

PROTOCOLE SUR LE HARCÈLEMENT



CONTENU

1. DÉCLARATION DE PRINCIPES.

2. PORTÉE.

3. PÉRIODE DE VALIDITÉ.

4. DÉFINITION DU HARCÈLEMENT.

4.1 HARCÈLEMENT SEXUEL.

4.2 HARCÈLEMENT EN RAISON DU SEXE.

4.3 HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE.

4.4 HARCÈLEMENT EXTERNE ET HARCÈLEMENT INTERNE.

4.5 AUTRES FORMES DE VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL.

5. MESURES PRÉVENTIVES

5.1 ÉVALUATION ET PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.

5.2 DIVULGATION DU PROTOCOLE.

5.3 RESPONSABILITÉ.

5.4 FORMATION.

6. CONSTITUTION DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE.

7. PROCÉDURES D'ACTION.

7.1 LA PLAINTÉ.

7.2 PROCÉDURE EN CAS DE HARCÈLEMENT EXTERNE.

7.3 PROCÉDURE EN CAS DE HARCÈLEMENT INTERNE.

1.

DÉCLARATION DE PRINCIPES



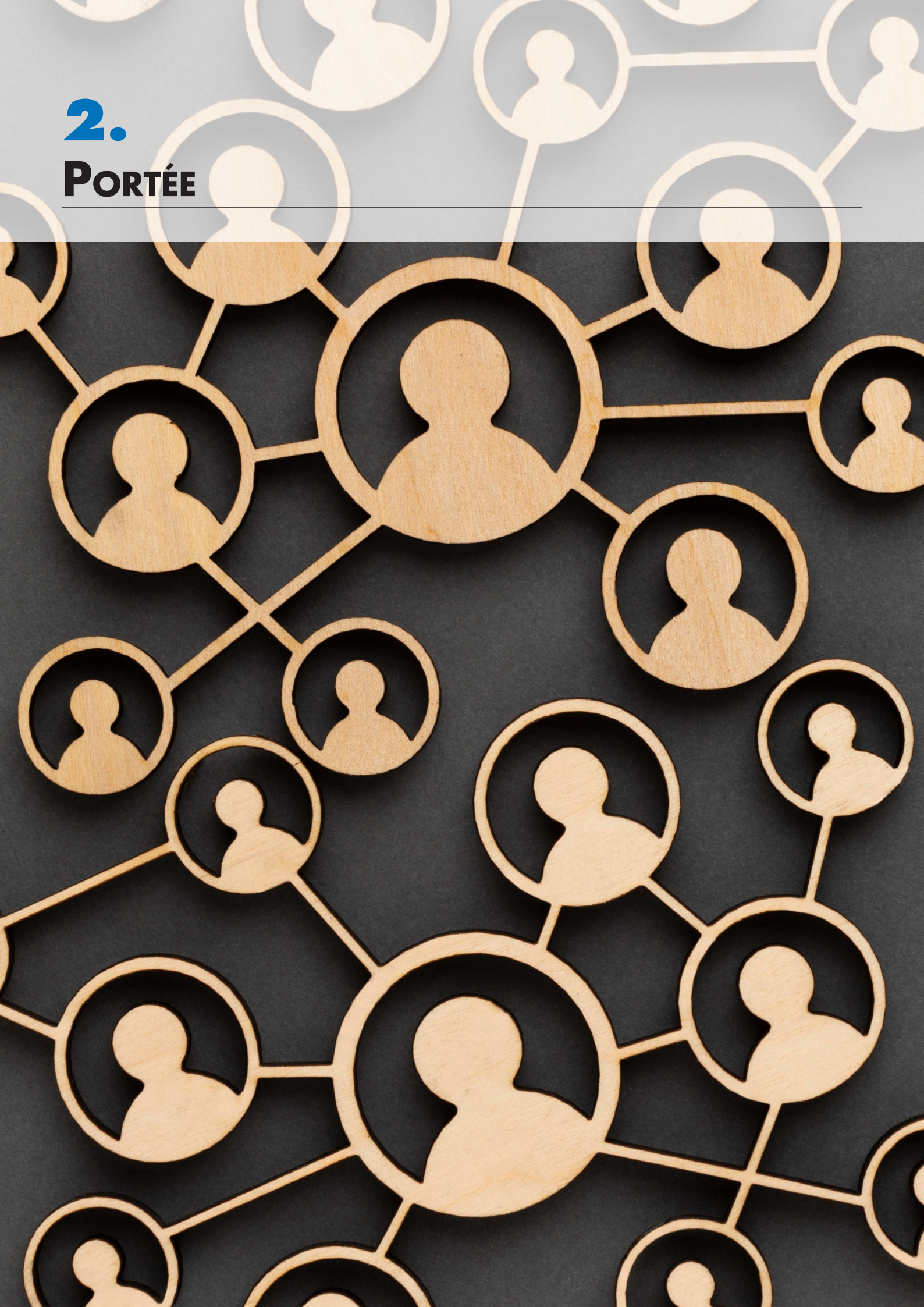
La dignité, le droit à l'intégrité physique et à la non-discrimination, sont garantis par la Constitution espagnole, par la Règlementation de l'Union européenne et par le droit du travail espagnol, qui comprennent également un ensemble de mesures efficaces, afin d'agir contre le harcèlement sous toutes ses formes.

