PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL ET AU HARCÈLEMENT SEXISTE **CONTENUR**

2024

CONTENUR

Sommaire

01. Principes 3

02. Objectif du prèsent protocole 3

03. Champs d'application et durée de validité 4

04. Définition et conduites constitutives de harcèlement 5

4.1. Harcèlement sexuel 5

4.2. Harcèlement sexiste 5

4.3. Cyberharcèlement ou harcèlement virtuel 6

05. Mesures de prévention du harcèlement 6

06. Action en cas de plainte pour harcèlement sexuel ou sexiste 7

6.1. Information sur le protocole et les mesures de soutien 7

6.2. Où et comment présenter une plainte 7

6.3. Attention portée à la victime 8

6.4. Protection contre des représailles et autres considérations 8

6.5. Sanctions 8

6.6. Garanties qui accompagneront la procédure 8

6.7. Exigences de la dénonciation 9

6.8. Commission d'enquête 9

6.9. Procédure 10

6.10. Actions à mener par l'entreprise après la clôture de la procédure 10

07. Mesures à prendre au terme de la procédure dans laquelle le harcèlement a été constaté 11

08. Suivi et évaluation du protocole pour le cas de harcèlement sexuel ou sexiste 11

09. Contrôle des changements 12



01.

PRINCIPES

La Constitution espagnole déclare que la dignité de la personne constitue l'un des fondements de l'ordre politique et de la paix sociale, et reconnaît le droit de toute personne à la non-discrimination, à l'égalité de traitement, au libre développement de sa personnalité et à son intégrité physique et morale.

Le Statut des Travailleurs aborde spécifiquement le droit des travailleurs au respect de leur intimité et à la considération due à leur dignité, y compris, la protection contre le harcèlement fondé sur l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, et contre le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, et le harcèlement au travail.

De son côté, la Loi Organique 3/2007 du 22 mars, pour l'égalité effective des femmes et des hommes, et la Loi Organique 10/2022 du 6 septembre, de garantie intégrale de liberté sexuelle, confient aux entreprises « le devoir de promouvoir des conditions de travail qui évitent le harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste, et d'élaborer des procédures spécifiques en vue de leur prévention, et de donner cours aux plaintes ou réclamations émanant de quiconque en ayant fait l'objet », garantissant ainsi la dignité, l'intégrité et l'égalité de traitement de toutes les personnes qui travaillent.

Par ailleurs, ce protocole assume les principes de la Convention de l'OIT sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, publié au Journal Officiel [BOE] du 16 juin 2022.

Selon ces principes, **CONTENUR S.L**. et les organisations syndicales s'engagent à garantir une ambiance de travail libre de violence et de harcèlement, où la dignité de la personne et les droits et valeurs en question sont respectés, et à montrer une attitude proactive, tant dans la prévention du harcèlement, la sensibilisation et l'information, que dans la diffusion de bonnes pratiques et l'implantation de mesures permettant de gérer les plaintes et dénonciations et de résoudre chaque cas comme il convient.

02.

OBJECTIF DU PRÉSENT PROTOCOLE

De même, la représentation légale des travailleurs y contribuera, en sensibilisant le personnel et en informant la direction de l'entreprise de tout problème qu'elle pourrait connaître, et elle veillera à l'accomplissement des obligations de l'entreprise en matière de prévention.

Le présent protocole de harcèlement applique également les principes suivants, en conformité avec ce qui est établi dans le Décret Royal 901/2020 du 13 octobre, portant régulation des plans d'égalité.

Le présent protocole vise à prévenir et à supprimer les situations discriminatoires sexistes, qui constituent un harcèlement, dans sa modalité de harcèlement sexuel ou de harcèlement sexiste.

À cet effet, deux aspects fondamentaux sont abordés dans ce protocole : la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement sexiste, et la réaction de l'entreprise à des plaintes relatives à ce type de situations, ce qui amène à déterminer deux types d'actions, à savoir :

1. Établissement de mesures visant à prévenir et à éviter des situations de harcèlement ou susceptibles de constituer un harcèlement sexuel ou sexiste.
    - Fomenter une culture préventive contre le harcèlement sexuel ou sexiste dans tous les domaines de l'entreprise.
    - Manifester la tolérance zéro de l'entreprise facer à des situations de harcèlement sexuel ou sexiste.
    - Identifier les conduites qui constituent un harcèlement dans ses différentes modalités de harcèlement sexuel ou sexiste.
2. Établissement d'une procédure interne d'action pour les cas où, même s'agissant de prévenir ces situations, une dénonciation ou une plainte interne pour harcèlement sexuel ou sexiste, est présentée par un travailleur ou une travailleuse.

CONTENUR

03.

