

	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	Code: IRE-S 07.03	
	PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION DANS LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE RAISON SEXUELLE	Édition : 0	Date : 25/10/2019


Le présent protocole est présenté comme une déclaration publique d'EXKAL concernant la nature inacceptable du comportement en matière de harcèlement, et le libellé du protocole comprend :


- Une fondation qui réaffirme le rejet par EXKAL de tout comportement de harcèlement.
- Principes de lutte contre le harcèlement de l'EXKAL.
- Les objectifs du présent protocole.
- Définitions de comportement qui sont considérées et établies comme passibles de sanctions.
- Mesures de prévention du harcèlement.
- Mesures d'action pour la prise en charge et le traitement de différentes plaintes ou réclamations.
- Suivi des interventions réalisées.
- Les droits et devoirs des parties concernées.
- Les garanties qu'EXKAL établit contre les plaintes ou les plaintes déposées.

Et dans la preuve de conformité signent ce document.

Alfonso Antoñanzas Aranguren
(Représentant de la direction)
Responsable : CEO


Dans Marcilla, 25 octobre 2019

 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	Code: IRE-S 07.03	
	PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION DANS LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE RAISON SEXUELLE	Édition : 0	Date : 25/10/2019

 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	Code: IRE-S 07.03	
	PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION DANS LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE RAISON SEXUELLE	Édition : 0	Date : 25/10/2019

INDEX DE CONTENU

<u>Je.</u>	<u>FONDATION</u>	4
<u>II.</u>	<u>ÉNONCÉ DE PRINCIPES</u>	4
<u>III.</u>	<u>OBJECTIFS</u>	6
<u>IV.</u>	<u>DÉFINITION DES CONCEPTS</u>	7
<u>III.</u>	<u>MESURES PRÉVENTIVES</u>	8
<u>IV.</u>	<u>MESURES D'ACTION</u>	9
<u>C.</u>	<u>SUIVI</u>	12
<u>VU.</u>	<u>DROITS ET DEVOIRS DES PARTIES IMPLIQUÉES</u>	12
<u>IX.</u>	<u>GARANTIES DU PROTOCOLE D'ACTION CONTRE LE HARCÈLEMENT</u>	14
	<u>ANNEXE I : RAPPORTS FORMELS MODÈLE</u>	16

	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	Code: IRE-S 07.03	
	PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION DANS LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE RAISON SEXUELLE	Édition : 0	Date : 25/10/2019

I. FONDATION

EXKAL promeut, d'une part, la promotion de la culture et des politiques qui défendent l'égalité, le droit à la vie privée et à la dignité au travail de tous les travailleurs qui composent la société et, d'autre part, intervient pour éliminer et éradiquer les situations de discrimination qui peuvent se produire à l'intérieur de celui-ci et affecter, inégalités entre les sexes, entre autres. Par exemple, le plan d'égalité des femmes et des hommes récemment développé 2020-2022, qui prévoit l'élaboration de ce protocole pour la prévention et l'action contre le harcèlement.

EXKAL rejette toute forme de violence sur le lieu de travail en raison du fait qu'il s'agit de la manifestation la plus notoire de discrimination en ne respectant pas ou en refusant les droits fondamentaux des travailleurs. Le harcèlement sexuel et le harcèlement sexuel sont considérés comme des formes de violence à l'égard des personnes.

Il est de la volonté de la société d'envoyer à tous les travailleurs son engagement dans un environnement de travail décent, de le faire, il agira dans la prévention et l'éradication de tout type de comportement de harcèlement au sein de celui-ci. Cet engagement se manifeste par l'élaboration et le respect du présent protocole sur la prévention et l'action contre le harcèlement sexuel et/ou sur la base du sexe dont la portée incombe à l'ensemble de la main-d'œuvre de l'entreprise.

II. ÉNONCÉ DE PRINCIPES


EXKAL s'engage à créer, maintenir et protéger avec toutes les mesures à sa disposition, un environnement de travail où la dignité et la liberté individuelle de chaque membre de notre société sont respectées.