La manière la plus efficace d'y faire face est d'élaborer et d'appliquer une politique dans le cadre de l'entreprise, qui contribue à garantir un environnement de travail dans lequel le harcèlement soit inacceptable et indésirable, en partenariat avec les représentants légaux des employés, s'il y a lieu. Dans ce but, le GROUPE DANOSA a mis en place cette procédure et déclare ce qui suit :

- Les attitudes de harcèlement représentent un attentat contre la dignité des employés. Par conséquent, nous ne permettrons pas et nous ne tolérerons pas que se commettent des délits et d'autres conduites contre la liberté sexuelle au travail et, tout particulièrement, le harcèlement sexuel et le harcèlement en raison du sexe.
- Nous rejetons le harcèlement sexuel ou en raison du sexe, et discriminatoire, sous toutes ses formes et modalités, quelle que soit la victime ou la personne ayant commis les offenses et ce, quel que soit son niveau hiérarchique.
- Toute action ou conduite de cette nature est expressément interdite, et considérée comme une faute professionnelle donnant lieu aux sanctions fixées par le présent Protocole.
- Les attitudes de harcèlement représentent un attentat contre la dignité des employés. Par conséquent, nous ne permettrons pas et nous ne tolérerons pas que se commettent des délits et d'autres conduites contre la liberté sexuelle au travail et, tout particulièrement, le harcèlement sexuel et le harcèlement en raison du sexe.
- Toute action ou conduite de cette nature est expressément interdite, et considérée comme une faute professionnelle donnant lieu aux sanctions fixées par le présent Protocole.
- Le GROUPE DANOSA protégera tout particulièrement la(les) employée(s) qui seraient victimes de ces situations, en adoptant, si nécessaire, les mesures préventives opportunes, afin de veiller à leur protection, tout en maintenant la confidentialité et la discrétion professionnelles et en ne portant pas atteinte à la présomption d'innocence de la (des) personnes supposé(es) harceleur(es).
- L'ensemble du personnel du GROUPE DANOSA a la responsabilité d'aider à garantir un environnement de travail dans lequel le harcèlement soit inacceptable et indésirable. Les cadres, en particulier, ont l'obligation de garantir, avec les moyens à leur portée, que le harcèlement ne se produise pas dans les unités organisationnelles dont ils sont responsables.
- Si cela se produisait, l'aide à la personne l'ayant subi doit être garantie, ainsi que d'éviter par tous les moyens possibles que la situation se reproduise.
- Chacun doit déterminer le comportement qui est inacceptable et offensif, et le faire connaître à la personne harceuse, par lui-même ou à travers des tiers de sa confiance et, dans tous les cas, en utilisant l'ensemble des procédures mises en place dans le présent Protocole, sans préjudice de ce qui sera finalement conclu.
- Le GROUPE DANOSA s'engage à réglementer, à travers le présent Protocole, la problématique du harcèlement au travail, en mettant en place une méthode qui s'applique à la fois à la prévention, à travers la formation, la responsabilité et l'information, et à résoudre les réclamations concernant le harcèlement, avec les garanties nécessaires et en tenant compte de la réglementation constitutionnelle, du droit du travail et des déclarations concernant les principes et les droits fondamentaux au travail.
- Le GROUPE DANOSA intégrera, dans les conditions de sous-traitance avec d'autres entreprises, la connaissance et le respect des principes mis en place par le présent Protocole.

2.

