




CIE Automotive


Protocolo de prevención e tratamento
de situacións de acoso

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E TRATAMENTO DE SITUACIÓNS DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Páxina:	2 de 12

Contido

1. Introducción	3
2. Obxectivo e ámbito de aplicación	3
3. Definicións	3
4. Medidas preventivas	7
5. Canle Ética	7
6. Procedemento de actuación	8
7. Graduación e sancións	12
8. Vixencia do presente protocolo e difusión	12

Emitido e revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría e Cumprimento	Data: Febreiro 2024
--	---	-------------------------------

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E TRATAMENTO DE SITUACIÓNS DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Páxina:	3 de 12

1. Introducción

Coa intención de detectar, avaliar e propor solucións sobre as relacións persoais dentro do ámbito laboral que poidan derivar na aparición de patoloxías de carácter psicosocial, procedemos a oficializar o Protocolo de prevención e tratamento de situacións de acoso.

2. Obxectivo e ámbito de aplicación

O presente protocolo ten como obxectivo previr que se produza o acoso no contexto laboral e, se ocorre, asegurar que se dispón dos procedementos axeitados para tratar o problema e evitar que se repita. Con estas medidas preténdese garantir unha entorna laboral libre de acoso, na que todas as persoas respecten a dignidade dos seus compañeiros no ámbito profesional e persoal.

O ámbito de aplicación deste protocolo é CIE Automotive, S.A. e as sociedades nas que esta participa¹ (en diante, “**CIE Automotive**”, o “**Grupo**” ou a “**Sociedade**”). Aquelas plantas que dispoñan dun protocolo propio nesta materia poderán aplicar o seu protocolo específico aínda que deberán asegurarse de que o devandito protocolo é coherente coas medidas e procedementos mínimos establecidos neste protocolo corporativo.

3. Definicións

a) Acoso moral (*mobbing*):

Enténdese como tal toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica que se realice de xeito prolongado no tempo sobre unha persoa no ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamentos, feitos, ordes ou palabras que teñan como finalidade desacreditar, desconsiderar ou illar a unha persoa con obxecto de conseguir un auto abandono do traballo producindo un dano progresivo e continuo na súa dignidade ou integridade psíquica.

Considérase circunstancia agravante o feito de que a persoa que exerce o acoso ostente algunha forma de autoridade xerárquica na estrutura da empresa sobre a presunta vítima.

O acoso moral pódese presentar de tres formas:


- ✓ De forma descendente, cando quen acosa ocupa un cargo superior á presunta vítima do acoso.
- ✓ De forma horizontal, cando se produce entre persoas do mesmo nivel xerárquico, buscando normalmente quen acosa entorpecer o traballo de quen o sofre co gallo de deteriorar a imaxe profesional deste e incluso atribuírse a si mesmo méritos alleos.
- ✓ De forma ascendente, cando quen acosa é unha persoa que ocupa un posto de inferior nivel xerárquico ao da presunta vítima.

A título de exemplo, entre as condutas que illadamente ou en combinación con outras, pasivas ou activas, puideran chegar a ser constitutivas de acoso moral sobre unha persoa, cabe identificar as seguintes, sempre que estas se produzan de xeito sistemático e recorrente:

- Ignóranlo, exclúeno ou marxínano.
- Avalíase o seu traballo de xeito desigual ou de xeito subxectivo, criticando o traballo que realiza despectivamente.
- Déixano sen ningún traballo que facer, nin sequera a iniciativa propia, ou asígnanlle tarefas ou traballos absurdos, imposibles ou sen sentido.

¹ Aquelas nas que titula directa ou indirectamente unha participación superior ao 50 % do seu capital e/ou logrou a designación de máis da metade dos membros do seu órgano de administración.