C'est la responsabilité de toutes les personnes qui composent l'entreprise de s'assurer que cet engagement est accompli, en particulier ceux des cadres supérieurs et intermédiaires qui doivent veiller à ce que le harcèlement ne se produise dans aucune de ses modalités.

En cas de telles attitudes et comportements, une assistance est apportée à la personne qui en souffre, empêche la situation de se rétractant et est sanctionnée en fonction des circonstances et des conditions de l'événement lui-même.

Le présent protocole sur la prévention et l'action contre le harcèlement fait partie des principes et de la société, qui priorisent les autres valeurs, actions et politiques qui favorisent l'égalité et la dignité :

- a) **Responsabilité.** EXKAL assume la responsabilité de promouvoir les conditions de travail qui empêchent le harcèlement. À cette fin, il articulera des procédures spécifiques pour sa prévention et son action afin que chaque travailleur sache comment agir dans une situation de harcèlement.
- b) **L'intolérance et la prohibition** de toute conduite de harcèlement au sein de la société.

	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	Code: IRE-S 07.03	
	PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION DANS LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE RAISON SEXUELLE	Édition : 0	Date : 25/10/2019

- c) **Engagement envers le droit à une vie digne et sans violence.** EXKAL intègre le respect, la dignité et l'égalité dans ses valeurs, de sorte qu'il rejette et sanctionne toute action contre eux. À cette fin, il prend toutes les mesures nécessaires pour réhabiliter la dignité de la victime endommagée à la suite d'une situation de harcèlement, ainsi que pour instruire et punir les attitudes qui violent ce droit.
- d) **Communication.** EXKAL partage l'engagement de fournir à tous les travailleurs les mesures prises pour prévenir et agir contre le harcèlement.
- e) **Sensibilisation.** EXKAL promeut des actions de sensibilisation destinées à l'ensemble de la main-d'œuvre afin de contribuer à la prévention de tout type de harcèlement.
- f) **Engagement envers la rigueur et la promptitude** pendant le processus d'action.

Afin d'atteindre l'objet du protocole, EXKAL demande que chaque personne de l'organisation assume ses responsabilités à cet égard :

- Éviter les comportements ou les attitudes qui peuvent être offensants, humiliant, gênant, intimidant ou hostile, et ne pas ignorer ou tolérer de tels comportements ou attitudes.
- Agir de manière appropriée face à ces situations, en la communiquant, en exprimant son désaccord et en soutenant les personnes qui en souffrent.

EXKAL s'engage à :

- Élaborer et diffuser le protocole sur la prévention et l'action contre ces comportements ou attitudes.
- Aider et soutenir, dans le cadre du travail, les personnes qui souffrent de ces situations, par l'intermédiaire de la Commission établie à cet effet.
- Articuler et annoncer les différentes façons de résoudre de tels cas dans l'environnement de l'entreprise.
- Veiller à ce que toutes les plaintes ou plaintes soient traitées rigoureusement et rapidement, en respectant le principe de confidentialité.
- S'assurer qu'il n'y a pas de représailles contre la personne qui dépose la plainte ou la plainte, ou contre d'autres personnes impliquées dans le processus de déclaration, à l'exception de celles qui sont intentionnellement honnêtes.

	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	Code: IRE-S 07.03	
	PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION DANS LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE RAISON SEXUELLE	Édition : 0	Date : 25/10/2019

La direction d'EXKAL, afin d'assurer la mise en œuvre effective du présent protocole, a établi la figure suivante :

Commission pour la prévention et l'action contre le harcèlement EXKAL.

Cette Commission se compose des personnes suivantes :

- ✓ De la direction : Daniel Antoñanzas.
- ✓ Du ministère des ressources humaines : Regardez Ugarte.
- ✓ De la part du personnel de la société :
 - Amaya Azcona.
 - Carmen Velázquez.
 - Mayra Araujo.

