




CIE Automotive


Protocol de prevenció i tractament
de situacions d'assetjament

	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT	Codi:	CIE CO HR P 01
		Revisió:	2
		Pàgina:	2 de 12

Contingut

1. Introducció	3
2. Objectiu i àmbit d'aplicació.....	3
3. Definicions.....	3
4. Mesures preventives.....	7
5. Cana Ètic.....	7
6. Procediment d'actuació	8
7. Graduació i sancions	12
8. Vigència del present protocol i difusió.....	12

Emès i revisat: Director de RR. HH. Corporatiu	Aprovat: Comissió d'Auditoria i Compliment	Data: febrer de 2024
--	--	--------------------------------

	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT	Codi:	CIE CO HR P 01
		Revisió:	2
		Pàgina:	3 de 12

1. Introducció

Amb la intenció de detectar, avaluar i proposar solucions sobre les relacions personals dins l'àmbit laboral que puguin derivar en l'aparició de patologies de caràcter psicosocial, procedim a oficialitzar el Protocol de prevenció i tractament de situacions d'assetjament.

2. Objectiu i àmbit d'aplicació

El present protocol té com a objectiu prevenir que es produeixi l'assetjament en l'entorn laboral i, si es produeix, assegurar que es disposa dels procediments adequats per a tractar el problema i evitar que es repeteixi. Amb aquestes mesures es pretén garantir un entorn laboral lliure d'assetjaments, en què totes les persones respectin la dignitat dels seus companys en l'àmbit professional i personal.

L'àmbit d'aplicació d'aquest protocol és CIE Automotive, S. A. i les societats en què aquesta participa¹ (d'ara endavant, «**CIE Automotive**», el «**Grup**» o la «**Societat**»). Les plantes que disposin d'un protocol propi en aquesta matèria podran aplicar el seu protocol específic si bé s'asseguraran que aquest protocol sigui coherent amb les mesures i els procediments mínims establerts en aquest protocol corporatiu.

3. Definicions

a) Assetjament moral (*mobbing*):

S'entén com a tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de comportaments, fets, ordres o paraules reiterats que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar una persona amb l'objectiu d'aconseguir un autoabandonament de la feina produint un dany progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica.

Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix l'assetjament ostenti alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la presumpta víctima.

L'assetjament moral es pot presentar de tres formes:


- ✓ De forma descendent, quan la persona que assetja ocupa un càrrec superior a la presumpta víctima de l'assetjament.
- ✓ De forma horitzontal, quan es produeix entre persones del mateix nivell jeràrquic, quan la persona que assetja normalment busca entorpir la feina de la persona que el sofreix amb la finalitat de deteriorar la imatge professional d'aquesta i fins i tot atribuir-se a sí mateixa mèrits aliens.
- ✓ De forma ascendent, quan la persona que assetja és una persona que ocupa un lloc de nivell jeràrquic inferior al de la presumpta víctima.

A tall d'exemple, entre les conductes que aïlladament o en combinació amb d'altres, passives o actives, poguessin arribar a ser constitutives d'assetjament moral sobre una persona, es poden assenyalar les següents, sempre que aquestes es produeixin de manera sistemàtica i recurrent:

- Se l'ignora, se l'exclou o se li fa el buit.
- S'avalua la seva feina de manera desigual o de forma esbiaixada, criticant la feina que fa despectivament.

¹ Aquelles en les quals és titular directa o indirectament d'una participació superior al 50 % del seu capital o hagi aconseguit la designació de més de la meitat dels membres del seu òrgan d'administració.

Emès i revisat: Director de RR. HH. Corporatiu	Aprovat: Comissió d'Auditoria i Compliment	Data: febrer de 2024
--	--	--------------------------------

 CIE Automotive	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT	Codi:	CIE CO HR P 01
		Revisió:	2
		Pàgina:	4 de 12

- Se la deixa sense feina per fer, ni tan sols a iniciativa pròpia, o se li assignen tasques o feines absurdes, impossibles o sense sentit.
- Se li exigeix una càrrega de treball insuportable de manera manifestament malintencionada o que posa en perill la seva integritat física o la seva salut.
- Rep ofenses verbals, insults, crits.
- Rep crítiques i retrets per qualsevol cosa que faci o decisió que prengui en el seu treball.
- Es qüestionen o contesten de forma sistemàtica les decisions que pren.
- Se la humilia, menysprea o infravalora en públic davant d'altres companys o davant de tercers.
- Es fa burla sobre la seva vida privada.
- Es creen sobre ella tafaneries i rumors orquestrats.
- S'imiten de forma habitual els seus gestos, la seva postura o la seva veu o se li assignen sobrenoms, amb ànim de ridiculitzar-la.
- Es monitoritza, anota, registra i consigna inequitàtivament la seva feina de manera malintencionada.
- Se li impedeixen oportunitats de desenvolupament professional.
- Se l'aïlla i se li canvia la ubicació separant-la dels seus companys/es.