Emitido e revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría e Cumprimento	Data: Febreiro 2024
--	---	-------------------------------

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E TRATAMIENTO DE SITUACIÓNS DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Páxina:	4 de 12

- Esíxenlle unha carga de traballo insoportable de xeito manifestamente mal intencionado ou que pon en perigo a súa integridade física ou a súa saúde.
- Recibe ofensas verbais, insultos, berros.
- Recibe críticas e reproches por calquera cousa que faga ou decisión que tome no seu traballo.
- Cuestiónanse ou contestan de xeito sistemático as decisións que toma.
- Humíllano, desprézano ou subestímalo en público ante outros colegas ou ante terceiros.
- Ridiculízano sobre a súa vida privada
- Créanse sobre el rexoubas e rumores orquestrados.
- Imítanse de xeito habitual os seus xestos, a súa postura ou a súa voz ou asígnanlle alcumes, con ánimo de ridiculizalo.
- Monitorízase, anótase, rexístrase e consígnase non equitativamente o seu traballo en termos mal intencionados.
- Impídenlle oportunidades de desenvolvemento profesional.
- Íllano ou cámbiano de sitio separándoo dos seus compañeiros/as.

Por tanto, non terán consideración de acoso moral aquelas condutas que impliquen un conflito persoal de carácter pasaxeiro nun momento concreto, sucedido no marco das relacións humanas, que evidentemente afecta ao ámbito laboral, dáse na súa contorna, inflúe na organización e na relación laboral, pero a súa finalidade non é o ataque mal intencionado, sistemático e mantido no tempo contra unha persoa.

b) Acoso sexual:


Considérase acoso sexual a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico, de índole sexual co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha entona intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva.

Non é necesario que as accións de acoso sexual no traballo se desenvolvan durante un período prolongado de tempo. Unha soa acción, pola súa gravidade, pode ser constitutiva de acoso sexual.

Así, pódense identificar uns comportamentos concretos que, a título de exemplo, constitúen acoso sexual:

- Insinuacións ou comentarios molestos, humillantes, de contido sexual explícito ou implícito.
- Comentarios, bromas ou chistes obscenos, proposicións de carácter sexual, directas ou indirectas.
- Cartas, notas ou mails con contido sexual que propoñan, inciten ou cominen a manter relacións sexuais, ou que, sen perseguir ese obxectivo, simplemente ofendan ou intimiden ao destinatario.
- Insistencia en comentarios despectivos ou ofensivos, de natureza sexual, sobre a aparencia e imaxe de calquera persoa.
- Tocamentos, xestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.
- Participación na creación dun clima laboral que constitúa o que se coñece xurisprudencialmente como “acoso sexual ambiental”, entendendo por tal un comportamento físico ou verbal manifestado en actos, xestos ou palabras, comportamento que ademais se perciba como non desexado e non desexable pola persoa destinataria dos mesmos, e que, se ben non estea directamente dirixido á solicitude de favores de natureza sexual, sexa capaz de crear un clima odioso e ingrato, a través de, por

Emitido e revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría e Cumprimento	Data: Febreiro 2024
--	---	-------------------------------

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E TRATAMENTO DE SITUACIÓNS DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Páxina:	5 de 12

exemplo, a reiteración en comentarios ou bromas de contido libidinoso ou con constantes e innecesarias referencias á sexualidade.

- O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual.

c) Acoso discriminatorio:

✓ **Acoso discriminatorio por razón de sexo**

Situación en que se produce un comportamento, relacionado co sexo dunha persoa co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade da persoa, e de crear unha entorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva.

✓ **Acoso discriminatorio baseado na orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero ou as características sexuais**

Defínese o acoso discriminatorio como calquera conduta realizada en función da orientación sexual, a identidade sexual, a expresión de xénero ou as características sexuais, co propósito ou a consecuencia de atentar contra a dignidade dunha persoa e de crear unha entorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva.

Defínense os seguintes motivos de discriminación:

- Orientación sexual: atracción física, sexual ou afectiva cara a unha persoa.
- Identidade sexual: vivencia interna e individual do xénero tal e como cada persoa se sinte e define a si mesma, que pode corresponderse ou non co sexo asignado ao nacer.
- Expresión de xénero: manifestación que cada persoa fai da súa identidade sexual.