La Commission, pour l'exercice de ses fonctions, aura le soutien constant du groupe pour l'égalité.

La Commission a un soutien et des conseils externes pour les actions jugées nécessaires.

III. OBJECTIFS

Afin de protéger la dignité des personnes qui composent l'entreprise et, afin de créer et de maintenir un environnement de travail respectueux, un double objectif est établi :


- Prévenir le harcèlement sexuel et/ou le harcèlement sexuel.
- Établir des lignes directrices pour l'action en cas de harcèlement sexuel et/ou de harcèlement fondé sur le sexe.

IV. DÉFINITION DES CONCEPTS

Voici les définitions des deux types de harcèlement, ainsi que le comportement qui est considéré et établi comme punissable pour la société dans cette affaire.

a. Harcèlement sexuel

Tout comportement verbal ou physique, de nature sexuelle qui a pour but ou produit l'effet d'attaquer la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'un environnement intimidant, dégradant ou offensant est créé.

	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	Code: IRE-S 07.03	
	PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION DANS LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE RAISON SEXUELLE	Édition : 0	Date : 25/10/2019

Des exemples de harcèlement sexuel sont envisagés : poursuivre des faveurs sexuelles ; Faire des innuendos directs ; Envoyer des lettres, des notes ou des courriels de contenu sexuel d'une nature offensante ; Exécuter un contact physique délibéré et non sollicité (pincement, toucher, massages indésirables, etc.)

b. Harcèlement fondé sur le sexe

Comportement effectué en fonction du sexe d'une personne, volontairement ou de l'effet d'attaquer sa dignité et de créer un environnement intimidant, dégradant ou offensant.

À titre d'exemple : le travail de Disrespecting effectué par des personnes d'un sexe donné ; Utiliser des méthodes de dénigrement pour traiter ; Sabotez votre travail ou empêchez délibérément d'accéder au bon moyen de le faire (information, documents, équipement); Atteignez la force physique pour montrer la supériorité d'un sexe sur un autre.

Les comportements de harcèlement peuvent prendre diverses formes qui rendent impossible la liste exhaustive de tous les comportements qui sont identifiés avec elle, de sorte que chaque cas doit être analysé et évalué individuellement afin de caractériser la gravité de ces comportements.

Sur la base de ces locaux, les spécificités de chacun d'entre eux doivent être prises en compte dans l'approche de harcèlement.

c. Agents


Tout comme il est nécessaire de clarifier efficacement tout comportement, il est également nécessaire de définir les **différents agents** plainte ou allégation de harcèlement.

Lorsqu'il est fait référence à ceux-ci, il est toujours fait en tant que présomption jusqu'à ce qu'une décision soit établie sur l'affaire la confirmant.

Personne harcelée : toute personne victime d'une situation ou d'une conduite de harcèlement.

Dénonciateur: toute personne qui a formulé une plainte ou une plainte par l'entremise des voies établies dans le domaine du harcèlement. Le dénonciateur peut être la personne harcelée ou une autre personne qui vous représente.

Personne signalée : toute personne sur laquelle une plainte ou une plainte a été déposée par l'entremise des voies établies dans le domaine du harcèlement.

	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	Code: IRE-S 07.03	
	PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION DANS LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE RAISON SEXUELLE	Édition : 0	Date : 25/10/2019

Personne harcelante : toute personne sur laquelle une plainte ou une plainte a été déposée par l'entremise des voies établies dans le domaine du harcèlement, et leur comportement en matière de harcèlement est démontrée.

III. MESURES PRÉVENTIVES

L'EXKAL, conformément à l'approche préventive du protocole, élaborera les mesures suivantes visant à éviter que des cas de harcèlement ne surviennent.

Informations Et Sensibilisation:

Afin de s'assurer que le contenu de ce protocole est connu de toutes les personnes de la société, il sera correctement distribué et diffusé par différents canaux de communication existant dans l'organisation (bulletins internes, entretiens ou séminaires).

