




CIE Automotive

Protocolo de prevención y tratamiento
de situaciones de acoso

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Página:	2 de 12

Contenido

1. Introducción 3

2. Objetivo y ámbito de aplicación..... 3

3. Definiciones..... 3

4. Medidas preventivas 7


5. Canal Ético 7

6. Procedimiento de actuación 8

7. Graduación y sanciones 12

8. Vigencia del presente protocolo y difusión 12

Emitido y revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Fecha: Febrero 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Página:	3 de 12

1. Introducción

Con la intención de detectar, evaluar y proponer soluciones sobre las relaciones personales dentro del ámbito laboral que puedan derivar en la aparición de patologías de carácter psicosocial, procedemos a oficializar el Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso.

2. Objetivo y ámbito de aplicación

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar un entorno laboral libre de acoso, en el que todas las personas respeten la dignidad de sus compañeros en el ámbito profesional y personal.

El ámbito de aplicación de este protocolo es CIE Automotive, S.A. y las sociedades en las que ésta participa¹ (en adelante, “CIE Automotive”, el “Grupo” o la “Sociedad”). Aquellas plantas que dispongan de un protocolo propio en esta materia podrán aplicar su protocolo específico si bien se asegurarán que dicho protocolo es coherente con las medidas y procedimientos mínimos establecidos en este protocolo corporativo.

3. Definiciones

a) Acoso moral (*mobbing*):

Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica.

Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la presunta víctima.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:


- ✓ De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- ✓ De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- ✓ De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral sobre una persona, cabe reseñar las siguientes, siempre que éstas se produzcan de manera sistemática y recurrente:

- Se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.

¹ Aquellas en las que titula directa o indirectamente una participación superior al 50% de su capital y/o ha logrado la designación de más de la mitad de los miembros de su órgano de administración.

Emitido y revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Fecha: Febrero 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Página:	4 de 12

- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, imposibles o sin sentido.
- Se le exige una carga de trabajo insostenible de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Se cuestionan o contestan de forma sistemática las decisiones que toma.
- Se le humilla, desprecia o minusvalora en público ante otros colegas o ante terceros.
- Se le hace burla sobre su vida privada.
- Se crean sobre ella cotilleos y rumores orquestados.
- Se imitan de forma habitual sus gestos, su postura o su voz o se le asignan moteos, con ánimo de ridiculizarlo.
- Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente su trabajo en términos malintencionados.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.
- Se le aísla y se le cambia la ubicación separándole de sus compañeros/as.

Por tanto, no tendrán consideración de acoso moral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es el ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

b) Acoso sexual:


Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual explícito o implícito.
- Comentarios, bromas o chistes obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas, notas o mails con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, o que, sin perseguir dicho objetivo, simplemente ofendan o intimiden al destinatario.
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos, de naturaleza sexual, sobre la apariencia e imagen de cualquier persona.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.
- Participación en la creación de un clima laboral que constituya lo que se conoce jurisprudencialmente como “acoso sexual ambiental”, entendiéndose por tal un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por la persona destinataria de los mismos, y que, si bien no esté directamente dirigido a la solicitud de favores de naturaleza

Emitido y revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Fecha: Febrero 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Página:	5 de 12

sexual, sea capaz de crear un clima odioso e ingrato, a través de, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad.

- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.

c) Acoso discriminatorio:

✓ **Acoso discriminatorio por razón de sexo**

Situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

✓ **Acoso discriminatorio basado en la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o las características sexuales**

Se define el acoso discriminatorio como cualquier conducta realizada en función de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales, con el propósito o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se definen los siguientes motivos de discriminación:

- Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.
- Identidad sexual: vivencia interna e individual del género tal y como cada persona se siente y define a sí misma, que puede corresponderse o no con el sexo asignado al nacer.
- Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.


