnel externe accrédité par l'entreprise, et ait accès aux informations et à la documentation du dossier strictement nécessaires à son traitement, au nom du plaignant.



6. LISTE DE CONTRÔLE DES ANNEXES

Ces listes de contrôle s'appuient sur les 45 comportements de Leymann pour identifier différentes formes de harcèlement. Elles sont destinées à aider la victime à reconnaître les situations de harcèlement qu'elle subit.

6.1. Cochez la case « harcèlement au travail (mobbing) ».

Cette liste de contrôle vise à identifier les comportements de harcèlement moral au travail. Veuillez cocher les comportements qui correspondent au cas que vous souhaitez évaluer et décrire brièvement une situation spécifique, le cas échéant.

1. Attaques contre la communication

- ☐ Restreindre les possibilités de communication.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Interrompre constamment l'employé lorsqu'il parle.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Empêcher l'employé de parler avec ses collègues

Description (le cas échéant) :

- ☐ Critiquer constamment et injustement le travail.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Lancer des attaques verbales, comme crier sur l'employé ou l'insulter.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Obliger l'employé à effectuer des tâches absurdes ou dénuées de sens.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Limiter l'accès aux informations essentielles à l'exercice de la fonction.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Ne pas communiquer d'informations importantes ou exclure l'employé des réunions clés.

Description (le cas échéant) :

2. Attaques contre les relations sociales

- ☐ Éviter ou ignorer l'employé (isolement social).

Description (le cas échéant) :

- ☐ Ne lui parlez ni en public ni en privé.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Interdire aux autres employés de lui parler.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Obliger les autres employés à éviter le travailleur concerné.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Afficher des gestes ou des attitudes de mépris envers l'employé (regards dédaigneux, moqueries).

Description (le cas échéant) :

3. Attaques contre la réputation

- ☐ Parler en mal de l'employé dans son dos.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Répandre des rumeurs ou des calomnies à son sujet.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Ridiculiser leurs idées ou leurs décisions.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Remettre en question ou critiquer leur vie privée.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Imiter ses gestes, sa voix ou ses comportements pour se moquer de lui.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Inventer des maladies mentales ou physiques chez l'employé.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Prendre des décisions pour le discréditer dans son milieu de travail.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Lui donner un surnom offensant ou désobligeant.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Juger leur performance professionnelle de manière désobligeante devant les autres.

Description (le cas échéant) :

4. Attaques contre la qualité professionnelle et personnelle

- ☐ Leur confier des tâches qui sont en deçà de leurs capacités ou de leurs qualifications.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Lui confier des tâches qui dépassent ses compétences, dans l'intention qu'il échoue.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Refuser l'accès à des formations ou à des opportunités de développement professionnel.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Bloquer toute possibilité de promotion ou de reconnaissance.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Ne lui confiez aucune tâche qui puisse être perçue comme utile ou précieuse.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Attribuer des tâches contradictoires ou confuses.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Contrôler leur travail de manière excessive et obsessionnelle.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Évaluer leurs performances de manière injuste ou disproportionnée.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Critiquer systématiquement chacune de ses décisions.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Limiter ou empêcher l'utilisation des ressources ou des outils nécessaires au travail.

Description (le cas échéant) :

5. Attaques contre la santé physique et émotionnelle

- ☐ Leur imposer des horaires qui affectent leur vie personnelle ou leur santé.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Le menacer de violence physique ou verbale.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Faites des gestes intimidants.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Harcèlement sexuel de l'employé(e).

Description (le cas échéant) :

- ☐ Faire des commentaires à caractère sexuel ou inapproprié.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Le contraindre à travailler dans des conditions physiques risquées ou insalubres.

Description (le cas échéant) :

- ☐ En changeant constamment ses fonctions ou son lieu de travail pour le déstabiliser.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Encourager les conflits avec les collègues.

Description (le cas échéant) :

- ☐ L'empêchant de prendre des pauses suffisantes.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Leur imposer une charge de travail excessive qui nuit à leur bien-être.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Encourager ou promouvoir des comportements humiliants sur le lieu de travail.