A modo de exemplo, pero non de xeito limitativo, cítanse condutas concretas que, cumprindo os requisitos establecidos no punto anterior, poderían constituír acoso fronte ao colectivo LGBTIQ+ se se producen de xeito reiterado, incluíndo expresamente -pero sen limitarse a elas- as persoas trans:


- Uso de linguaxe denigrante e ofensiva para dirixirse a persoas traballadoras LGBTIQ+.
- Burlas ou comentarios que ridiculicen as persoas traballadoras LGTBIQ+.
- Ridiculizar ou menosprezar as capacidades, habilidades e potencial intelectual das persoas traballadoras LGTBIQ+.
- Avaliación inxusta ou subxectiva do traballo das persoas en función da súa orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero ou características sexuais.
- Asignación de tarefas ou postos de traballo por debaixo da capacidade ou competencias profesionais da persoa en función da súa orientación sexual, identidade de xénero, expresión de xénero ou características sexuais.
- En termos xerais, o trato desfavorable baseado na orientación sexual, a identidade de xénero, a expresión de xénero ou as características sexuais

✓ **Acoso por outros motivos discriminatorios**

Defínese como acoso discriminatorio calquera conduta realizada co fin ou consecuencia de atentar contra a dignidade das persoas creando unha entorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva, cando esta se realiza por razón de nacemento, orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade, enfermidade ou condición de saúde, estado serolóxico e/ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos, lingua ou situación socioeconómica, cando se produzan dentro do ámbito empresarial – tanto físico coma dixital – .

Serán condutas constitutivas de acoso por outros motivos discriminatorios, entre outras:

Emitido e revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría e Cumprimento	Data: Febreiro 2024
--	---	-------------------------------

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E TRATAMENTO DE SITUACIÓNS DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Páxina:	6 de 12

- As medidas da organización executadas por calquera das circunstancias anteriormente enumeradas, con fins degradantes (exclusión, illamento, avaliación non equitativa do desemprego, asignación de tarefas degradantes).
- Violencia de calquera tipo cara ás persoas por calquera das circunstancias anteriormente enumeradas.
- Comportamentos, condutas ou prácticas que se tomen das circunstancias anteriormente indicadas, de forma explícita ou implícita e que teñan efecto sobre o emprego ou as condicións de traballo.
- Ridiculizar a persoas porque as tarefas que asumen non se axustan ao seu rol ou estereotipo imposto cultural ou socialmente.
- Críticas, chistes, burlas que ridiculicen a orixe racial ou étnica, a relixión ou conviccións, a discapacidade, a nacionalidade, a idade ou a orientación sexual, identidade ou expresión de xénero, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
- Menosprezar o traballo e a capacidade intelectual das persoas polas circunstancias recollidas anteriormente.

d) Actos de violencia no traballo:

Os actos de violencia están prohibidos, tanto de violencia física como de violencia psicolóxica ou verbal.

- Violencia física: débese entender como condutas de violencia física aquelas que supoñen unha agresión desa natureza que se practican no ámbito laboral.
- Violencia psicolóxica: aquelas condutas que comportan unha agresión psicolóxica entre persoas traballadoras, que xeran hostilidade, etc., podendo menoscabar a dignidade e a integridade moral da persoa.

Normalmente maniféstase de xeito verbal ou por escrito, pero pode ocorrer igualmente a través de simples xestos de menosprezo, ou de actuacións de rexeitamento social nas relacións entre compañeiros/as (ignorar preguntas a un/unha compañeiro/a, especialmente en público, restrinxir a comunicación de forma manifesta, etc.).


Os comportamentos de violencia psicolóxica, se se suceden de xeito recorrente ou sistemático, poden configurarse como condutas de acoso (sexo acoso moral, ou sexo acoso baseado nunha causa de discriminación).

Se estes actos de violencia psicolóxica son realizados en función dalgunha das causas de discriminación prohibidas pola Lei, como é por razón de sexo, orixe racial ou étnica, relixión, conviccións, etc., converteríanse, ademais, en actos discriminatorios, nunha circunstancia agravante que igualmente se considera obxecto de tratamento no presente protocolo.

Así, pódense identificar uns comportamentos concretos que, a título de exemplo, poden constituír actos de violencia con ou sen carga discriminatoria:

- Berros ou insultos dunha persoa traballadora a outra, a soas ou en grupo.
- Xestos notorios de menosprezo.
- Ignorar as preguntas dun/dunha compañeiro/a, especialmente en grupo.
- Ridiculizar un comentario realizado por unha persoa ante outros/as compañeiros/as, tanto se son comentarios sobre aspectos do traballo como de carácter persoal.
- Dirixirse verbalmente ou dirixir un email ou comunicacións especialmente malsoantes ou groseiras, ou que impliquen certa intimidación ou agresividade polo seu contido ou as súas formas, ou ben que conteñan algún aspecto libidinoso. Neste último caso, e depende da súa gravidade ou reiteración, pode constituírse como acoso sexual.

