 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	<b>Code:</b> <b>IRE-S 07.02</b>	
	<b>PROTOCOLE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT</b>	<b>Édition : 0</b>	<b>Date: 02/03/2016</b>

## 1. Déclaration de principes :


**EXKAL** suppose que les attitudes de harcèlement sont une attaque contre la dignité des travailleurs, de sorte qu'il ne permettra pas ou tolérer le harcèlement au travail.

## 2. Définition du harcèlement :

L'expression **Harcèlement** réalise un comportement, une déclaration ou une demande qui, faite avec une certaine répétition et systemcity, elle peut être considérée comme offensante, humiliante, violente ou intimidante, à condition qu'elle se produise à l'occasion du travail et qu'elle implique l'insulte, le mépris, l'humiliation, la discrimination ou la coercition de la personne protégée dans le domaine psychologique, sexuel et/ou idéologique, et peut nuire à son intégrité par la dégradation des conditions de travail, quelle que soit la raison

L'expression comprend les énoncés suivants, bien que ceux-ci ne constituent pas une liste fermée, et il est donc possible d'y inclure des cas non expressément définis :

- ✓ Mesures visant à isoler une personne protégée de l'activité professionnelle avec des attaques de performance, la manipulation de réputation et la vidange des fonctions.
- ✓ L'abus de pouvoir, les objectifs inaccessibles ou l'assignation de tâches impossibles, le contrôle excessif de la performance et le déni injustifié de l'accès aux périodes de licence et aux activités de formation.
- ✓ Contact physique délibéré et non sollicité, commentaires sexuels non consensuel, gestes ou innuendos, demande de faveurs sexuelles et tout autre comportement qui provoque ou discrimine objectivement, abus ou humiliation du travailleur sur la propriété de son sexe.
- ✓ Actions visant à discriminer, isoler ou discréditer une personne sur la base de son affiliation idéologique, politique ou syndicale, manipuler sa réputation ou entraver son rôle représentatif dans l'organisation.

 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	<b>Code:</b> <b>IRE-S 07.02</b>	
	<b>PROTOCOLE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT</b>	<b>Édition : 0</b>	<b>Date: 02/03/2016</b>

### 3. Types de harcèlement :

#### a. Harcèlement moral ou mobbing :

-Définition du harcèlement moral : le harcèlement moral est défini comme la situation dans laquelle un salarié ou un groupe d'employés se livrent à des violences psychologiques extrêmes, systématiquement et de manière récurrente, pour une longue période de temps, sur un autre employé ou des employés, sur le lieu de travail, afin de détruire les réseaux de communication de la victime, détruire leur réputation, nuire à leur estime de soi, perturber l'exercice de leurs fonctions, dégrader délibérément les conditions de travail du délinquant, "et finalement obtenir cette personne ou les gens de quitter leur emploi, causant des dommages progressifs et continus à

-Types de harcèlement moral :

- Descendant (charge supérieure à inférieure)
- Horizontal (même niveau hiérarchique)
- Ascendant (charge inférieure).


-Mesures préventives de harcèlement moral.-communication au personnel ; Responsabilité partagée et confiée des administrateurs et des administrateurs spéciaux ; Programme de formation dans l'entreprise.

#### b. Harcèlement sexuel :

-Définition du harcèlement sexuel : le harcèlement sexuel est une conduite de nature sexuelle, ou d'autres comportements fondés sur le sexe, qui affectent la dignité des femmes et des hommes au travail, et qui sont externalisés par un comportement physique ou verbal manifesté dans des actes, des gestes ou des mots, dont le sujet actif doit savoir que ce comportement est socialement justifiable et sait , par des déclarations de l'assujetti, qu'un tel comportement est indésirable par la victime.

### 4. Procédure d'action :

La procédure doit être **agile et rapide**, en lui donnant de la crédibilité, en garantissant la **droit à la vie privée et à la confidentialité des personnes touchées** et l'explication non répétée des faits par le harcelé, sauf si strictement nécessaire. La sécurité et la santé de la victime seront également protégées. À cette fin, les parties qui approuvent le présent protocole acceptent la création de la figure de « conseiller confidentiel », dont la mission sera de canaliser les plaintes et les plaintes tendant à ce que le harcèlement, dans l'une de ses manifestations, se produise, agissant avec ou à la place, avec l'autorisation expresse du travailleur, d'essayer

	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	<b>Code:</b> <b>IRE-S 07.02</b>	
	<b>PROTOCOLE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT</b>	<b>Édition : 0</b>	<b>Date: 02/03/2016</b>

d'atteindre un **résolution des conflits**. Ce conseiller est nommé parmi les membres du Comité du système et sera le **Directeur général**.

Pour initier ce protocole, la personne protégée doit déposer une plainte auprès de la zone des systèmes de gestion, qui vous fournira des informations sur le déroulement de la procédure et vous renverra au « conseiller confidentiel » qui vous fournira des conseils concernant la procédure d'action engagée.

Un **Comité de suivi** actions de responsabilité sociale **EXKAL** (Comité du système) dans lequel il sera surveillé pour les situations de harcèlement au travail qui ont été détectées. Ce comité est formé entre autres postes par le conseiller habilité.

#### **5. Dispositions finales :**

- ✓ Le contenu du protocole est obligatoire, entrant en vigueur de sa communication au personnel par le biais des moyens existants dans **EXKAL** restant en vigueur tant que la réglementation juridique ou conventionnelle n'oblige pas leur adéquation ou que l'expérience indique leur ajustement nécessaire.
- ✓ S'il constate une preuve de délit ou de crime, le « conseiller confidentiel » suspendra la procédure en notifiant au département des systèmes de gestion.
- ✓ Toutes les informations relatives aux plaintes pour harcèlement seront traitées de manière à protéger le droit à la vie privée des parties impliquées.
- ✓ L'ouverture de la procédure énoncée dans le présent protocole n'interrompt ni ne prolonge les délais des plaintes et recours établis dans le règlement actuel.
- ✓ Sans préjudice de mesures conservatoires, le dépôt d'une action en justice met en suspens la procédure couverte par le présent protocole.
- ✓ Les parties concernées reconnaissent la possibilité de difficultés transitoires découlant de la mise en œuvre du présent protocole, s'engageant à négocier à la suite de solutions d'urgence à ces complications.

À Marcilla le 20 décembre 2010.

Signé:

Alfonso Antoñanzas

Pdg