Per tant, no es consideraran assetjament moral les conductes que impliquin un conflicte personal de caràcter passatger en un moment concret, ocorregut en el marc de les relacions humanes, que evidentment afecta a l'àmbit laboral, es produeix en el seu entorn, influeix en l'organització i en la relació laboral, però la seva finalitat no és l'atac malintencionat, sistemàtic i mantingut en el temps contra una persona.

b) Assetjament sexual:


Es considera assetjament sexual la situació en la qual es produeixi qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorno intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

No és necessari que les accions d'assetjament sexual a la feina es produeixin durant un període prolongat en el temps. Una sola acció, per la seva gravetat, pot ser constitutiva d'assetjament sexual.

Així, es poden identificar uns comportaments concrets que, a tall d'exemple, constitueixen assetjament sexual:

- Insinuacions i comentaris molestos, humiliants, de contingut sexual explícit o implícit.
- Comentaris, bromes o acudits obscens, proposicions de caràcter sexual, directes o indirectes.
- Cartes, notes o correus electrònics amb contingut sexual que proposin, incitin o pressionin per tenir relacions sexuals, o que, sens perseguir aquest objectiu, simplement ofenguin o intimidin el destinatari.
- Insistència en comentaris despectius o ofensius, de naturalesa sexual, sobre l'aparença i imatge de qualsevol persona.
- Tocaments, gestos obscens, fregaments innecessaris.
- Tota agressió sexual.
- Participació en la creació d'un clima laboral que constitueixi el que es coneix jurisprudencialment com a «assetjament sexual ambiental», entenent per tal un comportament físic o verbal manifestat en actes, gestos o paraules, comportament que a més es percep com a indesitjat e indesitjable per la seva persona destinatària, i que, per bé que no estigui directament dirigit a la sol·licitud de favors de naturalesa sexual, sigui

Emès i revisat: Director de RR. HH. Corporatiu	Aprovat: Comissió d'Auditoria i Compliment	Data: febrer de 2024
--	--	--------------------------------

	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT	Codi:	CIE CO HR P 01
		Revisió:	2
		Pàgina:	5 de 12

capaç de crear un clima odiós e ingrát, a través de, per exemple, la reiteració de comentaris o bromes de contingut libidinós o amb constants i innecessàries referències a la sexualitat.

- El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual.

c) Assetjament discriminatori:

✓ **Assetjament discriminatori per raó de sexe**

Situació en que es produeix un comportament, relacionat amb el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

✓ **Assetjament discriminatori basat en l'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o les característiques sexuals**

L'assetjament discriminatori es defineix com a qualsevol conducta realitzada en funció de l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals, amb el propòsit o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es defineixen els motius de discriminació següents:

- Orientació sexual: atracció física, sexual o afectiva cap a una persona.
- Identitat sexual: vivència interna i individual del gènere tal com cada persona se sent i es defineix a sí mateixa, que es pugui correspondre o no amb el sexe assignat en el moment de néixer.
- Expressió de gènere: manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.


A tall d'exemple, però no de forma limitadora, s'esmenten conductes concretes que, complint amb els requisits establerts en el punt anterior, podrien constituir assetjament cap al col·lectiu LGBTIQ+ si es produeixen de forma reiterada, incloent-hi expressament - però sense limitar-se a elles- les persones trans:

- Ús de llenguatge denigrant i ofensiu per a dirigir-se a treballadors LGBTIQ+.
- Burles o comentaries que ridiculitzin els treballadors LGTBIQ+.
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual dels treballadors LGTBIQ+.
- Avaluació injusta o esbiaixada del treball de les persones en funció de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
- Assignació de tasques o llocs de treball por sota de la capacitat o competències professionals de la persona en funció de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
- En termes generals, el tracte desfavorable basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.