CHAMPS D'APPLICATION ET DURÉE DE VALIDITÉ

Cette procédure affecte toutes les personnes liées à l'entreprise pour la prestation de services professionnels, qu'il s'agisse d'une relation professionnelle pour le compte d'autrui (quelle que soit sa modalité, sa journée de travail ou sa durée), d'un contrat de mise à disposition souscrit avec une entreprise de travail intérimaire, d'une relation à caractère spécial, d'une personne autonome ou de la participation dans le cadre de programmes d'études ou en tant que stagiaire.

Le personnel de toute entreprise auxiliaire qui travaille aux centres de travail de l'entreprise devra respecter également les normes de prévention du harcèlement sexuel ou sexiste ici établies.
La Direction de l'entreprise communiquera aux entreprises auxiliaires l'existence du présent protocole et elle inclura cette matière dans sa politique de coordination de prévention de risques.

LIEUX OÙ PEUT SE PRODUIRE LE HARCÈLEMENT

Le présent protocole s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, qui se produit au cours du travail, en ce qui concerne le travail ou comme résultat du travail, tel que cela est établi dans la Convention 190 de l'OIT :

a) Au lieu de travail, ce qui inclut les espaces publics et privés quand ils sont un lieu de travail.

b) Là où est payé un travailleur, où il jouit de son repos ou là où il mange, ou aux endroits où il utilise des installations sanitaires, des toilettes et des vestiaires.

c) Lors des déplacements, voyages, évènements ou activités sociales ou de formation relatifs au travail.

d) Dans le cadre des communications concernant le travail, y compris celles réalisées au moyen de technologies de l'information et de la communication.

e) Au logement fourni par l'entreprise.

f) Lors de trajets entre le domicile et le lieu de travail.

GROUPES SPÉCIALEMENT VULNÉRABLES

Le harcèlement sexuel ou sexiste prétend créer une situation intimidante, humiliante et hostile principalement contre les femmes, parmi lesquelles il est possible d'identifier des groupes de femmes plus vulnérables.

Nous cherchons à identifier les groupes qui, en raison de leurs conditions de travail, ou de leurs caractéristiques, peuvent être plus vulnérables, pour pouvoir ensuite agir au moyen de mesures préventives qui détectent à l'avance toute situation pouvant donner lieu à ces types de harcèlement.

- Femmes seules ayant des responsabilités familiales.
- Femmes qui accèdent pour la première fois à des entreprises ou à des postes fortement masculinisés, ou à des postes traditionnellement occupés par des hommes.
- Jeunes femmes dans leur premier travail.
- Femmes handicapées.
- Femmes immigrées.
- Femmes appartenant à des minorités ethniques.
- Femmes ayant un contrat temporaire ou à temps partiel.
- Femmes en situation de sous-contrat.

DURÉE DE VALIDITÉ

Le présent protocole aura une **durée de validité indéfinie**, sans préjudice que, en fonction des besoins détectés aux réunions de suivi ou de mise à jour en raison de changements légaux, des actions puissent être modifiées ou incorporées à la suite de la négociation et de l'accord correspondant entre l'entreprise, les organisations syndicales et la partie sociale.

Le présent protocole sera révisé dans les cas suivants :

1. N'importe quand au cours de sa durée de validité afin de réorienter l'accomplissement de ses objectifs.
2. Quand sera détectée l'absence d'adaptation aux exigences légales ou règlementaires.
3. Dans les cas de fusion, absorption, transmission ou modification du statut juridique ou de toute modification substantielle du personnel, des méthodes ou de l'organisation du travail.
4. Quand une décision judiciaire condamnera l'entreprise pour discrimination sexiste ou sexuelle.
5. Au terme de chaque plan d'égalité, le protocole pourra renouveler sa durée de validité pour la durée du plan suivant et il sera révisé si nécessaire.

04.

DÉFINITION ET CONDUITES CONSTITUTIVES DE HARCÈLEMENT

4.1 | Harcèlement sexuel

Selon l'article 7.1 de la Loi Organique 3/2007, sans préjudice de ce qui est établi dans le Code Pénal, tout comportement verbal ou physique, de nature sexuelle, dans l'intention, ou qui produit l'effet, d'attenter contre la dignité d'une personne, notamment s'il se crée une situation intimidante, dégradante ou offensante, constitue un harcèlement sexuel.

En particulier, toute conduite consistant en des propos, des gestes, des attitudes ou des actes concrets se produisant durant le travail, le concernant ou comme résultat de ce dernier, à l'adresse d'une personne pour en obtenir une réponse de nature sexuelle, constitue un harcèlement sexuel.

Selon la définition légale, il peut être intentionnel ou produire l'effet, c'est-à-dire qu'il peut être délibéré ou involontaire, mais quoi qu'il en soit, il va contre la volonté de la victime en créant une ambiance intimidante, offensante, humiliante et hostile.

Il suffit qu'il y ait un lien de causalité entre le comportement et le résultat préjudiciable pour la victime.