PORTÉE



Dans le cadre la responsabilité de l'entreprise, le présent Protocole sur le harcèlement s'appliquera aux situations où, que ce soit comme sujet actif ou passif, sera impliquée une personne employée par le :

GROUPE DANOSA, CIF: A28127918

SIÈGE SOCIAL : C/ LA GRANJA, N°3 – ALCOBENDAS – 28108 (MADRID)

Les sujets actifs seraient ceux susceptibles de provoquer n'importe quelle situation de ce genre, tandis que les sujets passifs seraient ceux susceptibles de les subir. Parmi eux se trouveraient, par exemple :

- Toute personne employée par le GROUPE DANOSA.
- Tout membre de la direction, du personnel gestionnaire ou propriétaire du GROUPE DANOSA (même sans lien professionnel)
- Le personnel des entreprises clientes ou les clients particuliers
- Le personnel des fournisseurs
- Le personnel des entreprises sous contrat ou des sous-traitants
- Le personnel en stage ou sous une quelconque convention de partenariat
- Le personnel bénévole dans l'entreprise.

Cette procédure s'appliquera aux situations de harcèlement qui se produisent au sein des installations de l'entreprise, ou en dehors de celles-ci, l'ensemble du personnel (quel que soit son lien contractuel, les personnes en formation, le personnel licencié, le personnel bénévole, les personnes en recherche d'emploi qui, pour un motif quelconque, se trouvent dans l'entreprise, et qui exercent une autorité), aura le droit d'engager cette procédure, en déposant une plainte, si un éventuel harcèlement est détecté ou que les victimes le ressentent comme tel, en demandant l'application des mesures préventives, de même que disciplinaires qu'elles considèrent opportunes.

Cette procédure s'applique aux relations qui se produisent au cours du travail, en rapport avec le travail ou à la suite de celui-ci, y compris, par conséquent, sur le lieu de travail (à la fois dans les espaces publics et privés, lorsqu'elles se trouvent sur le lieu de travail), dans les salles de repos ou de restauration, les installations sanitaires ou les toilettes et les vestiaires ; lors de déplacements, de voyages, d'événements, d'activités sociales ou de formation, liés au travail, ainsi qu'au cours des communications, y compris celles faites à travers des technologies de l'information et de la communication, dans l'hébergement mis à la disposition par l'entreprise et au cours des déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

3.

PÉRIODE DE VALIDITÉ



Le présent Protocole aura la même durée de validité que celle du plan d'égalité dont il constitue une annexe, et à compter de son approbation. Il sera révisé et adapté tous les ans, si nécessaire. Il sera renouvelé de manière tacite, pour la même durée, excepté à la demande expresse de l'entreprise ou d'un représentant légal des employés.

4.

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT



La loi Organique espagnole 3/2007, du 22 mars, relative à l'égalité effective entre les hommes et les femmes, dans son article 7 définit à la fois le harcèlement sexuel et le harcèlement en raison du sexe.

4.1 HARCÈLEMENT SEXUEL

Est considéré comme « harcèlement sexuel », « tout comportement, qu'il soit verbal ou physique, de nature sexuelle, ayant pour but ou qui produise l'effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, notamment en créant un environnement intimidant, dégradant ou offensif ».

Nous pouvons parler de deux types de harcèlement sexuel :

(i) Chantage sexuel ou harcèlement « quid pro quo »

Nous parlons de chantage sexuel, lorsque la négation ou la soumission d'une personne à cette conduite s'utilise, que ce soit de manière implicite ou explicite, comme fondement d'une décision ayant des répercussions sur l'accès pour cette personne à la formation professionnelle, au travail, à la continuité dans le travail, à la promotion professionnelle, salaire, etc.

Les sujets actifs de ce type de harcèlement sont uniquement les personnes ayant le pouvoir de décider sur la relation de travail, c'est à dire, tout supérieur hiérarchique.

(ii) Harcèlement sexuel d'ambiance

Sa principale caractéristique est que les sujets ont une conduite de nature sexuelle de tout type, ayant comme conséquence, recherchée ou pas, de produire un contexte intimidant, hostile, offensif ou humiliant. Les conditions affectées sont le cadre, l'ambiance de travail.

Dans ce cas, les collègues de travail ou des tiers, ayant un lien professionnel avec le GROUPE DANOSA, peuvent également être des sujets actifs.