✓ **Assetjament per altres motius discriminatoris**

Es defineix com a assetjament discriminatori qualsevol conducta realitzada amb la finalitat o conseqüència d'atemptar contra la dignitat de les persones creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, quan aquesta es realitza per raó de naixement, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, malaltia o condició de salut, estat serològic o predisposició genètica a patir patologies i trastorns,

Emès i revisat: Director de RR. HH. Corporatiu	Aprovat: Comissió d'Auditoria i Compliment	Data: febrer de 2024
--	--	--------------------------------

	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT	Codi:	CIE CO HR P 01
		Revisió:	2
		Pàgina:	6 de 12

llengua o situació socioeconòmica, quan es produeixin dins l'àmbit empresarial –tant físic com digital–.

Seràn conductes constitutives d'assetjament per altres motius discriminatoris, entre d'altres:

- Les mesures organitzacionals executades per qualsevol de les circumstàncies enumerades anteriorment, amb finalitats degradants (exclusió, aïllament, avaluació no equitativa de la desocupació, assignació de tasques degradants).
- Violència de qualsevol tipus cap a les persones per qualsevol de les circumstàncies enumerades anteriorment.
- Comportaments, conductes o pràctiques que s'executin en les circumstàncies indicades anteriorment, de forma explícita o implícita i que tinguin efecte sobre l'ocupació o les condicions de treball.
- Ridiculitzar persones pel fet que les tasques que assumeixen no s'ajusten al seu rol o estereotip imposat cultural o socialment.
- Crítiques, acudits, burles que ridiculitzin l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, la nacionalitat, l'edat o l'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Menysprear el treball i la capacitat intel·lectual de les persones per les circumstàncies que s'han exposat anteriorment.

d) Actes de violència a la feina:

Els actes de violència estan prohibits, tant de violència física com de violència psicològica o verbal.

- Violència física: s'ha d'entendre com a conductes de violència física les que suposen una agressió d'aquesta naturalesa que es practiquen en l'àmbit laboral.
- Violència psicològica: les conductes que comporten una agressió psicològica entre treballadors, que generen hostilitat, etc., i que podem menyscabar la dignitat i la integritat moral de la persona.

Normalment es manifesta de forma verbal o per escrit, però pot succeir igualment a través de mers gestos de menyspreu, o d'actuacions de rebuig social en les relacions entre companys/es (ignorar preguntes a un/a company/a, especialment en públic, restringir la comunicació de forma manifesta, etc.).


Els comportaments de violència psicològica, si se succeeixen de forma recurrent o sistemàtica, poden configurar-se com a conductes d'assetjament (sia assetjament moral, o sia assetjament basat en una causa de discriminació).

Si aquests actes de violència psicològica es realitzen en funció d'alguna de les causes de discriminació prohibides per la Llei, com és per raó de sexe, origen racial o ètnic, religió, conviccions, etc., es convertiren, a més, en actes discriminatoris, en una circumstància agreujant que igualment es considera objecte de tractament en el present protocol.

Així, es poden identificar uns comportaments concrets que, a tall d'exemple, poden constituir actes de violència amb o sense càrrega discriminatòria:

- Crits o insults d'una persona treballadora a una altra, a soles o en grup.
- Gestos notoris de menyspreu.
- Ignorar les preguntes d'un/a company/a, especialment en grup.
- Ridiculitzar un comentari realitzat per una persona davant d'altres companys/es, tant si són comentaris sobre aspectes de la feina com de caràcter personal.

Emès i revisat: Director de RR. HH. Corporatiu	Aprovat: Comissió d'Auditoria i Compliment	Data: febrer de 2024
--	--	--------------------------------

	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT	Codi:	CIE CO HR P 01
		Revisió:	2
		Pàgina:	7 de 12

- Dirigir-se verbalment o dirigir un correu electrònic o comunicacions especialment malsonants o grollers, o que impliquin certa intimidació o agressivitat pel seu contingut o les seves formes, o que continguin algun aspecte libidinós. En aquest darrer cas, i depenent de la seva gravetat o reiteració, pot constituir assetjament sexual.
- Mostrar fotografies d'una persona a la resta de companys/es desvelant aspectes de la seva imatge o intimitat que generin una situació incòmoda, per a ell/a.
- Contestacions verbals amb males maneres, utilitzant un to despectiu o amb un contingut inapropiat, groller o desagradable, segons els estàndards socials.
- Agressió física, baralles, etc.