Il doit être clair que, dans certaines circonstances, un seul incident de haute intensité peut constituer un harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel peut affecter la santé de la victime, ce qui est le plus courant, mais ce n'est pas une condition nécessaire pour déterminer l'existence ou non de harcèlement. Il suffit qu'il existe un risque important que la santé puisse être affectée.

Le harcèlement sexuel est une infraction administrative au droit du travail, mais il peut être considéré comme un délit selon ce qui est établi à l'article 184 du Code Pénal.

CONDUITES CONSTITUTIVES DE HARCÈLEMENT SEXUEL :

Conduites de caractère environnemental : qui créent un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant, sans qu'il soit nécessaire qu'il existe une connexion directe entre l'action et les conditions de travail. Parmi elles :

Demandes de faveurs sexuelles, directement ou par le biais d'une personne intermédiaire ; l'auteur doit agir consciemment et volontairement, étant conscient de la situation d'incommodité qu'il provoque chez la victime. Aucun mode de réalisation de ce type d'actes n'est imprudent.

Liste non exhaustive d'actes ou comportements pouvant mettre en évidence ce type de conduite :

- Comportements physiques de nature sexuelle, qui peuvent aller de contacts sexuels superflus à un rapprochement physique excessif ou superflu, ou consistant à coincer la personne ou à chercher délibérément à être seul avec elle sans raison. Ce sont les agressions physiques les plus graves.
- Comportements verbaux de nature sexuelle, telles qu'insinuations sexuelles gênantes ; propositions, flirts offensifs ; commentaires et insinuations obscènes ; coups de téléphone non souhaités ; plaisanteries ou commentaires sur l'apparence sexuelle ; agressions verbales délibérées.
- Comportements non verbaux de nature sexuelle, comme montrer des photos à contenu sexuel ou pornographique, un matériel écrit de type sexuel ou des regards accompagnés de gestes impudiques. Lettres ou messages électroniques de caractère offensif et à contenu sexuel.
- Conduites d'échange : Ce peut être aussi bien des propositions ou des conduites d'une personne de rang hiérarchique supérieur ou d'une personne dont peut dépendre la stabilité de l'emploi ou l'amélioration des conditions de travail, que celles qui proviennent de collègues ou de tout autre personne en relation avec la victime en raison du travail, qui impliquent un contact physique, des invitations persistantes, des demandes de faveurs sexuelles, etc.

4.2 | Harcèlement sexiste

Selon l'article 7.2 de la Loi Organique 3/2007: « Tout comportement réalisé en fonction du sexe d'une personne, dans l'intention, ou ayant pour effet, d'attenter à sa dignité et de créer une situation intimidante, dégradante ou offensante constitue un harcèlement sexiste ».

Les caractéristiques de ce type de harcèlement sont similaires à celles du harcèlement sexuel,

il n'est pas nécessaire qu'il y ait intentionnalité, répétition dans le temps, ni attaque à la santé, il suffit que soit créée une situation intimidante, dénigrante ou offensante.

Le harcèlement sexiste est une modalité du harcèlement au travail, morale ou psychologique.

Le harcèlement sexiste est une infraction administrative au travail et, selon les circonstances, il peut être considéré comme un délit contre l'intégrité morale.

CONDUITES CONSTITUTIVES DE HARCÈLEMENT SEXISTE

Les conduites constitutives de harcèlement sexiste sont, entre autres :

- Celles qui supposent un traitement défavorable envers la personne, lié à la grossesse, au soin des enfants ou aux responsabilités familiales.
- Les mesures organisationnelles exécutées en fonction du sexe d'une personne, ou tout autre circonstance énumérée à l'alinéa précédent, à des fins dégradantes (exclusion, isolement, évaluation non équitable du chômage, assignation de tâches dégradantes, sans aucun sens et au-dessous de la capacité professionnelle, etc.).
- Comportements, conduites ou pratiques produits explicitement en fonction du sexe d'une personne, de manière explicite et ayant un effet sur l'emploi ou les conditions de travail.
- Ridiculiser des personnes pour assumer des tâches qui ne s'ajustent pas au rôle ou stéréotype qui leur est culturellement ou socialement imposé en fonction du sexe.
- Blagues, moqueries qui ridiculisent le sexe, ou l'orientation ou l'expression sexuelle ou tout autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.
- Mépriser le travail et la capacité intellectuelle des personnes pour les circonstances reprises au paragraphe précédent.

4.3 | Cyberharcèlement ou harcèlement virtuel

La Loi Organique 10/2022 du 6 septembre, de garantie intégrale de la liberté sexuelle, prétend répondre spécialement aux violences commises dans le domaine numérique, ce qui inclut la diffusion d'actes de violence sexuelle à travers des moyens technologiques, la pornographie non consentie et l'extorsion sexuelle.