Emitido e revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría e Cumprimento	Data: Febreiro 2024
--	---	-------------------------------

 CIE Automotive	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E TRATAMENTO DE SITUACIÓNS DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Páxina:	7 de 12

- Amosar fotografías dunha persoa ao resto de compañeiros/as desvelando aspectos da súa imaxe ou intimidade que xeren unha situación incómoda, para aquel/la.
- Contestacións verbais con malos modos, usando un ton despectivo ou cun contido desapropiado, groseiro ou desagradable, segundo os estándares sociais.
- Agresión física, pelexas, etc.

e) **Ciberacoso**

Calquera das anteriores formas de acoso é susceptible de realizarse a través das tecnoloxías da información e da comunicación. En consecuencia, entenderase que existe unha situación de ciberacoso cando esta se leve a cabo a través de medios dixitais mediante a gravación, difusión ou publicación de mensaxes ou imaxes que afecten á intimidade ou liberdade da vítima no ámbito laboral. Por tanto, o ciberacoso non fai referencia a unha modalidade autónoma e independente de acoso, senón que se refire ao medio polo que estas condutas se levan a cabo: o ámbito dixital, coa ameaza engadida que iso supón para o dereito á protección de datos.

4. Medidas preventivas

Establécense como medidas preventivas de acoso, as seguintes:

- ✓ Respetar o principio de non tolerar estas condutas, empregándose, de seren necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación.
- ✓ Establecer o principio de corresponsabilidade de todas as persoas traballadoras na vixilancia dos comportamentos laborais.
- ✓ Definir programas de comunicación, que favorezan a comunicación e proximidade en calquera dos niveis da organización.

5. Canle Ética

5.1 A Canle Ética

A Canle Ética inclúe todas as vías dispoñibles para que as persoas mencionadas neste documento poidan comunicar información obtida lexitimamente no contexto dunha relación laboral ou profesional, en relación con cuestións relativas a políticas de igualdade de xénero e non discriminación, así como aquelas que poidan constituír acoso segundo as definicións contidas neste documento.

Naquilo non contemplado neste documento, aplicaranse as disposicións establecidas no Regulamento sobre a Canle Ética.


5.2 Quen pode utilizar a Canle Ética

Calquera persoa membro, entendido como tal todas as persoas que integran a mesma, xa sexa por ser traballadoras, -calquera que fose o réxime, incluído persoal en prácticas-, xa sexa por ser accionistas, directivas ou membros do Consello de Administración, así como aspirantes en procesos de selección, persoal en prácticas, xubilados/as, etc., poden transmitir información sobre presuntas condutas de acoso.

Tamén poderán utilizar a Canle Ética terceiros externos como fornecedores, contratistas e subcontratistas. Os mesmos poderán comunicar as infraccións sinaladas precedentemente a través da Canle Ética e con plena suxeición aos seus requisitos e procedemento.

Todas as persoas teñen a responsabilidade de construír unha entorna laboral en que resulten inaceptables e indesexables as condutas constitutivas de acoso, estando por tanto obrigadas a informar de calquera actuación da que teñan coñecemento que puidera ser constitutiva de acoso.

Emitido e revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría e Cumprimento	Data: Febreiro 2024
--	---	-------------------------------

 CIE Automotive	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E TRATAMENTO DE SITUACIÓNS DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Páxina:	8 de 12

5.3 Como comunicar unha posible situación de acoso

As presuntas infraccións ou consultas poderán comunicarse a través da plataforma informática, totalmente segura e confidencial, accesible na páxina web corporativa do Grupo mediante a seguinte ligazón: <https://cieautomotive.com/canal-etico>

A plataforma á que dá acceso a ligazón está dispoñible en todos os idiomas dos países nos que CIE Automotive ten presenza. Para reportar unha presunta infracción ou consulta, deberá facer clic no apartado “Formular unha denuncia” e de seguido, deberá responder ás preguntas que se presentan no formulario.

A plataforma ofrece a opción de transmitir os feitos de maneira verbal, na propia ligazón pódense atopar as repostas a posibles preguntas sobre a propia canle, sobre como presentar unha comunicación ou calquera outro tipo de cuestión deste ámbito.