La livraison de la Manual de bienvenue de la société, adressée à tous les nouveaux, fixes ou contractuels temporaires, comprendra des informations sur la prévention et l'action contre le harcèlement sexuel et/ou en raison du sexe dans un format accessible.

Afin de permettre à chacun sur le personnel de reconnaître et d'accompagner les personnes qui peuvent subir des harcèlements, EXKAL mènera des campagnes de sensibilisation et de sensibilisation.

Formation:

EXKAL façonnera les personnes qui composent le **Commission prévention et lutte contre le harcèlement**, qui prévoient notamment le phénomène du harcèlement sexuel et/ou du harcèlement à l'occasion du sexe, ainsi que les mesures d'action énoncées dans le présent protocole.


IV. MESURES D'ACTION

Les détails suivants **processus à suivre** la résolution des conflits motivée par toute situation de harcèlement, **Lorsque la personne déclarée fait partie de la main-d'œuvre:**

Procédure de réclamation :

La société propose les options d'action suivantes, à choisir librement par la personne qui fait la réclamation :

Itinéraire informel :

 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	Code: IRE-S 07.03	
	PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION DANS LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE RAISON SEXUELLE	Édition : 0	Date : 25/10/2019

1. La personne prétendument harcelée ou le dénonciateur cherchera à adresser directement (verbalement ou par écrit) qui le harcelait, à exprimer son rejet des attitudes et des comportements et à demander la cessation de celui-ci.
2. Si l'action susmentionnée ne fonctionne pas, ou si la personne prétendument harcelée ne se sent pas en mesure de la verbaliser directement avec la personne harcelante, alors elle et le plaignant peuvent se rendre à l'une des personnes de la Commission pour interférer dans le cas présumé de harcèlement.
3. La Commission procédera ensuite à la rencontre de la personne qui aurait effectué le harcèlement. Dans cette interview, la Commission communiquera les conséquences découlant de la persistance de son comportement.
4. La Commission recueillera et documentez cette intervention dans un rapport.

La phase de plainte informelle doit avoir une durée fixe et définie n'excédant pas 2 semaines.

Itinéraire formel :

La plainte ou la plainte formelle sera déposée si l'itinéraire informel n'a pas fonctionné, si les faits sont si graves que la route informelle n'est pas suffisante, ou si le dénonciateur le souhaite.

1. La personne prétendument harcelée ou le dénonciateur doit faire appel à la Commission et déposer une plainte ou une plainte de harcèlement par écrit. Cela fournira un modèle qui est ajouté (**Annexe I. Modèle de dénonciation formelle**) et qui doivent contenir des données très spécifiques.


Le formulaire pour l'achèvement de la plainte formelle sera complété dans un entretien avec une personne de la Commission qui sera en charge de recueillir les données requises par écrit à partir de la déclaration de la personne. Par la suite, l'écriture sera validée avec la personne qui signe la plainte.

2. La Commission informe la personne prétendument harcelée ou le plaignant de ses droits et obligations et en informe par écrit le présumé harceleur qu'il y a plainte ou plainte et qu'elle fera l'objet d'une enquête, en communiquant ses droits et devoirs.

La phase de réclamation formelle doit avoir une durée fixe et définie n'excédant pas 48 heures.

Procédure d'enquête :

1. La Commission évaluera l'affaire et décidera quelles personnes à la Commission mènera l'enquête, attachant qu'ils ne travaillent pas directement avec l'une des parties concernées, qui n'ont pas une relation personnelle étroite et qui sont des personnes qui peuvent agir et prendre une décision impartialement.

	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	Code: IRE-S 07.03	
	PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION DANS LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE RAISON SEXUELLE	Édition : 0	Date : 25/10/2019

2. Les personnes de la Commission désignées pour enquête sont chargées de recueillir des éléments de preuve et d'effectuer des entrevues, tant aux personnes directement impliquées (qui peuvent être accompagnées au moment de celle-ci) qu'au plaignant autre que la personne prétendument harcelée, ou à ceux qui ont été témoins potentiels.
3. Les personnes intéressées peuvent, à tout moment, faire des réclamations et fournir des documents ou d'autres éléments qui peuvent être pris en compte.
4. La Commission procède, après avoir recueilli et analysé tous les éléments de preuve, à l'exécution du rapport pertinent.