Les situations de harcèlement sexuel ou harcèlement sexiste qui peuvent se produire durant le travail, en rapport avec le travail ou comme résultat de ce dernier dans le cadre des communications liées au travail, par des moyens de technologies de l'information et de la communication.

05.

MESURES DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

La nouvelle Loi Organique 10/2022, du 6 septembre, de garantie intégrale de la liberté sexuelle, détermine, à l'article 12 « Prévention et sensibilisation dans le domaine du travail », l'obligation pour les entreprises de promouvoir des conditions de travail qui évitent la commission de délits et autres conduites contre la liberté et l'intégrité morale au travail, en mettant particulièrement l'accent sur le harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste, dans les termes prévus à l'article 48 de la Loi Organique 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité effective des femmes et des hommes, y compris ceux commis dans le domaine numérique.

Elles devront par ailleurs élaborer des procédures spécifiques pour leur prévention et pour donner cours aux plaintes ou réclamations que peuvent présenter les personnes ayant été victimes de ces conduites, y compris, spécifiquement, celles subies dans le domaine numérique.

Afin de prévenir le harcèlement ou des situations potentiellement constitutives de harcèlement, outre le présent protocole, les mesures suivantes seront prises :

- Diffusion à tout le personnel du protocole de prévention et d'action dans les cas de harcèlement, et assurer que le protocole est disponible pour tout le personnel.
- L'entreprise devra promouvoir la sensibilisation et offrir la formation pour la protection intégrale contre le harcèlement sexuel ou sexiste et contre les violences sexuelles. (L.O.10/2022, du 6 septembre de garantie intégrale de la liberté sexuelle).

(*) Dans tous les types de harcèlement énumérés, ces exemples de conduite ne prétendent pas être une énumération détaillée de toutes celles qui sont susceptibles d'être considérées situation de harcèlement sexiste, il faudra dans chaque cas concret évaluer leur impact.

- L'entreprise inclura le harcèlement sexuel comme un des facteurs de risques psychosociaux et du travail associés à la gestion de la sécurité et de la santé au travail, et devra donc en tenir compte, lors de l'évaluation des risques, des différents postes occupés par les travailleurs et travailleuses, en identifiant les dangers et en évaluant les risques. (L.O.10/2022, du 6 septembre de garantie intégrale de la liberté sexuelle, Article 9 de la convention 190 de l'OIT).
- Diagnostic préalable de la situation réelle des femmes et des hommes de l'entreprise dans leurs conditions de travail, modalités de travail, organisation du travail des femmes et des hommes, avec une attention spéciale aux groupes les plus vulnérables au harcèlement, conformément à l'accord pris avec les représentants légaux des employés/es (si cela n'a pas été fait).
- Assurer que dans les évaluations de risques psychosociaux et de climat de travail sont incluses les questions concernant le harcèlement sexuel ou celui sexiste, la violence contre la femme, et que les résultats, conclusions et actions sont partagées avec RLPT, afin de surveiller la santé des travailleurs.
- Promouvoir une ambiance de travail sûre, de respect, de correction dans le milieu de travail, en inculquant à tout le personnel les valeurs d'égalité de traitement, respect, dignité et libre développement de la personnalité.
- Favoriser l'intégration du personnel nouvellement embauché, en évitant des situations d'isolement moyennant un suivi du travailleur, non seulement dans son processus d'accueil initial, mais aussi par la suite.
- L'information et la formation sera offerte au personnel sur les principes et valeurs qui doivent être respectés dans l'entreprise et sur les comportements qui ne sont pas admis en matière de prévention du harcèlement.
- Interdiction d'insinuations ou de manifestations contraires aux principes indiqués, aussi bien dans le langage que dans les communications et dans les attitudes. Entre autres mesures, toute image, affiche, publicité, etc. contenant une vision sexiste et stéréotypée des femmes et des hommes sera éliminée.
- En cas de détection de conduites non admises dans un certain groupe ou équipe de travail, la Direction de l'entreprise s'adressera immédiatement à la personne responsable de ce groupe/équipe, afin de l'informer de la situation détectée, des obligations qui doivent être respectées et des conséquences dérivées de son manquement, et de procéder à la mise en marche du protocole.

L'entreprise maintiendra une attitude active dans l'adoption de nouvelles mesures ou dans l'amélioration de celles qui existent, qui permettent d'atteindre au plus haut degré la convivialité au travail, en sauvegardant les droits des travailleurs.

06.