As comunicacións de presuntas infraccións como as preguntas presentadas na plataforma transmítense automaticamente ao Chief Compliance Officer como Responsable do Sistema interno de información de maneira confidencial ou anónima segundo a opción elixida.

Despois de enviar o formulario, asignaráselle un número de caso xerado de xeito aleatorio. A persoa informante poderá acceder á mensaxería da plataforma para coñecer o estado da súa denuncia e comunicarse co Chief Compliance Officer mediante o "número de caso" proporcionado e a clave creada.

Por razóns de seguridade e para preservar a confidencialidade, non será posible recuperar o número de caso nin a súa clave. Polo tanto, en caso de esquecelo, requirirase que a persoa informante inicie un novo proceso de comunicación a través da plataforma.

Aqueles que proporcionen información de boa fe sobre posibles situacións de acoso estarán protexidos contra calquera represalia ou acción discriminatoria por parte da organización.

6. Procedemento de actuación


6.1 Principios

Garantimos a activación do procedemento descrito a continuación cando se produza unha denuncia de acoso.

O procedemento de actuación rexerese polos seguintes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- ✓ Garantía de confidencialidade e protección da intimidade e a dignidade das persoas implicadas, garantindo en todo caso a preservación da identidade e circunstancias persoais de quen denuncie.
- ✓ Prioridade e tramitación urxente.
- ✓ Investigación exhaustiva dos feitos, e se é preciso, dirixida por profesionais especializados.
- ✓ Garantía de actuación adoptando as medidas necesarias, incluídas, no seu caso, as de carácter disciplinario, contra a persoa ou persoas cuxas condutas de acoso resulten probadas, así como tamén con relación a quen formule imputación ou denuncia falsa, mediando mala fe.
- ✓ Indemnidade fronte a represalias, garantindo que non se producirá trato adverso ou efecto negativo nunha persoa como consecuencia da presentación pola súa parte de boa fe dunha denuncia ou manifestación en calquera sentido dirixida a impedir a situación de acoso e a iniciar o presente procedemento, (sen prexuízo das medidas disciplinarias que puideran arbitrarse en situacións de denuncia manifestamente falsas).

Emitido e revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría e Cumprimento	Data: Febreiro 2024
--	---	-------------------------------

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E TRATAMENTO DE SITUACIÓNS DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Páxina:	9 de 12

- ✓ Garantía de que a presunta vítima poida seguir no seu posto de traballo nas mesmas condicións se esa é a súa vontade.

6.2 O inicio do procedemento

A todos os efectos, naquilo non previsto neste documento, para a comunicación de información e investigación de calquera presunta conduta ou feitos que puideran entenderse constitutivos de acoso rexerá o procedemento previsto no documento denominado Regulamento sobre a Canle Ética.

Aos efectos de adecuar a estratexia de investigación dos feitos comunicados ás recomendacións existentes en materia de investigación de situacións que puideran ser constitutivas de acoso, en calquera das súas vertentes, e/ou violencia no traballo, calquera comunicación de información sobre as devanditas materias será investigada por unha comisión.

6.3 A comisión

A comisión no suposto de que se entenda que os feitos comunicados poden ser constitutivos de acoso nalgún grao, iniciará a correspondente investigación.

Cada planta ou centro produtivo do Grupo terá unha comisión propia que poderá estar integrada por:

- Director de RRHH da planta ou centro produtivo onde se rexistre a denuncia, ou no seu defecto, Director de RRHH da división ou persoa designada pola Alta Dirección.
- Técnico de Prevención de Riscos Laborais.
- Delegado/a de Prevención ou, no seu defecto, representante legal das persoas traballadoras ou, en caso de non existencia do mesmo/a ou imposibilidade de tomar parte no proceso, persoa de maior antigüidade no contrato/servizo.

Ademais, existe unha comisión corporativa que se encargará de supervisar o cumprimento global do presente protocolo que estará integrada por:

- Director de RRHH ou persoa designada pola Alta Dirección.
- Chief Compliance Officer.

As comisións de plantas ou centros produtivos teñen a obriga de reportar á comisión corporativa toda a información relativa á investigación realizada.


En caso de ausencia por vacacións, enfermidade, conflito de interese ou calquera outra causa legal, actuará de suplente a persoa designada a tal efecto segundo os procedementos de cada departamento ou función que forman parte de ambas comisións.