Description (le cas échéant) :

- ☐ L'empêcher de prendre les vacances ou les jours de congé nécessaires.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Ne pas prendre au sérieux les plaintes des employés concernant ces agressions.

Description (le cas échéant) :

7.2. Liste de contrôle – Harcèlement sexuel

Cette liste recense les comportements liés au harcèlement sexuel au travail. Veuillez cocher les comportements qui vous concernent et décrire une situation précise, le cas échéant.

- ☐ Commentaires à caractère sexuel non désirés.

Description (le cas échéant) :

-
- ☐ Des blagues sexuelles gênantes ou dégradantes.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Propositions sexuelles explicites ou implicites non désirées.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Contact physique non consenti (caresses, câlins, frottements).

Description (le cas échéant) :

- ☐ Affichage d'images, de vidéos ou de documents à caractère sexuellement explicite sur le lieu de travail.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Regards ou gestes obscènes à caractère sexuel.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Menaces ou pressions pour obtenir des faveurs sexuelles en échange d'avantages professionnels.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Répandre des rumeurs sur la vie sexuelle d'une personne.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Harceler, traquer ou suivre physiquement quelqu'un avec des intentions sexuelles.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Des cas de harcèlement sexuel par voie numérique ou télématique ont été signalés.

Description (le cas échéant) :

7.3. Liste de contrôle – harcèlement fondé sur le sexe

Cette liste de vérification vise à détecter le harcèlement fondé sur le sexe ou le genre d'une personne. Veuillez cocher les comportements concernés et décrire la situation, le cas échéant.

- ☐ Commentaires désobligeants fondés sur le sexe ou le genre d'une personne.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Traiter quelqu'un de manière discriminatoire ou défavorable parce qu'il est un homme ou une femme.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Refuser des opportunités d'emploi en se basant sur des stéréotypes de genre.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Dévaloriser les idées ou les compétences de quelqu'un en raison de son sexe.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Obliger une personne à accomplir des tâches traditionnellement associées à son sexe.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Ridiculiser ou discréditer quelqu'un en utilisant des insultes sexistes.

Description (le cas échéant) :



- ☐ Exclusion délibérée du travail ou des activités sociales en raison du sexe.

Description (le cas échéant) :

7.4. Liste de contrôle – Harcèlement fondé sur l'identité de genre

Cette liste de vérification vise à identifier les cas de harcèlement fondés sur l'identité de genre. Veuillez cocher les comportements concernés et décrire la situation, le cas échéant.

- ☐ Utilisation délibérée de pronoms incorrects pour désigner une personne.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Les insultes, les moqueries ou les commentaires offensants concernant l'identité de genre d'une personne.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Répandre des rumeurs sur l'identité de genre ou la transition d'une personne.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Refuser l'accès aux toilettes, aux vestiaires ou aux installations appropriées au sexe d'une personne.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Exclure ou ignorer délibérément une personne en raison de son identité de genre.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Questions intrusives ou inappropriées concernant la transition ou la vie privée d'une personne.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Refuser des opportunités d'emploi ou de développement en raison de l'identité de genre.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Créer un environnement hostile envers les personnes transgenres ou non binaires.

Description (le cas échéant) :

7.5. Liste de contrôle – harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle

Cette liste de vérification vise à identifier les cas de harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle. Veuillez cocher les comportements concernés et décrire la situation, le cas échéant.

- ☐ Insultes, moqueries ou commentaires offensants liés à l'orientation sexuelle.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Répandre des rumeurs sur l'orientation sexuelle d'une personne.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Exclure ou ignorer délibérément une personne en raison de son orientation sexuelle.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Poser des questions indiscrètes ou inappropriées sur la vie privée ou sexuelle de quelqu'un.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Utiliser des termes désobligeants pour désigner l'orientation sexuelle d'une personne.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Menaces ou violences verbales dirigées contre l'orientation sexuelle.

Description (le cas échéant) :

- ☐ Refuser des opportunités d'emploi ou de développement en raison de l'orientation sexuelle.

Description (le cas échéant) :

À Vitoria-Gasteiz, le 7 septembre 2026.



DESPACHOS BK

ETL
GLOBAL