ACTION EN CAS DE PLAINTE POUR HARCÈLEMENT SEXUEL OU SEXISTE

6.1 | Information sur le protocole et les mesures d'assistance

À la réception de la plainte, la Commission d'Enquête informera la victime présumée des aspects suivants :

- Mesures d'assistance médicale et psychologique qui peuvent être mises à la disposition de la victime présumée.
- Mesures d'assistance juridique.
- Mesures conservatoires pour la protection de la santé de la victime présumée.
- Possibilité de recourir à des systèmes de médiation de conflits interpersonnels.
- Informer que le dépôt de la plainte ne ferme pas la porte au traitement d'actions administratives ou judiciaires pertinentes. Si c'est la voie judiciaire qui est choisie, la procédure restera en suspens, mais les mesures conservatoires adoptées pourront toutefois être maintenues.
- Application de sanctions aux personnes qui commettent un harcèlement ou à celles qui présentent des fausses plaintes.
- Prendre les mesures nécessaires pour protéger les victimes, les témoins, les informateurs qui interviennent dans la procédure, contre d'éventuelles représailles.

6.2 | Où et comment présenter une plainte

La procédure démarre au moment de la

présentation de la plainte.

La plainte concernant la situation pourra être présentée directement par la personne affectée ou par quiconque connaissant la situation, ainsi que par toute personne faisant partie de la RLPT.

Elle sera présentée moyennant n'importe laquelle des options suivantes :

- À travers le courriel habilité dans l'entreprise pour recevoir ce type de plaintes : **igualdad@contenur.es**

Pour traiter ce type de procédure, il faudra garantir la confidentialité des personnes qui participent à la dénonciation, soit en tant que dénonciateur ou témoin.

Un code sera donc assigné à chacune d'elles, lors du traitement de l'information de ce dossier.

Quel que soit le mode de présentation, la plainte sera envoyée à la boîte de dénonciation en vue de l'ouverture du dossier par les personnes responsables de la procédure d'instruction.

6.3 | Attention portée à la victime

L'entreprise mettra à la disposition de la victime présumée les mesures de caractère médical, psychologique ou conservatoire qui auront été établies au cours de la procédure, afin d'assurer l'intégrité de la personne, et elles seront maintenues tant qu'elles seront nécessaires et jusqu'au rétablissement total de la personne affectée.

Si le harcèlement entraîne une détérioration des conditions de travail ou de formation de la victime, cette dernière devra être restituée dans les conditions les plus proches de sa situation d'origine. De même, toutes les mesures disponibles seront prises pour garantir le droit à la protection de la santé des personnes affectées.

6.4 | Protection contre des représailles et autres considérations

Toutes représailles contre les personnes qui présentent une plainte, sont témoins ou participent aux enquêtes qui sont menées, et contre les personnes qui s'opposent à toute situation de harcèlement contre elles-mêmes ou contre des tiers, sont formellement interdites.

Toutefois, si l'enquête a pour résultat de mettre en évidence que la personne qui a dénoncé le harcèlement a agi avec une mauvaise foi évidente ou dans l'intention de nuire, l'entreprise pourra prendre les mesures prévues pour les cas de transgression de la bonne foi contractuelle dans le Statut des Travailleurs.

La régulation et les procédures établies dans le présent protocole n'empêchent pas qu'à tout moment puisse être promue ou intentée tout autre action pour exiger les responsabilités administratives, sociales, civiles ou pénales correspondantes s'il y a lieu.

Dans le cas où les tribunaux ne reconnaissent pas l'existence d'un harcèlement, aucune responsabilité ne sera exigée au demandeur ni aux éventuels témoins, sauf si la fausseté des faits est prouvée.

6.5 | Sanctions

Les personnes responsables du harcèlement, ainsi que celles qui ont apporté des données fausses ou des faux témoignages, ou qui ont poussé d'autres personnes à la réalisation d'actes ou de conduites constitutives de fautes disciplinaires, feront l'objet de l'ouverture du dossier disciplinaire correspondant.

6.6 | Garanties qui accompagneront la procédure

- Protection de l'intimité et de la dignité des personnes impliquées.
- Protection de la personne prétendument harcelée quant à sa sécurité et sa santé.
- Garantie de préservation de l'identité de la personne qui dénonce et de celle qui est dénoncée.
- Impartialité et contradiction : Audience impartiale et traitement juste pour toutes les personnes affectées.
- Principe de confidentialité : toutes les personnes impliquées ont le devoir de garder la stricte confidentialité et la réserve. Aucune information ne sera divulguée à des parties ou personnes non impliquées dans le cas, sauf si cela est nécessaire à l'enquête.
- Diligence et célérité : Traitement urgent, sans retards indus.
- Enquête professionnelle et exhaustive des faits dénoncés.
- Adoption de mesures de tout ordre, y compris, s'il y a lieu, celles de caractère disciplinaire, contre les personnes dont les comportements constituant un harcèlement sont accrédités.
- Les personnes impliquées pourront être accompagnées dans toutes les phases de la procédure par une personne qui les assistera.

- Interdiction de représailles : Les représailles contre les personnes qui présentent une plainte, sont témoins ou participent à l'enquête sont formellement interdites.

Le harcèlement, dans n'importe laquelle de ses modalités, sera traité selon ce qui est établi dans le régime disciplinaire applicable aux fautes graves ou très graves.