L'ensemble du processus d'enquête sera effectué dans le cadre des lignes directrices suivantes :

- Tant que l'enquête est menée, le contact entre la personne prétendument harcelée et la personne déclarée doit être évité dans la mesure du possible.
- Toute personne qui dépose la plainte ne doit fournir qu'une preuve fondée sur une procédure discriminatoire et la personne accusée de harcèlement doit prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination de ce genre. Il incombe à la Commission de considérer qu'il y a ces indications.
- La confidentialité des informations obtenues dans le cadre de l'enquête et, dans la mesure du possible, l'identité des personnes impliquées doit être respectée en tout temps.

La mission de la Commission est d'adopter une résolution sur les questions organisationnelles, de ressources humaines ou disciplinaires adressées aux travailleurs impliqués dans une plainte ou plainte pour harcèlement.


La phase d'enquête doit avoir une durée fixe et définie n'excédant pas 2 semaines.

Mesures conservatoires :

Pour la durée de la procédure d'enquête et jusqu'à ce qu'elle soit résolue, la Commission établit, le cas échéant et éventuellement, des mesures conservatoires qui ne peuvent en aucun cas nuire aux conditions de travail de la personne prétendument harcelée.

Résolution de cas :

1. La Commission procède à une évaluation de l'affaire. Cette évaluation et la prise de décisions ultérieures décident de la question de savoir s'il y a harcèlement, gravité du harcèlement, sanctions correspondantes et si le recours à une procédure judiciaire est approprié.
2. La Commission prend l'une des décisions suivantes :

	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	Code: IRE-S 07.03	
	PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION DANS LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE RAISON SEXUELLE	Édition : 0	Date : 25/10/2019

- i. Le dossier des recours, étant entendu qu'une preuve insuffisante n'est pas identifiée et/ou que les faits déclarés ne sauraient être classés comme constituant du harcèlement, sans préjudice de proposer les mesures organisationnelles qu'il juge appropriées.
 - ii. Initier un processus de règlement informel entre les personnes impliquées pour parvenir à des ententes possibles. Dans ce cas, les locaux suivants doivent toujours être donnés : la situation peut être corrigée, la victime doit être conforme à cette solution et les conditions ou engagements appropriés doivent également être garantis pour prendre des mesures qui empêchent sa récurrence.
 - iii. L'ouverture d'un dossier disciplinaire à la personne a indiqué que le plaignant, ou, le cas échéant, la victime, a été harcelé au travail et l'exécution des sanctions correspondantes.
3. Les plaintes qui sont intentionnellement non honnêtes ou intentionnelles, seront considérées comme une faute très grave et mettront en place les sanctions et actions correspondantes qui peuvent être légalement appropriées.
 4. Un rapport sera préparé, contenant les informations obtenues, son avis sur celui-ci et ses propositions de solution. Ce rapport sera transféré à la propriété de la société.
 5. La résolution est transférée aux parties concernées (personne harcelée et prétendument harcelante).
 6. Les dossiers de cas seront conservés par le ministère des ressources humaines, avec toutes les garanties nécessaires pour maintenir la confidentialité.


La phase de résolution doit avoir une durée fixe et définie n'excédant pas 1 semaine.

* Tout au long du processus, la Commission peut, compte tenu du cas concret dans chaque cas, prendre les mesures extraordinaires qui sont appropriées pour assurer la protection et l'intégrité des personnes impliquées.

V. SUIVI

La Commission procède à une évaluation continue de l'impact des actions du protocole sur la prévention et l'action contre le harcèlement.