A modo de ejemplo, pero no de forma limitativa, se citan conductas concretas que, cumpliendo los requisitos establecidos en el punto anterior, podrían constituir acoso frente al colectivo LGBTIQ+ si se producen de forma reiterada, incluyendo expresamente - pero sin limitarse a ellas- a las personas trans:

- Uso de lenguaje denigrante y ofensivo para dirigirse a personas trabajadoras LGBTIQ+.
- Burlas o comentarios que ridiculicen a las personas trabajadoras LGTBIQ+.
- Ridiculizar y menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras LGTBIQ+.
- Evaluación injusta o sesgada del trabajo de las personas en función de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Asignación de tareas o puestos de trabajo por debajo de la capacidad o competencias profesionales de la persona en función de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- En términos generales, el trato desfavorable basado en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales

✓ **Acoso por otros motivos discriminatorios**

Se define como acoso discriminatorio cualquier conducta realizada con el fin o consecuencia de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuando ésta se realiza por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua o situación socioeconómica, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial – tanto físico como digital – .

Emitido y revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Fecha: Febrero 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Página:	6 de 12

Serán conductas constitutivas de acoso por otros motivos discriminatorios, entre otras:

- Las medidas organizacionales ejecutadas por cualquiera de las circunstancias anteriormente enumeradas, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes).
- Violencia de cualquier tipo hacia a las personas por cualquiera de las circunstancias anteriormente enumeradas.
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en de las circunstancias anteriormente indicadas, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Críticas, chistes, burlas que ridiculicen el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la nacionalidad, la edad o la orientación sexual, identidad o expresión de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas anteriormente.

d) Actos de violencia en el trabajo:

Los actos de violencia están prohibidos, tanto de violencia física como de violencia psicológica o verbal.

- Violencia física: se debe entender como conductas de violencia física aquellas que suponen una agresión de esa naturaleza que se practican en el ámbito laboral.
- Violencia psicológica: aquellas conductas que comportan una agresión psicológica entre personas trabajadoras, que generan hostilidad, etc., pudiendo menoscabar la dignidad y la integridad moral de la persona.

Normalmente se manifiesta de forma verbal o por escrito, pero puede ocurrir igualmente a través de meros gestos de menosprecio, o de actuaciones de rechazo social en las relaciones entre compañeros/as (ignorar preguntas a un/a compañero/a, especialmente en público, restringir la comunicación de forma manifiesta, etc.).


Los comportamientos de violencia psicológica, si se suceden de forma recurrente o sistemática, pueden configurarse como conductas de acoso (sea acoso moral, o sea acoso basado en una causa de discriminación).

Si estos actos de violencia psicológica son realizados en función de alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Ley, como es por razón de sexo, origen racial o étnico, religión, convicciones, etc., se convertirían, además, en actos discriminatorios, en una circunstancia agravante que igualmente se considera objeto de tratamiento en el presente protocolo.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, pueden constituir actos de violencia con o sin carga discriminatoria:

- Gritos o insultos de una persona trabajadora a otra, a solas o en grupo.
- Gestos notorios de menosprecio.
- Ignorar las preguntas de un/a compañero/a, especialmente en grupo.
- Ridiculizar un comentario realizado por una persona ante otros/as compañeros/as, tanto si son comentarios sobre aspectos del trabajo como de carácter personal.
- Dirigirse verbalmente o dirigir un email o comunicaciones especialmente malsonantes o groseras, o que impliquen cierta intimidación o agresividad por su contenido o sus formas,

Emitido y revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Fecha: Febrero 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Página:	7 de 12

o bien que contengan algún aspecto libidinoso. En este último caso, y depende de su gravedad o reiteración, puede constituirse como acoso sexual.

- Mostrar fotografías de una persona al resto de compañeros/as desvelando aspectos de su imagen o intimidad que generen una situación incómoda, para aquél/la.
- Contestaciones verbales con malos modos, usando un tono despectivo o con un contenido inapropiado, grosero o desagradable, según los estándares sociales.
- Agresión física, peleas, etc.

e) **Ciberacoso**

Cualquiera de las anteriores formas de acoso es susceptible de realizarse a través de las tecnologías de la información y de la comunicación. En consecuencia, se entenderá que existe una situación de ciberacoso cuando ésta se lleve a cabo a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral. Por tanto, el ciberacoso no hace referencia a una modalidad autónoma e independiente de acoso, sino que se refiere al medio por el que se estas conductas se llevan a cabo: el ámbito digital, con la amenaza añadida que ello supone para el derecho a la protección de datos.