- Dans les cas de harcèlement sexuel ou sexiste, il sera procédé au renversement de la charge de la preuve. C'est la partie demandée qui devra prouver l'absence de discrimination dans les mesures prises et leur proportionnalité.

6.7 | Exigences de la dénonciation

La plainte seras déposée toujours par écrit.
Les personnes responsables de l'instruction lui assigneront un numéro de dossier dans le délai maximum de deux jours après le dépôt de la plainte.

La plaint devra contenir l'information suivante (un formulaire est joint) :

- Identification de la personne qui dénonce et ses données de contact, la confidentialité étant garantie.
- Identification de la personne dénoncée et poste qu'elle occupe.
- Identification de la présumée victime et poste qu'elle occupe.
- Une description chronologique et détaillée des faits (depuis quand les faits sont connus, personnes impliquées, origine du conflit, faits qui se sont produits, lieu et dates, etc.)
- Identification de témoins possibles.
- Copie de toute la documentation pouvant accréditer les faits ou autre information estimée pertinente.
- Signature de la personne qui dénonce, pour preuve de conformité.

La personne qui porte plainte reçoit un document indiquant le nom, le DNI (carte d'identité) et la signature de la personne qui reçoit la plainte, la date à laquelle ce document lui est remis et le numéro de dossier.

Quoi qu'il en soit, l'omission d'une quelconque des données fixées à cet alinéa n'empêchera pas l'action de la Commission d'enquête, à condition que le document remis permette de déduire l'existence d'une situation possible de harcèlement, sans préjudice que toutes les données requises soient corrigées lors de l'enquête.

La Commission d'enquête devra intervenir quoi qu'il en soit quand cela le lui sera requis par l'autorité du travail ou la juridiction sociale ou d'un, autre ordre, même si rien ne prouve l'existence d'une plainte préalable.

Dans le cas où ce n'est pas la présumée victime qui dépose la plainte, la Commission d'enquête contactera la présumée victime afin de d´terminer la marche à suivre. La personne harcelée sera la seule légitimée dans les litiges de harcèlement sexuel et sexiste.

Si la personne prétendument harcelée ne souhaite pas activer le protocole, la Commission d'enquête pourra agir d'office, dans le seul but de développer des mesures visant à favoriser une ambiance de travail libre de violence et de harcèlement.

6.8 | Commission d'Enquête

L'enquête de cette procédure relèvera de la responsabilité de la Commission d'enquête, qui sera formée : pour l'entreprise, par la Direction de Ressources humaines et une autre personne de ce département ; et pour la représentation syndicale, également par deux personnes. Les personnes faisant partie de la Commission de Suivi du Plan d'Égalité choisiront qui les représentera. La participation sera uniquement des syndicats signataires du plan d'égalité .

L'accès au courriel de plaintes habilité pour les gérer sera donné à la personne responsable d'égalité de l'entreprise, qui y accèdera et informera les membres de la Commission d'enquête de l'information reçue à travers **igualdad@contenur.es**

Ces personnes devront réunir les conditions pertinentes d'aptitude, objectivité et impartialité que requiert la procédure, et elles recevront la formation nécessaire.

Cette formation, quand elle aura lieu à la RLTP (Représentation Légale des Travailleurs), ne sera pas déduite du crédit syndical et elle sera considérée comme temps de travail effectif, étant donné que c'est une fonction impérative.

Ces personnes ne pourront avoir aucune relation de dépendance directe ou de parenté avec les parties.

Ne pourront pas non plus être enquêteurs les personnes qui seront le dénoncé ou le dénonciateur.

La Commission d'enquête ouvrira la procédure quand l'une quelconque des personnes qui peuvent en faire partie possèderont des indices suffisants de l'existence d'une conduite constitutive de harcèlement sexuel ou sexiste.

Elle apportera son appui et son aide aux personnes prétendument harcelées, avec la recommandation de mesures conservatoires, et elle procèdera aux démarches et formalité opportunes visant à éclaircir les faits, en recueillant toute l'information qu'elle estimera pertinente à travers les entretiens et autres actions qu'elle jugera nécessaires.

Entre autres, recueillir une information quantitative et qualitative des indicateurs du service de prévention.

6.9 | Procédure

La communication des faits étant réalisée par la personne prétendument affecté par la situation de violence sexuelle, de harcèlement sexuel ou sexiste, et portée à la connaissance d'une personne responsable d'égalité de la Compagnie, les syndicats signataires du Plan d'Égalité seront informés de cette circonstance dans le délai de 48 heures ouvrées/ 72 heures naturelles.

Lorsque l'action judiciaire ou la procédure d'office sera ouverte, ou après le dépôt de la plainte opportune, les enquêteurs se chargeront, dans un délai de 7 jours, d'interroger séparément le dénonciateur et le dénoncé, ou tout autre personne qu'il estimera nécessaire, afin de procéder à une première analyse de la situation.