Les aspects à évaluer viseront à analyser dans le domaine de la prévention (formation et actions informationnelles) par le biais des interventions réalisées, par l'évaluation des rapports et par tout autre mécanisme qu'il jugera approprié.

	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	Code: IRE-S 07.03	
	PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION DANS LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE RAISON SEXUELLE	Édition : 0	Date : 25/10/2019

VI. DROITS ET DEVOIRS DES PARTIES IMPLIQUÉES


Dans les cas de harcèlement sexuel et/ou de harcèlement en raison du sexe qui surviennent dans la société, toutes les personnes qui font partie de la société ont un certain nombre de droits et de devoirs qu'ils ont l'obligation de remplir. En ce sens :

Personne prétendument victime de harcèlement

- Elle a le droit de connaître toutes les façons de résoudre la situation de harcèlement, tant interne qu'externe, afin de décider laquelle convient le mieux à son cas particulier.
- Vous avez le devoir d'agir de bonne foi en déposant des plaintes ou des plaintes. Le dépôt délibéré d'une plainte ou d'une plainte fondée sur un faux harcèlement constitue un motif très grave de sanction.
- Vous avez le droit d'utiliser les services et les processus disponibles dans l'entreprise : consulter la Commission et suivre le protocole d'action.
- Vous avez le droit d'assister à des entretiens avec une personne en qui vous avez confiance.
- Il a le devoir de documenter, dans la mesure du possible, toutes les situations qui ont des échos dans le cadre du harcèlement subi. L'enregistrement de tous les faits liés à la situation de harcèlement en les détaillant autant que possible, facilitera leur enquête.
- Il a le devoir de coopérer en tout temps avec l'enquête menée pour clarifier les événements qui ont eu lieu.

Personne qui aurait harcelé

- Vous avez droit à la présomption d'innocence jusqu'à ce que l'affaire soit résolue.
- Vous avez le droit d'en apprendre davantage sur toutes les conséquences que le harcèlement que quelqu'un d'autre peut apporter à votre organisation.
- Vous avez le droit d'assister à des entretiens avec une personne en qui vous avez confiance.
- Vous avez le devoir de changer votre attitude et votre comportement au moment où vous recevez une demande d'une personne qui est harcelée par elle ou par un tiers dénonciateur.

	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	Code: IRE-S 07.03	
	PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION DANS LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE RAISON SEXUELLE	Édition : 0	Date : 25/10/2019


- Il a le devoir de coopérer en tout temps avec l'enquête menée pour clarifier les événements qui ont eu lieu.

Commission

- Il a le devoir de surveiller la mise en œuvre du protocole.
- Vous devez savoir et connaître tous les cas de harcèlement qui viennent à vous qui ont eu lieu dans l'entreprise.
- Il a le devoir, si possible, d'encourager le plaignant à tenter de résoudre directement l'affaire existante avant de formuler une plainte ou une plainte formelle.
- Il a le devoir d'évaluer, sur une base annuelle, le développement du système de prévention et d'action.

Modèle


- Il a le devoir de veiller et de promouvoir une culture de respect parmi tous les peuples.
- Vous avez le devoir de communiquer à la personne qui effectue un comportement de harcèlement, que le comportement de harcèlement est inapproprié, et que vous devez cesser.
- Vous avez le devoir de soutenir la personne qui est victime de harcèlement et de tenter de les guider pour formuler une plainte ou une plainte officielle.
- Ils ont le devoir de proposer une aide et, le cas échéant, lorsque la personne concernée accepte l'aide, d'accomplir les tâches de communication avec la Commission.
- Si la situation présente un risque pour la santé et la sécurité de la personne harcelée, elle a le devoir de l'amener immédiatement à la connaissance de la Commission afin qu'il procède.
- Ils ont le devoir d'agir de bonne foi en déposant des plaintes ou des plaintes. Le dépôt délibéré d'une plainte ou d'une plainte fondée sur un faux harcèlement constitue un motif très grave de sanction.
- Vous avez le devoir de rester à la disposition de l'enquête si votre participation est exigée.
- Il a le devoir de ne pas se positionner publiquement en cas de harcèlement jusqu'à la résolution du même, car cela influencerait le processus. Dans le cas de données à fournir, les moyens établis à cet effet seront utilisés.
- Toutes les personnes qui ont été impliquées ou ont participé à tout moment à l'enquête