4. **Medidas preventivas**

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

- ✓ Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose, de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- ✓ Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales.
- ✓ Definir programas de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

5. **Canal Ético**

5.1 **El Canal Ético**

El Canal Ético incluye todas las vías disponibles para que las personas mencionadas en este documento puedan comunicar información obtenida legítimamente en el contexto de una relación laboral o profesional, en relación con cuestiones relativas a políticas de igualdad de género y no discriminación, así como aquellas que puedan constituir acoso según las definiciones contenidas en este documento.


En lo no contemplado en este documento, se aplicarán las disposiciones establecidas en el Reglamento sobre el Canal Ético.

5.2 **Quien puede utilizar el Canal Ético**

Cualquier persona miembro, entendido como tal todas las personas que integran la misma, ya sea por ser trabajadoras, -cualquiera que fuera el régimen, incluido personal en prácticas-, ya sea por ser accionistas, directivas o miembros del Consejo de Administración, así como aspirantes en procesos de selección, personal en prácticas, jubilados/as, etc., pueden transmitir información sobre presuntas conductas de acoso.

También podrán utilizar el Canal Ético terceros externos como proveedores, contratistas y subcontratistas. Los mismos podrán comunicar las Infracciones señaladas precedentemente a través del Canal Ético y con plena sujeción a sus requisitos y procedimiento.

Emitido y revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Fecha: Febrero 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Página:	8 de 12

Todas las personas tienen la responsabilidad de construir un entorno laboral en que resulten inaceptables e indeseables las conductas constitutivas de acoso, estando por tanto obligadas a informar de cualquier actuación de la que tengan conocimiento que pudiera ser constitutiva de acoso.

5.3 Cómo comunicar una posible situación de acoso

Las presuntas infracciones o consultas podrán comunicarse a través de la plataforma informática, totalmente segura y confidencial, accesible en la página web corporativa del Grupo mediante el siguiente enlace: <https://cieautomotive.com/canal-etico>

La plataforma a la que da acceso el enlace está disponible en todos los idiomas de los países en los que CIE Automotive tiene presencia. Para reportar una presunta infracción o consulta, deberá hacer clic en el apartado "Formular una denuncia" y a continuación, deberá responder a las preguntas que se presentan en el formulario.

La plataforma ofrece la opción de transmitir los hechos de manera verbal, en el propio enlace se pueden encontrar las repuestas a posibles preguntas sobre el propio canal, sobre cómo presentar una comunicación o cualquier otro tipo de cuestión de este ámbito.

Las comunicaciones de presuntas infracciones como las preguntas planteadas en la plataforma se transmiten automáticamente al Chief Compliance Officer como Responsable del Sistema interno de información de manera confidencial o anónima según la opción elegida.

Después de enviar el formulario, se le asignará un número de caso generado de forma aleatoria. La persona informante podrá acceder a la mensajería de la plataforma para conocer el estado de su denuncia y comunicarse con el Chief Compliance Officer mediante el "número de caso" proporcionado y la clave creada.

Por razones de seguridad y para preservar la confidencialidad, no será posible recuperar el número de caso ni su clave. Por lo tanto, en caso de olvido, se requerirá que la persona informante inicie un nuevo proceso de comunicación a través de la plataforma.

Aquellos que proporcionen información de buena fe sobre posibles situaciones de acoso estarán protegidos contra cualquier represalia o acción discriminatoria por parte de la organización.

6. Procedimiento de actuación


6.1 Principios

Garantizamos la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso.