Cette première analyse permettra d'évaluer la possibilité d'intervention de caractère psychosocial, d'évaluation médicale ou d'aide psychologique. Tout cela sera transmis à la Direction en vue de sa mise en œuvre.

Au cours du suivi du dossier, dès qu'il y aura des indices de l'existence de harcèlement sexuel ou sexiste, la commission d'enquête pourra proposer à la Direction de l'entreprise la mesure de séparation des personnes impliquées, sans toutefois affecter leurs conditions de travail, ou appliquer une autre mesure conservatoire, ce qui devra être fait immédiatement afin de garantir l'intégrité et la santé de la personne affectée.

Outre les entretiens avec la personne affectée et la personne dénoncée, toutes les preuves documentaires, les entretiens et autres preuves estimées nécessaires seront pratiqués pour arriver à couper cout à la situation de harcèlement. Quoi qu'il en soit, l'inversion de la charge de la preuve sera appliquée.

L'enquête donnera lieu à un rapport qui sera transmis à la Direction de RRHH, à la Commission de Suivi du Plan d'Égalité et aux parties affectées. Toute la procédure ne pourra durer plus de 20 jours calendaires.

ÉLABORATION DU RAPPORT

Le rapport devra inclure l'information suivante :

- Antécédents du cas, avec un résumé des arguments avancés par chacune des parties impliquées.
- Description des principaux faits du cas.
- Résumé des démarches effectuées.
- Évaluation finale, avec les apports particuliers et preuves de mesures.
- Détermination expresse de l'existence ou non de harcèlement.
- Signature des membres de la Commission d'enquête.

6.10 | Actions à mener par l'entreprise après la clôture de la procédure

Si **l'existence de harcèlement sexuel ou sexiste** est déterminée, le rapport final convenu sera transmis à la Direction de l'entreprise, afin qu'elle prenne les mesures disciplinaires correspondantes, décision qui sera prise dans le délai maximum de 10 jours calendaires.

Si la sanction imposée ne détermine pas le licenciement de la personne ayant commis l'acte de harcèlement, les mesures opportunes seront prises afin que celle-ci et la victime de harcèlement ne coïncident pas dans le même milieu de travail, la personne agressée pouvant choisir de rester à son poste ou de demander un transfert ; mesures qui ne pourront entraîner ni une amélioration ni un détriment de ses conditions de travail.

S'il est prouvé qu'il **n'y a pas eu de harcèlement sexuel ou sexiste**, le dossier sera classé.

Si, à l'occasion de l'enquête, est constatée **l'inexistence du harcèlement sexuel ou sexiste**, mais qu'il est mis en évidence qu'un c**onflit sous-jacent important** généré par le travail est mis en évidence, la Commission d'enquête fera état de cette conclusion dans son rapport afin que la Direction de l'entreprise agisse en conséquence.

07.

MESURES À PRENDRE AU TERME DE LA PROCÉDURE DANS LAQUELLE LE HARCÈLEMENT A ÉTÉ CONSTATÉ

Au terme de la procédure, la commission d'enquête pourra proposer les mesures suivantes :

- L'entreprise mettra à la disposition de la personne harcelée toutes les mesures convenues de protection pour les victimes de violence contre la femme ou de violence sexuelle.
- Modification des conditions de travail qui, avec le consentement de la personne harcelée, sont estimées favorables à son rétablissement.
- Prise de mesures de surveillance dans la protection de la personne harcelée.
- L'entreprise prendra les mesures pertinentes pour éviter la récidive des personnes sanctionnées.
- Une formation ou un recyclage seront appliqués en vue de la remise à niveau professionnelle de la victime quand elle sera restée une période prolongée en ITT. Elle sera en outre dédommagée des pertes salariales dues à son arrêt temporaire de travail pour cette raison.
- Réitération de l'engagement de la Direction à garantir une ambiance de travail sûre, libre de harcèlement et de violence.

08.

SUIVI ET ÉVALUATION DU PROTOCOLE POUR LES CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU SEXISTE

C'est la Commission de Suivi et Évaluation du Plan d'Égalité qui assurera les fonctions de suivi et évaluation des protocoles de prévention du harcèlement sexuel et sexiste établies ici.

S'il n'y a pas de Commission de Suivi et Évaluation du Plan d'Égalité, ce sera la Commission d'enquête qui se chargera d'effectuer le suivi du présent protocole. À cet effet, elle exercera les fonctions suivantes :

1. Elle se réunira une fois par an pour réviser les plaintes relative au harcèlement et elle dressera un rapport conjoint de ses actions qui sera remis à la Direction de l'entreprise, et qui sera porté à la connaissance de tout le personnel. Ce rapport devra respecter le droit à l'intimité et à la confidentialité des personnes impliquées.
2. Elle dressera un rapport annuel pour assurer l'efficacité et la confidentialité du protocole et l'adapter pour autant que nécessaire.