Os acordos tomaranse pola metade máis un dos seus membros.

As competencias das comisións serán:

- Realizar a investigación dos feitos comunicados, practicando cantas probas de carácter documental ou entrevistas sexan necesarias e garantir, en todos os casos, a máis estrita confidencialidade de asunto e das persoas implicadas.
- Obter a asistencia á comisión doutras persoas cuxa asistencia se considere de interese ou se considere que poidan contribuír a unha mellor análise e resolución da problemática presentada. Estes asistentes terán voz, pero non voto.
- Preparar un informe detallado que conteña unha conclusión dos feitos comunicados e investigados, así como as medidas propostas por parte da comisión.

Emitido e revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría e Cumprimento	Data: Febreiro 2024
--	---	-------------------------------

 CIE Automotive	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E TRATAMENTO DE SITUACIÓNS DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Páxina:	10 de 12

a) Inicio do procedemento

A instrución do expediente correrá a cargo da comisión. Cando o Chief Compliance Officer reciba a través da Canle Ética unha comunicación relativa a acoso, e tras unha primeira análise preliminar, derivaraa á comisión que corresponda para a súa investigación.

As persoas participantes na investigación quedan suxeitas á obriga de sxiilo profesional sobre as informacións ás que teñan acceso durante a tramitación do expediente. O incumprimento desta obriga poderá ser obxecto de sanción.

b) Procedemento informal

Esta fase é potestativa para as partes e dependerá da vontade que exprese ao respecto a vítima.

A comisión iniciará un procedemento confidencial e rápido de confirmación da veracidade da comunicación, podendo para iso obter as declaracións de quen considere necesario ou obter a documentación que estime oportuna.

Unha vez confirmada a existencia de indicios que doten de veracidade á información presentada sobre unha presunta situación de acoso, a comisión entrará en contacto de forma confidencial coa persoa presuntamente autora dos feitos de acoso comunicados, soa ou en presenza da presunta vítima, a elección desta, para manifestarlle a existencia de información comunicada sobre a súa conduta en materia de acoso que, de ser certa e reiterarse ou persistir no tempo, podería supoñer consecuencias ou sancións disciplinarias. Nesta reunión, a persoa presuntamente autora dos feitos poderá ofrecer as explicacións que considere convenientes.

O obxectivo do procedemento informal será resolver a situación de xeito informal buscando un acercamento á solución do problema, indagando nel, mediante a creación dun clima de comunicación e entendemento entre as partes involucradas, de cara a buscar unha solución negociada e previr que este tipo de situacións poidan desembocar en situacións de acoso.

Por tanto, o procedemento informal concluirá con (i) a declaración de non existencia de acoso, (ii) cando a persoa que se sente acosada e a persoa obxecto da comunicación identifican e analizan a actuación, comprometéndose a última á non repetición, (iii) a proposición por parte da comisión de determinadas actuacións para solucionar o caso e ambas partes amosan o seu acordo e conformidade.


Unha vez iniciado, e no caso de que o mesmo non resolvera o problema de acoso nun prazo de quince días naturais desde o seu inicio, dará lugar necesariamente á apertura do procedemento formal. O devandito prazo poderá ampliarse en caso de que concorran circunstancias excepcionais (por exemplo: coincidencia de período de vacacións, etc.).

c) Procedemento formal

O procedemento formal iniciarase (i) ben porque o resultado do método informal non foi o agardado, (ii) ben porque a comisión valorou as condutas durante o procedemento informal como graves ou moi graves, debendo a devandita comisión promover directamente este método, ou (iii) finalmente, porque a persoa que se considera acosada pode acudir a este método sen recorrer ao método informal, se así o desexa, indicándoo así na comunicación realizada a través da Canle Ética ou en calquera outro momento.

A comisión reunirse nun prazo máximo de 7 días hábiles desde a recepción da comunicación ou inicio da fase formal, tras a finalización, no seu caso, da fase informal. O devandito prazo poderá ampliarse en caso de que concorran circunstancias excepcionais (por exemplo: coincidencia de período de vacacións, etc.).

Emitido e revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría e Cumprimento	Data: Febreiro 2024
--	---	-------------------------------

 CIE Automotive	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E TRATAMIENTO DE SITUACIÓNS DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Páxina:	11 de 12

Fase de investigación:

Durante a investigación poderanse practicar cantas dilixencias se consideren necesarias para o esclarecemento dos feitos denunciados, manténdose a formalidade de dar trámite de audiencia ás partes implicadas.