El procedimiento de actuación se registrará por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- ✓ Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- ✓ Prioridad y tramitación urgente.
- ✓ Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.
- ✓ Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten

Emitido y revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Fecha: Febrero 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Página:	9 de 12

probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

- ✓ Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de buena fe de una denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).
- ✓ Garantía de que la presunta víctima pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

6.2 El inicio del procedimiento

A todos los efectos, en lo no previsto en este documento, para la comunicación de información e investigación de cualquier presunta conducta o hechos que pudieran entenderse constitutivos de acoso regirá el procedimiento previsto en el documento denominado Reglamento sobre el Canal Ético.

A los efectos de adecuar la estrategia de investigación de los hechos comunicados a las recomendaciones existentes en materia de investigación de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso, en cualquiera de sus vertientes, y/o violencia en el trabajo, cualquier comunicación de información sobre dichas materias será investigada por una comisión.

6.3 La comisión

La comisión en el supuesto de que se entienda que los hechos comunicados pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, iniciará la correspondiente investigación.

Cada planta o centro productivo del Grupo tendrá una comisión propia que podrá estar integrada por:

- Director de RRHH de la planta o centro productivo donde se registre la denuncia, o en su defecto, Director de RRHH de la división o persona designada por la Alta Dirección.
- Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.
- Delegado/a de Prevención o, en su defecto, representante legal de las personas trabajadoras o, en caso de no existencia del mismo/a o imposibilidad de tomar parte en el proceso, persona de mayor antigüedad en el contrato/servicio.

Además, existe una comisión corporativa que se encargará de supervisar el cumplimiento global del presente protocolo que estará integrada por:

- Director de RRHH o persona designada por la Alta Dirección.
- Chief Compliance Officer.

Las comisiones de plantas o centros productivos tienen la obligación de reportar a la comisión corporativa toda la información relativa a la investigación realizada.


En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad, conflicto de interés o cualquier otra causa legal, actuará de suplente la persona designada a tal efecto según los procedimientos de cada departamento o función que forman parte de ambas comisiones.

Los acuerdos se tomarán por la mitad más uno de sus miembros.

Las competencias de las comisiones serán:

- Realizar la investigación de los hechos comunicados, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias y garantizar, en todos los casos, la más estricta confidencialidad de asunto y de las personas implicadas.

Emitido y revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Fecha: Febrero 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Página:	10 de 12

- Recabar la asistencia a la comisión de otras personas cuya asistencia se considere de interés o se considere puedan contribuir a un mejor análisis y resolución de la problemática planteada. Estos asistentes tendrán voz, pero no voto.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga una conclusión de los hechos comunicados e investigados, así como las medidas propuestas por parte de la comisión.

a) Inicio del procedimiento

La instrucción del expediente correrá a cargo de la comisión. Cuando el Chief Compliance Officer reciba a través del Canal Ético una comunicación relativa a acoso, y tras un primer análisis preliminar lo derivará a la comisión que corresponda para su investigación.

Las personas participantes en la investigación quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a las que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

b) Procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima.

La comisión, iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la comunicación, pudiendo para ello recabar las declaraciones de quién considere necesario o recabar la documentación que estime oportuna.

Una vez confirmada la existencia de indicios que doten de veracidad a la información presentada sobre una presunta situación de acoso, la comisión entrará en contacto de forma confidencial con la persona presuntamente autora de los hechos de acoso comunicados, sola o en presencia de la presunta víctima, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de información comunicada sobre su conducta en materia de acoso que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo, podría acarrearle consecuencias o sanciones disciplinarias. En esta reunión, la persona presuntamente autora de los hechos podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

El objetivo del procedimiento informal será resolver la situación de manera informal buscando un acercamiento a la solución del problema, indagando en él, mediante la creación de un clima de comunicación y entendimiento entre las partes involucradas, de cara a buscar una solución negociada y prevenir que este tipo de situaciones puedan desembocar en situaciones de acoso.


Por tanto, el procedimiento informal concluirá con (i) la declaración de no existencia de acoso, (ii) cuando la persona que se siente acosada y la persona objeto de la comunicación identifican y analizan la actuación, comprometiéndose la última a una no repetición, (iii) la proposición por parte de la comisión de determinadas actuaciones para solucionar el caso y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.

Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no haya resuelto el problema de acoso en un plazo de quince días naturales desde su inicio, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal. Dicho plazo podrá ampliarse en caso de que concurran circunstancias excepcionales (por ejemplo: coincidencia de periodo vacacional, etc.).

c) Procedimiento formal

El procedimiento formal se iniciará (i) bien porque el resultado del método informal no ha sido el esperado, (ii) bien porque la comisión ha valorado las conductas durante el procedimiento informal como graves o muy graves, debiendo dicha comisión promover directamente este

Emitido y revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Fecha: Febrero 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Página:	11 de 12

método, o (iii) finalmente, porque la persona que se considera acosada puede acudir a este método sin recurrir al método informal, si así lo desea, indicándolo así en la comunicación realizada a través del Canal Ético o en cualquier otro momento .

La comisión se reunirá en un plazo máximo de 7 días hábiles desde la recepción de la comunicación o inicio de la fase formal, tras la finalización, en su caso, de la fase informal. Dicho plazo podrá ampliarse en caso de que concurran circunstancias excepcionales (por ejemplo: coincidencia de periodo vacacional, etc.).

Fase de investigación:

Durante la investigación se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

Se incluye, por ejemplo:

- Testimonios de personas afectadas, implicadas y testigos.
- Declaraciones por escrito.
- Informes de los especialistas que hayan tratado a la persona afectada (en este caso se solicitará la autorización expresa y por escrito de la persona interesada).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

La comisión podrá solicitar, si así se considera necesario, asesoramiento jurídico externo.

Salvo que concurran circunstancias excepcionales (por ejemplo: coincidencia de periodo vacacional, etc.), el inicio de la fase de investigación no excederá los 10 días hábiles desde la presentación de la comunicación o inicio de la fase formal, tras la finalización, en su caso, de la fase informal.

Elaboración de Informe

El informe contendrá, como mínimo, la siguiente información:

- Relación de antecedentes del caso.
- Hechos que tras la investigación han resultado acreditados.
- Resumen de las diligencias y pruebas practicadas.
- Conclusiones y, en su caso, medidas propuestas a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las actuaciones disciplinarias que pudieran derivarse. Las propuestas de solución deben ser tomadas por unanimidad para asegurar la implantación de las soluciones.


En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

La comisión emitirá un informe detallado en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la finalización de la fase de investigación.

La duración de la investigación con la emisión del informe será, como máximo, de tres meses, prorrogables por otros tres meses en función de la complejidad del caso y/o circunstancias excepcionales concurrentes.

Dicho informe se remitirá a la comisión corporativa de la empresa, que procederá a la toma y ejecución de decisiones a la vista del contenido del Informe.

Emitido y revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Fecha: Febrero 2024
--	--	-------------------------------

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Página:	12 de 12

d) Medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la comisión, la Dirección de RRHH de la planta podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

e) Asistencia a las partes

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

f) Cierre del expediente

La comisión tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará las medidas correctoras necesarias imponiendo además las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en la Ley y/ o convenio de aplicación.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determine la mala fe de la información comunicada a través del Canal Ético, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

7. Graduación y sanciones

La constancia de la existencia de cualquier tipo de acoso conforme a lo establecido en este protocolo dará lugar a la imposición de sanciones por falta muy grave conforme lo establecido en el artículo correspondiente del convenio colectivo de aplicación actualmente en la empresa o legislación local aplicable en su defecto.

8. Vigencia del presente protocolo y difusión

El presente protocolo entró en vigor el día de su aprobación por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento en febrero 2024.

El mismo será susceptible de revisión en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de adaptarlo o reorientarlo en función de su eficacia, evolución de CIE Automotive y/o cambios legales o sociales.

El presente protocolo estará disponible en la página web para el conocimiento de toda la organización: [link](#)

Emitido y revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría y Cumplimiento	Fecha: Febrero 2024
--	--	-------------------------------