À titre d'exemple, mais non exhaustif et sans limitation, les conduites suivantes sont considérées comme du harcèlement sexuel :

- L'échange (Chantage sexuel).
- Le contact physique délibéré ou intentionné, ou un rapprochement physique excessif et non nécessaire, et non sollicité ni consenti. Comme par exemple : des attouchements éventuels, des tapes sur les parties intimes, tripoter le corps de cette personne, des étreintes ou des baisers non désirés ou le rapprochement des parties sexuelles d'une autre personne, entre autres.
- Des invitations pour participer à des activités sociales ludiques, bien que la personne à qui elles sont destinées ait fait clairement savoir qu'elle n'était pas intéressée, à cause de leur éventuel caractère et intentionnalité sexuelle.
- Des invitations impudiques ou compromettantes et des demandes de faveurs sexuelles, y compris celles qui associent ces faveurs à une amélioration des conditions de travail de la personne employée ou à la stabilité de son emploi.
- Tout autre comportement ayant pour cause ou comme objectif la discrimination, l'abus, la vexation ou l'humiliation d'une personne employée en raison de son sexe.
- Des remarques suggestives, des plaisanteries ou des commentaires de nature et de contenu sexuel, sur l'apparence ou la condition sexuelle de l'employé ou de l'employée.

- L'utilisation de graphiques, vignettes, dessins, photos, images ou toute autre représentation graphique de contenus sexuellement explicites.
- Des appels téléphoniques, des lettres ou de messages à caractère sexuel offensif.
- Le harcèlement sexuel se distingue des approches librement consenties et réciproques, dans la mesure où elles ne sont pas souhaitées par la personne qui les subit et qu'elle l'a exprimé dans ce sens. Un seul épisode non souhaité peut être constitutif de harcèlement sexuel.
- Harcèlement verbal : en employant des commentaires qui peuvent être offensifs, sexuels, des compliments qui peuvent être offensifs et/ou des plaisanteries/blagues à caractère sexuel.
- Poser des questions sur la vie sexuelle de(s) employés(es).
- Des regards lascifs, qui provoquent une situation intimidante ou offensive sur la personne.

4.2 HARCÈLEMENT EN RAISON DU SEXE

Le « harcèlement en raison du sexe » se définit comme « tout comportement produit en raison du sexe d'une personne, avec le propos ou pour avoir comme effet de porter atteinte à la dignité et de créer un environnement intimidant, dégradant ou offensif ». Ce harcèlement s'étend au harcèlement dû à l'orientation, l'identité sexuelle et/ou l'appartenance au collectif LGBTQ+.

À titre d'exemple, mais sans limitation, voici ci-après une série de conduites ou de comportements qui, s'ils se produisent en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle d'une personne et dans le but de porter atteinte à sa dignité, pourraient constituer ce type de harcèlement :

- Ignorer ou exclure la personne.
- Évaluer le travail de la personne de manière non-équitable ou tendancieuse.
- Attribuer des tâches ou des travaux en dessous de la capacité professionnelle ou des compétences de la personne.
- Des conduites explicites ou implicites destinées à prendre des décisions sur l'accès de la personne à la formation professionnelle et à l'emploi, sa continuité, la rémunération ou toute autre décision en la matière.
- Un traitement défavorable en raison de la grossesse ou de la maternité.
- Faire des commentaires offensifs sur l'orientation sexuelle de la personne, son identité de genre ou sur son aspect.
- Mettre des obstacles ou des freins pour que cette personne ne fasse pas correctement son travail.
- Imposer des actions impossibles à exécuter, que ce soit à cause de leur difficulté, immédiateté, ampleur ou pour des motifs économiques, etc.
- S'appropriier du travail de cette personne pour en soutirer le mérite.
- Imposer ou entraver d'obtention de permis, formations, des réductions du temps de travail, etc.
- Mener des actions qui dégradent le poste de travail d'une personne.
- Distribuer une image (sexting) ou des données compromettantes à contenu sexuel (vraies ou fausses), sur Internet.

- Divulguer des enregistrements de téléphones portables d'intimidations, agressions, poursuites, etc. d'une personne, sur Internet.
- Accéder numériquement à l'ordinateur de la victime pour contrôler ses communications avec des tiers.
- Faire courir des rumeurs sur un comportement reprochable attribué à la victime, sur les réseaux sociaux.
- Poursuivre ou incommoder la victime sur les espaces d'Internet qu'elle fréquente habituellement, dans le but d'obtenir un rapprochement.
- Profiter de la position de la personne pour obtenir des informations de contact et lui parler de ses comptes personnels.