CONTENUR

09.

CONTRÔLE DES CHANGEMENTS

RÉVISION	DATE	POINTS AFFECTÉS	MOTIF
0	03/06/2024	Tous	Élaboration initiale
1	15/06/2026	Courriel de contact	Mise à jour du courriel de contact : igualdad@contenur.es

Rév. 1 Date: juin 2026	**Protocole d'action face au harcèlement sexuel ou sexiste à CONTENUR S.L.** **Document relatif à la demande d'intervention pour harcèlement**	CONTENUR

PÉTITIONNAIRE

☐ Personne affectée ☐ Ressources humaines ☐ Unité de direction affectée

☐ Comité de Sécurité et Santé ☐ Délégués/es de Prévention ☐ Autres .....

TYPE DE HARCÈLEMENT

☐ Psychologique ☐ Sexuel ☐ Sexiste

☐ Fondé sur l'orientation sexuelle ☐ Autres discriminations .....

DONNÉES PERSONNELLES DU TRAVAILLEUR/DE LA TRAVAILLEUSE AFFECTÉ/E

Prénom et nom	**NIF**	**Sexe**
		☐ Homme ☐ Femme

Téléphone de contact :

DONNÉES PROFESSIONNELLES DU TRAVAILLEUR/DE LA TRAVAILLEUSE AFFECTÉ/E

Centre de travail	**Service**	**Poste de travail/fonctions**

Relation de travail :

☐ Personnel fixe ☐ Personnel temporaire ☐ Bourse d'études ☐ Ancienneté au poste.....

DESCRIPTION DES FAITS

DOCUMENTATION ANNEXE

☐ Oui (spécifier) ..... ☐ Non

DEMANDE

☐ Je demande l'ouverture du Protocole d'action face au harcèlement sexuel ou sexiste à **CONTENUR S.L.**

À ..... le..... 20.....

Signature de la personne intéressée :

Le traitement de l'information personnelle reprise dans cette demande sera régi par ce qui est établi dans la Loi Organique 15/1999, du 13 décembre, de Protection de données de caractère personnel

Rév. 1 Date: juin 2026	**Protocole d'action face au harcèlement sexuel ou sexiste à CONTENUR S.L.**	CONTENUR
	Enregistrement de protection de données	

D'une part, M/Mme_____, majeur/e,

titulaire du DNI n°_____, et domicilié/e à_____

(ci-après, LE TRAVAILLEUR/LA TRAVAILLEUSE), et d'autre part, M/Mme_____,

titulaire du DNI n°_____, en sa qualité de membre de la Commission anti-harcèlement,

conformément à la procédure établie dans le PROTOCOLE D'ACTION FACE AU HARCÈLEMENT

PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL **À CONTENUR S.L.**

CONVIENNENT

Que selon ce qui est établi à l'article 11 de la Loi Organique 15/1999, du 13 décembre, de protection de données de caractère personnel, et conformément au Protocole décrit antérieurement, LE TRAVAILLEUR/LA TRAVAILLEUSE :

□ Consent

□ Ne consent pas

À ce que le membre de la Commission anti-harcèlement adresse une copie du rapport résultant de son intervention dans le cas présenté par LE TRAVAILLEUR/LE TRAVAILLEUSE à la Commission anti-harcèlement de **CONTENUR**, prévu dans le Protocole d'action face au harcèlement au travail établi dans l'organisation.

Le membre de la Commission garantit que dans l'utilisation des données fournies par LE TRAVAILLEUR/LA TRAVAILLEUSE, il respectera sa confidentialité et il s'engage à ne pas les utiliser à d'autres fins qu'à celles indiquées.

À..... le..... 20.....

Et à tous les effets opportuns, ils signent à Getafe, le 20 septembre 2024

En représentation de l'Entreprise :

David Fernández Gil, Direction Dpt. Ressources humaines

Cristina Linares Pérez, Dpt. Ressources humaines

Javier Crespo Moreno, Technicien PRL

Esther da Veiga Mejía, Directrice financière

Susana Díez De Vega, Directrice de Marketing

Patricia Martín Junco, Dpt. Ressources humaines

Lara Carrasco Collado, Technicienne PRL

Elizabeth Tejada Mesa, Dpt. Ressources humaines

En représentation des travailleurs/travailleuses :

Jonathan Fernández Morán, pour CCOO Hábitat

Juan Carlos Morago Mora, pour Solidaridad

Juan Carlos González Sánchez, pour UGT FICA

Rafael Iniesta Moraleda, pour UGT FICA

Sergio López Mateu, pour CCOO Industria

Juan Carlos Brotón Mayo, pour UGT SP

Raquel Hijosa Carracedo, pour CCOO Hábitat

Eduardo Montserrat Rodrigo, UGT FICA

CONTENUR