e) Ciberassetjament

Qualsevol de les anteriors formes d'assetjament és susceptible de realitzar-se a través de les tecnologies de la informació i de la comunicació. En conseqüència, s'entendrà que existeix una situació de ciberassetjament quan aquesta es dugui a terme a través de mitjans digitals mitjançant la gravació, difusió o publicació de missatges o imatges que afectin la intimitat o llibertat de la víctima en l'àmbit laboral. Per tant, el ciberassetjament no fa referència a una modalitat autònoma i independent d'assetjament, sinó que es refereix al mitjà amb el qual aquestes conductes es duguin a terme: l'àmbit digital, amb la amenaça afegida que això suposa per al dret a la protecció de dades.

4. Mesures preventives

S'estableixen com a mesures preventives d'assetjament, les següents:

- ✓ Respectar el principi de no tolerar aquestes conductes, fent servir, en cas que sigui necessari, les mesures disciplinàries que preveu la legislació laboral aplicable.
- ✓ Establir el principi de corresponsabilitat de tots els treballadors en la vigilància dels comportaments laborals.
- ✓ Definir programes de comunicació, que afavoreixin la comunicació i proximitat en qualsevol nivell de l'organització.

5. Cana Ètic

5.1 El Canal Ètic


El Canal Ètic inclou totes les vies disponibles perquè les persones esmentades en aquest document puguin comunicar informació obtinguda legítimament en el context d'una relació laboral o professional, en relació amb qüestions relatives a polítiques d'igualtat de gènere i no discriminació, així com les que puguin constituir assetjament segons les definicions contingudes en aquest document.

En allò no contemplat en aquest document, s'aplicaran les disposicions establertes en el Reglament sobre el Canal Ètic.

5.2 Qui pot utilitzar el Canal Ètic

Qualsevol persona membre, entenent com a tal totes les persones que la integren, ja siguin treballadors, -qualsevol que sigui el règim, incloent-hi el personal en pràctiques-, accionistes, directius o membres del Consell d'Administració, així com aspirants en processos de selecció, personal en pràctiques, jubilats/des, etc., poden transmetre informació sobre presumptes conductes d'assetjament.

Emès i revisat: Director de RR. HH. Corporatiu	Aprovat: Comissió d'Auditoria i Compliment	Data: febrer de 2024
--	--	--------------------------------

 CIE Automotive	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT	Codi:	CIE CO HR P 01
		Revisió:	2
		Pàgina:	8 de 12

També podran utilitzar el Canal Ètic tercers externs com ara proveïdors, contractistes i subcontractistes. Aquests podran comunicar les infraccions assenyalades anteriorment a través del Canal Ètic i amb plena subjecció als seus requisits i procediment.

Totes les persones tenen la responsabilitat de construir un entorn laboral on resultin inacceptables i indesitjables les conductes que constitueixen assetjament, estant per tant obligades a informar de qualsevol actuació de la qual tinguin coneixement que pogués constituir un assetjament.

5.3 Com comunicar una possible situació d'assetjament

Les presumptes infraccions o consultes podran comunicar-se a través de la plataforma informàtica, totalment segura i confidencial, accessible a la pàgina web corporativa del Grup mitjançant l'enllaç següent: <https://cieautomotive.com/canal-etico>

La plataforma a la qual hi dona accés l'enllaç està disponible en tots els idiomes dels països en què CIE Automotive hi té presència. Per a reportar una presumpta infracció o consulta, haurà de clicar a l'apartat «Formular una denúncia» i a continuació, haurà de respondre les preguntes que es presenten en el formulari.

La plataforma ofereix l'opció de transmetre els fets de manera verbal, en el mateix enllaç es poden trobar les respostes a possibles preguntes sobre el mateix canal, sobre com presentar una comunicació o qualsevol altre qüestió d'aquest àmbit.

Les comunicacions de presumptes infraccions com les preguntes plantejades a la plataforma es transmeten automàticament al Chief Compliance Officer com a responsable del Sistema intern d'informació de manera confidencial o anònima segons l'opció escollida.