Inclúese, por exemplo:

- Testemuños de persoas afectadas, implicadas e testemuñas.
- Declaracións por escrito.
- Informes dos especialistas que tratasen á persoa afectada (neste caso solicitarase a autorización expresa e por escrito da persoa interesada).
- Calquera outra evidencia que achegue información útil ao proceso.

A comisión poderá solicitar, se así se considera necesario, asesoramento xurídico externo.

Agás que concorran circunstancias excepcionais (por exemplo: coincidencia de período de vacacións, etc.), o inicio da fase de investigación non excederá os 10 días hábiles desde a presentación da comunicación ou inicio da fase formal, tras a finalización, no seu caso, da fase informal.

Elaboración de Informe

O informe conterá, como mínimo, a seguinte información:

- Relación de antecedentes do caso.
- Feitos que tras a investigación resultasen acreditados.
- Resumo das dilixencias e probas practicadas.
- Conclusións e, no seu caso, medidas propostas a fin de resolver o problema e determinar, no seu caso, as actuacións disciplinarias que puideran derivarse. As propostas de solución deben ser tomadas por unanimidade para asegurar a implantación das solucións.

En todo caso deberá recoller a convicción ou non da parte instrutora de terse cometido os feitos denunciados, facendo explícitos os feitos que quedaron obxectivamente acreditados en base ás dilixencias practicadas.

A comisión emitirá un informe detallado nun prazo máximo de 10 días hábiles desde a finalización da fase de investigación.

A duración da investigación coa emisión do informe será, como máximo, de tres meses, prorrogables por outros tres meses en función da complexidade do caso e/ou circunstancias excepcionais concurrentes.

O devandito informe remitirase á comisión corporativa da empresa, que procederá á toma e execución de decisións á vista do contido do Informe.


d) Medidas cautelares

Durante a tramitación do expediente a proposta da comisión, a Dirección de RRHH da planta poderá tomar as medidas cautelares necesarias conducentes ao cesamento inmediato da situación de acoso, sen que as devanditas medidas poidan supoñer prexuízo nas condicións laborais das persoas implicadas.

e) Asistencia ás partes

Durante a tramitación do expediente as partes implicadas poderán ser asistidas e acompañadas por unha persoa de confianza, quen deberá gardar sixilo sobre a información a que teña acceso.

Emitido e revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría e Cumprimento	Data: Febreiro 2024
--	---	-------------------------------

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E TRATAMENTO DE SITUACIÓNS DE ACOSO	Código:	CIE CO HR P 01
		Revisión:	2
		Páxina:	12 de 12

Esta persoa de confianza poderá estar presente na toma de declaracións e nas comunicacións que a parte instrutora dirixa ás persoas implicadas.

f) Peche do expediente

A comisión tomando en consideración a gravidade e transcendencia dos feitos acreditados, adoptará as medidas correctoras necesarias impondo ademais as medidas sancionadoras disciplinarias previstas na Lei e/ou convenio de aplicación.

No caso de que se determine a non existencia de acoso en calquera das súas modalidades, e igualmente se determine a mala fe da información comunicada a través da Canle Ética, aplicaranse as medidas disciplinarias correspondentes.

7. Graduación e sancións

A constancia da existencia de calquera tipo de acoso conforme ao establecido neste protocolo dará lugar á imposición de sancións por falta moi grave conforme o establecido no artigo correspondente do convenio colectivo de aplicación actualmente na empresa ou lexislación local aplicable no seu defecto.

8. Vixencia do presente protocolo e difusión

O presente protocolo entrou en vigor o día da súa aprobación pola Comisión de Auditoría e Cumprimento en febreiro de 2024.

O mesmo será susceptible de revisión en calquera momento ao longo da súa vixencia co gallo de adaptalo ou reorientalo en función da súa eficacia, evolución de CIE Automotive e/ou cambios legais ou sociais.

O presente protocolo estará dispoñible na páxina web para o coñecemento de toda a organización: [ligazón](#)

Emitido e revisado: Director de RRHH Corporativo	Aprobado: Comisión de Auditoría e Cumprimento	Data: Febreiro 2024
--	---	-------------------------------