 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	Code: IRE-S 07.03	
	PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION DANS LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE RAISON SEXUELLE	Édition : 0	Date : 25/10/2019

ou à l'intervention en cas de harcèlement, seront tenues de furtivement sur toutes les informations traitées. Cette obligation de discrétion s'étend même après avoir fait partie de la main-d'œuvre de l'entreprise.


IX. GARANTIES DU PROTOCOLE D'ACTION CONTRE LE HARCÈLEMENT

- a) **Confidentialité et discrétion.** Il veille, à partir des différents mécanismes d'intervention en matière de harcèlement avec lesquels la société a, de la vie privée de la personne harcelée, des témoins potentiels ou du plaignant, à une attitude d'appréciation qui garantit leur bien-être et leur confidentialité, ainsi que leur protection contre d'éventuelles représailles.
- b) **Interdiction de représailles.** L'ouverture d'une plainte de harcèlement de bonne foi ne discréditera pas la victime ou le témoin, ni n'affectera son travail, son salaire ou ses affectations de tâches, ainsi que toute autre de ses conditions de travail. Toute allégation de représailles sera considérée comme un incident distinct, sera examinée de la même manière et pourra faire l'objet de mesures disciplinaires.
- c) **Possibilité de transfert.** En cas de décision d'un dossier passible d'une pénalité qui n'implique pas de licenciement ou de transfert forcé, les mesures nécessaires doivent être prises pour que la victime et l'agresseur ne restent pas sur le même lieu de travail. La personne agressée peut choisir de préférence entre le reste de son poste et la demande de transfert d'un centre de travail, ce qui n'entraînera à aucun moment une aggravation des conditions de travail.
- d) **Objectivité.** S'il y a des liens familiaux ou affectifs avec la personne poursuivie ou le plaignant parmi les personnes impliquées dans le processus de plainte ou de plainte enquêtée, la détermination d'un changement de personne doit être effectuée dans la mesure où l'intervention est jugée incompatible, afin d'assurer une objectivité, une transparence et une justice maximales dans la résolution de la plainte.
- e) **Mesures de rétablissement de la dignité.** L'EXKAL assurera et veillera à ce que des mesures appropriées soient prises pour rétablir la dignité de la personne qui a été harcelée, ainsi que celle de la personne qui a été accusée faussement. Ces mesures prévoient l'assistance et les soins spécialisés nécessaires dans le cadre du travail pour les victimes de cette discrimination.

 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	Code: IRE-S 07.03	
	PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION DANS LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE RAISON SEXUELLE	Édition : 0	Date : 25/10/2019


ANNEXE I : RAPPORTS FORMELS MODÈLE

Personne effectuant la réclamation	
Nom:	
Département:	
Charge/position :	
Personne recevant la réclamation	
Nom:	
Département:	
Charge/position :	
Sous réserve de la réclamation	

 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	Code: IRE-S 07.03	
	PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION DANS LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE RAISON SEXUELLE	Édition : 0	Date : 25/10/2019

--

Identification des faits	
Date	
Temps	
Endroit	
Fréquence	
Type de harcèlement	
Description détaillée des faits	
Témoins du harcèlement	
Prénom et nom de famille	
Département	

 <small>FOR FUTURE GENERATIONS</small>	INSTRUCTION DU SYSTÈME DE GESTION DES INTÉGRÉE	Code: IRE-S 07.03	
	PROTOCOLE POUR LA PRÉVENTION ET L'ACTION DANS LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU DE RAISON SEXUELLE	Édition : 0	Date : 25/10/2019

Signature de la personne auteur de la réclamation	Date	Signature de la personne recevant la réclamation	Date