4.3 HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

D'après la Loi intégrale espagnole 15/2022, du 12 juillet, pour l'égalité du traitement et la non-discrimination, le harcèlement discriminatoire est toute conduite menée en raison de l'une des causes de discrimination (en raison de la naissance, l'origine raciale ou ethnique, le sexe, la religion, les convictions ou les opinions, l'âge, le handicap, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'expression de genre, la maladie ou les conditions de santé, l'état sérologique et/ou la prédisposition génétique à souffrir des pathologies et des troubles, la langue, la situation socioéconomique ou toute autre condition ou situation personnelle ou sociale) dans le but ou destinée à porter atteinte à la dignité d'une personne ou d'un groupe dont elle fait partie et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensif.

4.4 HARCÈLEMENT EXTERNE ET HARCÈLEMENT INTERNE

Pour la procédure, on fera une distinction entre le HARCÈLEMENT EXTERNE et le HARCÈLEMENT INTERNE, en étant dans ce dernier cas toute situation dans laquelle le sujet actif du fait dénoncé fait partie du personnel du GROUPE DANOSA. (Personnes employés, dirigeants, associés(es)...), tandis que dans les autres situations, il s'agira d'un harcèlement EXTERNE.

Les différences reposent sur la capacité limitée pour agir du GROUPE DANOSA, dans le cas où les personnes responsables des actions n'en font pas partie. Cette situation particulière nécessitera une procédure spécifique pour agir.

4.5 AUTRES FORMES DE VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Toutes les activités qui provoquent une tension ou un conflit sur le lieu de travail ne peuvent pas être considérées comme du harcèlement. Il existe un autre type d'attitudes comme les actes discriminatoires, les discussions violentes, les agressions ou les abus de pouvoir qui peuvent se produire de manière isolée, ou avec une certaine fréquence, qui peuvent être l'objet d'enquêtes ou d'un traitement, comme fixé dans le présent Protocole.

5.

MESURES PRÉVENTIVES



Afin d'éviter les cas de harcèlement, la mise en place de mesures préventives qui empêchent son apparition, est essentielle. Parmi elles:

5.1 ÉVALUATION ET PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La prévention des conduites non-appropriées et inacceptables, comme le sont les conduites de harcèlement, doivent être envisagées dans le contexte d'une action générale et proactive de prévention des risques psychosociaux, en général. Les différentes formes d'organiser le travail et les relations entre les personnes peuvent favoriser ou, à l'inverse, éviter des situations ou des conduites non-appropriées comme celles qui nous occupent.

L'évaluation des risques devra comprendre les différents postes de travail occupés par les employées, la violence sexuelle parmi les risques professionnels présents, en devant en former et informer les employées.

5.2 DIVULGATION DU PROTOCOLE

La connaissance effective du présent Protocole par l'ensemble des employés, et à tous les niveaux du GROUPE DANOSA, devra être garantie. Cette diffusion aura une incidence sur l'engagement de la direction, afin de garantir des environnements de travail qui évitent que se commettent des délits et des conduites allant contre la liberté sexuelle au travail, en ayant une incidence particulière sur le harcèlement sexuel et le harcèlement en raison du sexe, ainsi que sur le harcèlement discriminatoire.

5.3 RESPONSABILITÉ

L'ensemble des employés du GROUPE DANOSA sont responsables de garantir un environnement de travail dans lequel on respecte la dignité humaine. Le personnel dirigeant aura tout particulièrement en charge d'éviter que se produise tout type de harcèlement, dans le cadre de son organisation.

5.4 FORMATION

Le GROUPE DANOSA développera des actions de formation visant l'ensemble du personnel, dans le cadre de la protection intégrale contre les violences sexuelles (notamment les dirigeants et les personnes désignées), en spécifiant les différents concepts et en recherchant l'implication de l'ensemble des employés.

6.

CONSTITUTION DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE



Une Commission d'enquête permanente sera constituée, pour la prévention et le traitement des cas de harcèlement. Cette Commission devra être composée par des personnes intègres, indépendantes dans leurs décisions et le plus formées possible à ce type de situations (prévention des risques professionnels, spécialisées dans les ressources humaines, ayant des connaissances médicales, psychologiques, juridiques...), de sorte qu'elle comprenne, de préférence :

- Un représentant de l'entreprise.
- Un représentant du personnel.
- Une personne avec un profil technique (qui pourrait être externe à la société) ayant de l'expérience en matière d'égalité, prévention des risques et/ou une expérience juridique.
- Un membre du Comité d'éthique de l'entreprise.