Després d'enviar el formulari, se li assignarà un número de cas generat de forma aleatòria. La persona informant podrà accedir a la missatgeria de la plataforma per a conèixer l'estat de la seva denúncia i comunicar-se amb el Chief Compliance Officer mitjançant el «número de cas» proporcionat i la clau creada.

Per raons de seguretat i per tal de preservar la confidencialitat, no serà possible recuperar el número de cas ni la seva clau. Per tant, en cas d'oblit, es requerirà que la persona informant iniciï un nou procés de comunicació a través de la plataforma.

Els qui proporcionin informació de bona fe sobre possibles situacions d'assetjament estaran protegits de qualsevol represàlia o acció discriminatòria per part de l'organització.

6. Procediment d'actuació


6.1 Principis

Garantim l'activació del procediment descrit a continuació quan es produeixi una denúncia d'assetjament.

El procediment d'actuació es registrarà pels principis següents, que s'hauran de respectar en tot moment:

- ✓ Garantia de confidencialitat i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, garantint en tot cas la preservació de la identitat i circumstàncies personals de qui denunciï.
- ✓ Prioritat i tramitació urgent.
- ✓ Investigació exhaustiva dels fets, i si és necessari, dirigida per professionals especialitzats.
- ✓ Garantia d'actuació adoptant les mesures necessàries, incloent-hi, si escau, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes d'assetjament de les quals resultin

Emès i revisat: Director de RR. HH. Corporatiu	Aprovat: Comissió d'Auditoria i Compliment	Data: febrer de 2024
--	--	--------------------------------

	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT	Codi:	CIE CO HR P 01
		Revisió:	2
		Pàgina:	9 de 12

provades, així com també en relació amb qui formuli una imputació o denúncia falsa, mitjançant mala fe.

- ✓ Indemnitat enfront de represàlies, garantint que no es produirà cap tracte advers o efecte negatiu en una persona com a conseqüència d'haver presentat per part seva de bona fe una denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar el present procediment, (sense perjudici de les mesures disciplinàries que es poguessin adoptar en situacions de denúncia manifestament falses).
- ✓ Garantia que la presumpta víctima pugui seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si aquesta és la seva voluntat.

6.2 L'inici del procediment

A tots els efectes, en allò no previst en aquest document, per a la comunicació d'informació i investigació de qualsevol presumpta conducta o fets que es poguessin entendre com a constitutius d'assetjament regirà el procediment previst en el document denominat Reglament sobre el Canal Ètic.

Als efectes d'adequar l'estratègia d'investigació dels fets comunicats a les recomanacions existents en matèria d'investigació de situacions que poguessin constituir assetjament, en qualsevol de les seves vessants, o violència a la feina, qualsevol comunicació d'informació sobre les dites matèries serà investigada per una comissió.

6.3 La comissió

En el cas que s'entengui que els fets comunicats poden constituir assetjament en algun grau, la comissió iniciarà la investigació corresponent.

Cada planta o centre productiu del Grup tindrà una comissió pròpia que podrà estar integrada per:

- Director de RR. HH. de la planta o centre productiu on es registri la denúncia, o en el seu defecte, director de RR. HH. de la divisió o persona designada per l'Alta Direcció.
- Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals.
- Delegat/da de Prevenció o, en el seu defecte, representant legal dels treballadors o, en cas que aquest/a no existeixi o d'impossibilitat de prendre part en el procés, la persona de major antiguitat en el contracte/servei.

A més, existeix una comissió corporativa que s'encarregarà de supervisar el compliment global del present protocol que estarà integrada per:

- Director de RR. HH. o la persona designada per l'Alta Direcció.
- Chief Compliance Officer.

Les comissions de plantes o centres productius tenen l'obligació de reportar a la comissió corporativa tota la informació relativa a la investigació realitzada.


En cas d'absència per vacances, malaltia, conflicte d'interès o qualsevol altra causa legal, actuarà de suplent la persona designada a tal efecte segons els procediments de cada departament o funció que formen part d'ambdues comissions.

Els acords es prendran per part de la meitat més un dels seus membres.

Les competències de les comissions seran:

- Realitzar la investigació dels fets comunicats, practicant totes les proves de caràcter documental o entrevistes que siguin necessàries i garantir, en tots els casos, la més estricta confidencialitat de l'assumepte i de les persones implicades.