Cette commission pourra être modifiée à tout moment, à travers la procédure de modification et de mise à jour du présent Protocole de Harcèlement ou, avec un caractère urgent, par les gestionnaires de l'entreprise en cas de besoin de soutien, face à une situation de plainte.

Une fois la commission créée, l'ensemble du personnel doit être informé de sa constitution et de ses fonctions.

Fonctions de la commission d'enquête :

- Réception des plaintes pour harcèlement. Dans tous les cas, l'entreprise dispose d'un canal pour les plaintes dans son programme de Compliance, par conséquent, celui-ci sera privilégié, parce que ce canal respecte la réglementation spécifique et garantit l'anonymat du plaignant, s'il le souhaite.
- L'enquête et l'élaboration du Rapport d'enquête sur ce qui s'est produit. Pour cela, ils disposeront de tous les moyens nécessaires et de l'accès à l'ensemble de l'information pouvant être liée. Le personnel de l'entreprise et les personnes impliquées et/ou les témoins, devront apporter leur concours.
- Émission d'un Rapport de conclusions de l'enquête, comprenant les preuves et les indices recueillis.
- Supervision du respect effectif de la sanction imposée.
- Veiller au respect de ce qui figure dans le Protocole de harcèlement.
- Les décisions adoptées par la Commission d'enquête seront prises à la majorité simple (en indiquant, au moment de sa création, les méthodes pour les départager, s'il y a lieu, ainsi que la gestion en cas d'absences).
- Lors de tout processus de plainte, tout membre de la Commission d'enquête ayant pu participer de manière active ou passive aux faits, objet de la plainte, ainsi que ceux ayant une relation personnelle particulièrement directe (dépendance, ascendance, collaborateur (trice), même service...) avec l'une des principales personnes concernées (sujets passifs ou actifs), devra s'abstenir. En outre, tout membre de la commission pourra être récusé par la majorité des membres restants, lorsqu'ils considèrent qu'il existe un conflit d'intérêts suffisant.

7.

PROCÉDURES D'ACTION



- Même si une action de prévention est menée de manière adéquate, des conduites ou des situations de harcèlement peuvent se produire occasionnellement. Pour cela, il est nécessaire de disposer d'une procédure ou d'un protocole à suivre, en cas de plaintes ou de réclamations pour ce motif.
- La procédure devra être efficace et rapide, en apportant de la crédibilité, en garantissant la protection du droit à l'intimité et à la confidentialité des personnes concernées et en évitant que la personne harcelée se voit dans l'obligation de répéter l'explication des faits, sauf si c'est strictement nécessaire. Ainsi, la sécurité et la santé de la victime seront protégées.

7.1 LA PLAINTÉ

- La procédure démarrera par la présentation par écrit d'une plainte auprès d'un membre de la Commission d'enquête du GROUPE DANOSA.
- Si la personne employée considère plus opportun de présenter sa plainte par écrit à quelqu'un d'autre, elle pourra le faire auprès des membres de la direction de la société, qui en informeront et transmettront automatiquement la plainte par écrit à l'un des membres de la Commission d'enquête, sous réserve que celle-ci ne soit pas impliquée, de manière active ou passive, dans les faits, objet de la plainte. Toute personne faisant partie de la Commission d'enquête qui serait impliquée devra renoncer à agir dans ce cas, en transmettant les actions à un autre membre de la Commission d'enquête, voire même en étant relevé de ses fonctions dans la Commission, jusqu'à la fin de l'enquête, et qu'un suppléant occupe ses fonctions à titre provisoire.
- Dans la plainte doivent figurer obligatoirement :
 - Le nom du ou de la plaignant(e), excepté si plainte est présentée à travers le système interne de gestion de l'information/canal des plaintes, et que le ou la plaignant(e) choisit de rester anonyme.
 - Le nom de la personne harcelée ;
 - Le nom de la personne supposée coupable du harcèlement ;
 - La nature du harcèlement subi. Les faits ;
 - La(les) date(s) et heure(s) auxquelles les faits se sont produits ;
 - Le nom des témoins, s'il y a lieu ;
 - Les mesures qui ont été prises ;
 - Signature du ou de la plaignant(e) ;
 - Cette plainte pourra être présentée par le(s) personne(s) harcelée(s), ou par d'autres personnes de l'environnement de travail, conscientes et ayant connaissance d'une situation de cette nature.

7.2 PROCÉDURE EN CAS DE HARCÈLEMENT EXTERNE

Si le sujet actif du fait objet de la plainte ne fait pas partie du personnel de l'entreprise, nous nous trouvons face à une situation de HARCÈLEMENT EXTERNE. Dans ce cas, la capacité pour agir de l'entreprise est très limitée. Les actions se fonderont alors sur les mesures suivantes:

- Adoption de mesures préventives, en évitant le plus possible le contact entre les personnes supposées victimes et les harceleurs supposés.
- Conseil à la victime sur les actions possibles qui en découlent.
- Accompagnement de la victime, lors de tous les dépôts de plainte qu'elle décide faire (auprès de l'entreprise du harceleur, si la situation découle d'un lien commercial, auprès de la justice ou de tout autre organisme de médiation).
- Requête à l'entreprise du harceleur, si la situation découle d'un lien commercial, en envisageant une éventuelle interruption de ce lien commercial, si des mesures d'enquête essentielles et les résolutions qui en découlent ne sont pas prises.
- Toutes les mesures qu'ils considèrent opportunes, pour la défense de l'intégrité physique des employés du GROUPE DANOSA face à des tiers.

7.3 PROCÉDURE EN CAS DE HARCÈLEMENT INTERNE

Si le sujet actif du fait objet de la plainte fait partie du personnel interne (employés, membres de la direction, gestionnaires, associés(es)...), nous nous trouvons face à une situation de HARCÈLEMENT INTERNE.

Si, après une première analyse de l'information disponible, après la présentation de la plainte par écrit, la Commission d'enquête considère qu'il s'agit d'un conflit qui peut être résolu à l'amiable à travers l'intervention d'un médiateur et, sous couvert que la victime ne s'y oppose pas, une PROCÉDURE INFORMELLE sera démarrée, afin d'essayer de résoudre la situation par cette voie et, dans les plus brefs délais. La procédure informelle ne pourra, en aucun cas, impliquer la destruction d'une plainte existante, celle-ci demeurant de manière permanente dans le registre des plaintes de l'entreprise.

Lors de la PROCÉDURE INFORMELLE, le plaignant lui-même ou bien, s'il le préfère, un membre de la Commission d'enquête ou un cadre supérieur, explique clairement à la personne ayant un comportement non-souhaité que cette conduite n'est pas acceptable, qu'elle est offensive, dénigrante ou gênante, et qu'elle interfère dans son travail, afin qu'il y mette fin. S'il ne mettait pas fin à la conduite non-souhaitable, on passerait à une PROCÉDURE FORMELLE.

Si, en revanche, l'information recueillie découle sur des indices d'un cas supposé de harcèlement plus grave, ou bien qu'une résolution à l'amiable n'a pas pu être trouvée à travers la PROCÉDURE INFORMELLE, une PROCÉDURE FORMELLE sera démarrée avec une enquête en profondeur.

La Commission d'enquête pourra prendre les mesures préventives opportunes (transferts, changements de poste, etc.), immédiatement après la réception de la plainte et en fonction de la situation. Ces mesures ne supposeront pas une altération ou un préjudice dans ses conditions de travail, ni une modification significative de celles-ci, pour le plaignant. La plainte sera communiquée à la personne accusée, qui pourra apporter ses arguments dans un délai maximum de 5 jours francs.

Si, à tout moment de la procédure, la victime engage les poursuites légales prévues par la juridiction espagnole, les procédures démarrées dans l'entreprise seront suspendues jusqu'à la décision judiciaire ferme.

Enquête

La Commission d'enquête mènera une enquête, afin d'éclaircir les faits, en pouvant compter sur les moyens qu'elle considère opportuns. Les actions menées peuvent être de recueillir des preuves, des documents, des notes, des entretiens avec les personnes concernées, une confrontation entre elles (en garantissant la protection de la (des) victime(s) à travers sa représentation ou à travers les moyens considérés opportuns), ou toutes celles considérées nécessaires.

L'intervention de (des) représentant(s) légal (aux) des employés, ainsi que celle des témoins éventuels et de toutes les personnes concernées, devra maintenir un caractère confidentiel des actions, parce qu'elles affectent directement l'intimité et l'honorabilité des personnes. Le respect dû sera garanti, à la fois au plaignant et à la personne objet de la plainte, qui bénéficiera de la présomption d'innocence.

Afin de garantir ce fait, l'ensemble du personnel, y compris les représentants du personnel qui participent à l'enquête ou qui en ont une connaissance officielle, signeront un accord de confidentialité. Dans tous les cas, afin de garantir cette confidentialité des documents, les participants au processus d'enquête pourront être anonymisés à travers des codes dont la clé figurera sur un document dont l'accès sera limité.