Emès i revisat: Director de RR. HH. Corporatiu	Aprovat: Comissió d'Auditoria i Compliment	Data: febrer de 2024
--	--	--------------------------------

 CIE Automotive	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT	Codi:	CIE CO HR P 01
		Revisió:	2
		Pàgina:	10 de 12

- Procurar l'assistència a la comissió d'altres persones l'assistència de les quals es consideri d'interès o es consideri que puguin contribuir a una millor anàlisi i resolució de la problemàtica plantejada. Aquests assistents tindran veu, però no vot.
- Preparar un informe detallat en què hi hagi una conclusió dels fets comunicats i investigats, així com les mesures proposades per part de la comissió.

a) Inici del procediment

La instrucció de l'expedient serà a càrrec de la comissió. Quan el Chief Compliance Officer, a través del Canal Ètic, rebí una comunicació relativa a un assetjament, i després d'una primera anàlisi preliminar ho derivarà a la comissió que correspongui per a la seva investigació.

Les persones participants en la investigació queden subjectes a l'obligació de sigil professional sobre les informacions a les quals tinguin accés durant la tramitació de l'expedient. L'incompliment d'aquesta obligació podrà ser objecte de sanció.

b) Procediment informal

Aquesta fase és potestativa per a les parts i dependrà de la voluntat que la víctima expressi al respecte.

La comissió, iniciarà un procediment confidencial i ràpid de confirmació de la veracitat de la comunicació, per a la qual cosa podrà obtenir les declaracions de qui consideri necessari o aconseguir la documentació que estimi oportuna.

Un cop confirmada l'existència d'indicis que dotin de veracitat a la informació presentada sobre una presumpta situació d'assetjament, la comissió es posarà en contacte de forma confidencial amb la persona presumptament autora dels fets d'assetjament comunicats, sola o en presència de la presumpta víctima, a elecció d'aquesta última, per tal de manifestar-li l'existència d'informació comunicada sobre la seva conducta en matèria d'assetjament que, si és certa i reiterada o persisteix en el temps, podria comportar-li conseqüències o sancions disciplinàries. En aquesta reunió, la persona presumptament autora dels fets podrà fer les explicacions que considere convenientes.

L'objectiu del procediment informal serà resoldre la situació de manera informal buscant un apropament a la solució del problema, indagant en ell, mitjançant la creació d'un clima de comunicació i entesa entre les parts involucrades, de cara a buscar una solució negociada i prevenir que aquest tipus de situacions puguin desembocar en situacions d'assetjament.


Per tant, el procediment informal conclourà amb (i) la declaració de no existència d'assetjament, (ii) quan la persona que se sent assetjada i la persona objecte de la comunicació identifiquen i analitzen l'actuació, comproment-se la última a que no es repeteixi, (iii) la proposició per part de la comissió de determinades actuacions per a solucionar el cas i ambdues parts mostren el seu acord i conformitat.

Un cop iniciat, i en el cas que aquest no hagi resolt el problema d'assetjament en un termini de quinze dies naturals des del seu inici, donarà lloc necessàriament a l'obertura del procediment formal. L'esmentat termini es podrà ampliar en cas que concorrin circumstàncies excepcionals (per exemple: coincidència de període de vacances, etc.).

c) Procediment formal

El procediment formal s'iniciarà (i) sia perquè el resultat del mètode informal no ha estat l'esperat, (ii) sia perquè la comissió ha valorat les conductes durant el procediment informal com a greus o molt greus, havent de promoure la dita comissió directament aquest mètode, o (iii) finalment, perquè la persona que es considera assetjada pugui acudir a aquest mètode

Emès i revisat: Director de RR. HH. Corporatiu	Aprovat: Comissió d'Auditoria i Compliment	Data: febrer de 2024
--	--	--------------------------------

 CIE Automotive	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT	Codi:	CIE CO HR P 01
		Revisió:	2
		Pàgina:	11 de 12

sense recórrer al mètode informal, si així ho desitja, indicant-ho així en la comunicació realitzada a través del Canal Ètic o en qualsevol altre moment.

La comissió es reunirà en un termini màxim de 7 dies hàbils des de la recepció de la comunicació o inici de la fase formal, després de la finalització, si s'escau, de la fase informal. L'esmentat termini es podrà ampliar en cas que concorrin circumstàncies excepcionals (per exemple: coincidència de període de vacances, etc.).