Toutes les actions de la Commission d'enquête seront enregistrées par écrit, et des procès-verbaux seront dressés qui, en outre, s'ils comprennent des témoignages ou des déclarations, seront signés par les membres pertinents de la Commission d'enquête, ou par leurs émetteurs, en guise de conformité, en indiquant que les transcriptions reproduisent fidèlement les allégations ou les déclarations faites. La constatation des déclarations personnelles à travers leur enregistrement audio, sera autorisée.

Résultat du rapport

Dans un délai de quinze jours ouvrables, à compter de la présentation de la plainte, une fois finalisée l'enquête, la Commission d'enquête élaborera et approuvera le rapport définitif sur le harcèlement supposé, objet de l'enquête, sur lequel elle indiquera ce qui suit (à titre d'exemple, mais sans limitation):

- Identification du plaignant, victime et personne objet de la plainte
- Liste des précédents
- Résumé des mesures et des tests réalisés
- Faits certifiés
- Conclusions motivées
- Circonstances aggravantes ou atténuantes envisagées
- Proposition de mesures correctrices en demandant, s'il y a lieu, l'ouverture d'une procédure disciplinaire contre la personne objet de la plainte.

Le résultat du rapport peut être :

- Soit le non-lieu, parce que l'on considère que les preuves ne sont pas concluantes, en indiquant dans ce cas si la plainte a été présentée de bonne foi ou pas.
- Ou la reconnaissance du harcèlement, d'une typologie spécifique, que sera qualifiée comme une faute grave ou très grave, en tenant compte de l'ensemble des circonstances présentes lors des faits, ainsi que du type d'intensité de la conduite, sa répétition, l'impact sur l'accomplissement du travail de la victime, etc.

Si le résultat du dossier est le non-lieu, avec une déclaration expresse de mauvaise foi de la plainte, un dossier disciplinaire sera ouvert à l'encontre du plaignant.

En cas de résolution du dossier par une faute, celle-ci impliquera la sanction que l'entreprise considère opportune. Si cela n'implique pas le transfert obligatoire ou le licenciement, le GROUPE DANOSA prendra les mesures opportunes, afin que l'agresseur et la victime ne cohabitent pas dans le même environnement professionnel.

Si l'agresseur, ou d'autres personnes, entreprenaient des représailles ou des actes de discrimination à l'encontre du plaignant ou de personnes ayant participé au processus, leurs conduites seront considérées comme une faute professionnelle, donnant lieu à l'ouverture d'un dossier disciplinaire.

La divulgation d'informations sur la procédure sera considérée comme une faute grave, sans préjudice de toute autre mesure légale pouvant être prise.

Les fautes

À titre simplement d'exemple et sans limitation, les fautes graves et très graves sont énumérées comme suit :

La faute grave :

- Le harcèlement ayant trait à l'ambiance.

La faute très grave :

- Le harcèlement concernant l'échange ou le chantage sexuel.
- La récidive ou la répétition dans la commission d'une faute grave.
- Toute conduite qualifiée de faute grave dans un jugement ferme.
- Toute conduite définie par le présent Protocole dont l'intensité ou l'importance sociale le détermine ainsi.
- Les fautes graves où la personne ayant commis l'infraction est un(e) dirigeant(e) ou qui, en ne l'étant pas, occupe une position de supériorité professionnelle sur la personne, objet de l'agression.
- Les conduites de harcèlement discriminatoire.

Les circonstances suivantes seront considérées comme aggravantes :

- La récidive dans la commission du harcèlement.
- L'existence de deux victimes ou plus.
- La démonstration de conduites d'intimidation ou de représailles de la part de l'agresseur.
- Le fait que l'agresseur ait un pouvoir de décision sur la relation de travail de la victime.
- Si la personne harcelée souffre un quelconque type de handicap physique ou mental.
- Si des altérations graves, certifiées d'un point de vue médical, se produisent sur l'état psychologique ou physique de la victime.
- Si la victime est en contrat temporaire ou période d'essai, ainsi qu'en cas de stage.

Les sanctions

Les sanctions seront celles recueillies dans la Convention collective applicable dans chacun des sites, ou le Règlement supérieur en vigueur à tout moment.



DANOSA ESPAÑA

Factoría, Oficinas Centrales y Centro Logístico

Polígono Industrial. Sector 9.

19290 Fontanar, Guadalajara, España

Tel.: (+34) 949 888 210 • info@danosa.com