Fase d'investigació:

Durant la investigació es podran practicar totes les diligències que es considerin necessàries per tal d'esclarir els fets denunciats, mantenint-se la formalitat de donar tràmit d'audiència a les parts implicades.

S'inclou, per exemple:

- Testimonis de persones afectades, implicades i testimonis.
- Declaracions per escrit.
- Informes dels especialistes que hagin tractat la persona afectada (en aquest cas se sol·licitarà l'autorització expressa i per escrit de la persona interessada).
- Qualsevol altra evidència que aportï informació útil al procés.

La comissió podrà sol·licitar assessorament jurídic extern, en cas que ho considerés necessari.

Tret que concorrin circumstàncies excepcionals (per exemple: coincidència de període de vacances, etc.), l'inici de la fase d'investigació no excedirà els 10 dies hàbils des de la presentació de la comunicació o inici de la fase formal, després de la finalització, si s'escau, de la fase informal.

Elaboració d'Informe

L'informe contindrà, com a mínim, la informació següent:

- Relació d'antecedents del cas.
- Fets que després de la investigació han resultat acreditats.
- Resum de les diligències i proves practicades.
- Conclusions i, si escau, mesures proposades a fi de resoldre el problema i determinar, si escau, les actuacions disciplinàries que es poguessin derivar. Les propostes de solució s'han de prendre per unanimitat per a assegurar la implantació de les solucions.

En tot cas haurà de recollir la convicció o no de la part instructora d'haver-se comès els fets denunciats, explicitant els fets que han quedat objectivament acreditats en funció de les diligències que s'han practicat.

La comissió emetrà un informe detallat en un termini màxim de 10 dies hàbils des de la finalització de la fase de investigació.


La duració de la investigació amb l'emissió de l'informe serà, com a màxim, de tres mesos, prorrogables per una altres tres mesos en funció de la complexitat del cas o de les circumstàncies excepcionals concurrents.

L'esmentat informe es remetrà a la comissió corporativa de l'empresa, la qual prendrà i executarà les decisions a la vista del contingut de l'Informe.

d) Mesures cautelars

Durant la tramitació de l'expedient a proposta de la comissió, la Direcció de RR.HH. de la planta podrà prendre les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de

Emès i revisat: Director de RR. HH. Corporatiu	Aprovat: Comissió d'Auditoria i Compliment	Data: febrer de 2024
--	--	--------------------------------

 CIE Automotive	PROTOCOL DE PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT	Codi:	CIE CO HR P 01
		Revisió:	2
		Pàgina:	12 de 12

la situació d'assetjament, sense que les dites mesures puguin suposar un perjudici en les condicions laborals de les persones implicades.

e) Assistència a les parts

Durant la tramitació de l'expedient les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, la qual haurà de mantenir el secret de la informació a la qual hi tingui accés.

Aquesta persona de confiança podrà estar present en la presa de declaracions i en les comunicacions que la part instructora dirigeixi a les persones implicades.

f) Tancament de l'expedient

La comissió considerant la gravetat i transcendència dels fets acreditats, adoptarà les mesures correctores necessàries imposant a més les mesures sancionadores disciplinàries que preveu la Llei o el conveni aplicable.

En cas que es determini la no existència d'assetjament en qualsevol de les seves modalitat, i igualment es determini la mala fe de la informació comunicada a través del Canal Ètic, s'aplicaran les mesures disciplinàries corresponents.

7. Graduació i sancions

La constància de l'existència de qualsevol tipus d'assetjament conforme al que estableix aquest protocol donarà lloc a la imposició de sancions per falta molt greu de conformitat amb el que estableix l'article corresponent del conveni col·lectiu aplicable actualment a l'empresa, o en defecte seu, la legislació local aplicable.

8. Vigència del present protocol i difusió

El present protocol va entrar en vigor el dia de la seva aprovació per part de la Comissió d'Auditoria i Compliment el febrer de 2024.

Serà susceptible de revisió en qualsevol moment al llarg de la seva vigència a fi i efecte d'adaptar-lo o reorientar-lo en funció de la seva eficàcia, l'evolució de CIE Automotive o de canvis legals o socials.

El present protocol estarà disponible a la pàgina web per al coneixement per part de tota l'organització: [link](#)

Emès i revisat: Director de RR. HH. Corporatiu	Aprovat: Comissió d'Auditoria i Compliment	Data: febrer de 2024
--	--	--------------------------------