




CIE Automotive


Jazarpen-egoeren prebentzioaren eta
tratamenduaren protokoloa

	JAZARPEN-EGOEREN PREBENTZIOAREN ETA TRATAMENDUAREN PROTOKOLOA	Kodea:	CIE CO HR P 01
		Berrikuspena:	2
		Orrialdea:	2 / 12

Edukia

1. Sarrera	3
2. Helburua eta aplikatzeko eremua	3
3. Definizioak	3
4. Prebentzio-neurriak	7
5. Kanal etikoa	7
6. Jarduteko prozedura	8
7. Mailaketa eta zigorrak.....	12
8. Protokolo honen indarraldia eta hedapena	12

Igorri eta berrikusi duena: Giza baliabide korporatiboaren zuzendaria	Onartu duena: Auditoretza- eta betetze-komisioa	Data: 2024ko otsaila
---	---	--------------------------------

	JAZARPEN-EGOEREN PREBENTZIOAREN ETA TRATAMENDUAREN PROTOKOLOA	Kodea:	CIE CO HR P 01
		Berrikuspena:	2
		Orrialdea:	3 / 12

1. Sarrera

Lan-eremuan patologia psikosozialak agertzea eragin dezaketen harreman pertsonalei buruzko konponbideak hauteman, ebaluatu eta proposatzeko asmoz, Jazarpen-egoerak prebenitzeko eta tratatzeko protokoloa ofizialdu dugu.

2. Helburua eta aplikatzeko eremua

Protokolo honen helburua lan-ingurunean jazarpena prebenitzea da, eta, jazarpena gertatzen bada, arazoa tratatzeko eta berriro gerta ez dadin prozedura egokiak daudela ziurtatzea. Neurri horien bidez, jazarpenik gabeko lan-ingurunea bermatu nahi da, non pertsona guztiak beren lankideen duintasuna errespetatuko duten eremu profesionalean eta pertsonalean.

Protokolo honen aplikazio-eremua CIE Automotive, S.A. enpresa da, eta hark parte hartzen duen sozietateak¹ (aurrerantzean, “**CIE Automotive**”, “**Taldea**” edo “**Sozietatea**”). Arlo horretan protokolo propioa duten plantek beren protokolo espezifikoak aplikatu dezakete, baina protokolo hori protokolo korporatibo honetan zehaztutako gutxienezko neurriekin eta prozedurekin bat datorrela ziurtatuko da.

3. Definizioak

a) Jazarpen morala (*mobbing-a*):

Halakotzat hartzen da lan-eremuan pertsona baten gainean luzaroan egiten den abusuzko edo indarkeria psikologikoko jokabide oro, pertsona bat gutxiestea, aintzat ez hartzea edo isolatzea helburu duten jokabide, gertakari, agindu edo hitz errepikatuen bidez adierazten denean, pertsona horren duintasunean edo osotasun psikikoan kalte progresibo eta etengabea eraginez lana bere kabuz uztea lortzeko helburuarekin.

Inguruabar astungarritzat jotzen da jazarpena egiten duen pertsonak ustezko biktimarekiko aginte hierarkikoren bat izatea enpresaren egituran.

Jazarpen morala hiru modutan ager daiteke:


- ✓ Beherantz, jazarpen duenak ustezko jazarpenaren biktimak baino kargu handiagoa duenean.
- ✓ Horizontalki, maila hierarkiko bereko pertsonen artean gertatzen denean. Normalean, erasotzen duenak jasaten duenaren lana oztopatu nahi izaten du, haren irudi profesionala hondatzeko eta bere buruari besteen merituak egozteko.
- ✓ Goranzkoa, erasotzen duena ustezko biktima baino hierarkia-maila baxuagoko lanpostu bat betetzen duen pertsona bat denean.

Adibide gisa, pertsona baten aurkako jazarpen morala izan daitezkeen jokabideen artean, honako hauek aipa daitezke, baldin eta jokabide horiek sistematikoki eta behin eta berri gertatzen badira:

- Ez ikusiarena egiten zaio, baztertu egiten dute edo alde batera uzten dute.
- Bere lana modu desberdinean edo partzialean ebaluatzen da, mespretxuz egiten duen lana kritikatu.
- Inolako lanik gabe uzten da, ezta bere ekimenez ere, edo zeregin edo lan zentzugabeak, ezinezkoak edo zentzurik gabekoak esleitzen zaizkio.

¹ Zuzenean edo zeharka kapitalaren % 50etik gorako partaidetza duenak edo administrazio-organoko kideen erdia baino gehiago izendatzea lortu duenak.

Igorri eta berrikusi duena: Giza baliabide korporatiboaren zuzendaria	Onartu duena: Auditorretza- eta betetze-komisioa	Data: 2024ko otsaila
---	--	--------------------------------

	JAZARPEN-EGOEREN PREBENTZIOAREN ETA TRATAMENDUAREN PROTOKOLOA	Kodea:	CIE CO HR P 01
		Berrikuspena:	2
		Orrialdea:	4 / 12

- Argi eta garbi asmo txarrez egindako lan-karga jasanezina eskatzen zaio, edo bere osotasun fisikoa edo osasuna arriskuan jartzen duena.
- Hitzeko irainak, laidoak edo oihuak jasotzen ditu.
- Egiten duen edo bere lanean hartzen duen edozein gauzarengatik kritikak eta gaitzespenak jasotzen ditu.
- Hartzen dituen erabakiak sistematikoki zalantzan jartzen edo erantzuten dira.
- Jendaurrean beste lankide batzuen edo hirugarrenen aurrean umiliatu, mespretxatu edo gutxietsi egiten da.
- Iseka egiten zaio bere bizitza pribatuari.
- Txutxu-mutxuak eta zurrumurru prestatuak sortzen zaizkio.
- Haren keinuak, jarrera edo ahotsa imitatzen dira, edo ezizenak jartzen zaizkio, barregarri uzteko asmoz.
- Asmo txarrez egindako lana monitorizatu, idatzi, erregistratu eta modu bidegabean bidaltzen da.
- Garapen profesionalerako aukerak eragozten zaizkio.
- Isolatu egiten da eta kokapena aldatzen zaio, bere lankideengandik bereiziz.

Beraz, ez dira jazarpen moralizat hartuko une jakin batean gatazka pertsonal iragankor bat eragiten duten jokabideak, giza harremanen esparruan gertatutakoak, lan-eremuan eragina dutenak, haien ingurunean gertatzen direnak, antolamenduan eta lan-harremanean eragina dutenak, baina haien helburua pertsona baten aurka asmo txarrez, sistematikoki eta denboran zehar irautea helburu ez duen eraso.

b) Sexu-jazarpena:


Sexu-jazarpentzat hartzen da pertsona baten duintasunaren aurka egiteko sexu-izaerako edozein portaera, ahozkoa, ez-ahozkoa edo fisikoa, gertatzen den egoera, bereziki ingurune larderiatsua, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria edo iraingarria sortzen denean.

Ez da beharrezkoa laneko sexu-jazarpenerako ekintzak denbora luzez egitea. Ekintza bakarra, duen larritasunagatik, sexu-jazarpena izan daiteke.

Hala, jokabide jakin batzuk identifika daitezke, eta, adibide gisa, sexu-jazarpena dira:

- Iradokizunak eta iruzkin gogaikarriak, umiliagarriak, eduki sexual esplizitua edo inplizitua dutenak.
- Iruzkin, txantxa edo txiste lizunak, proposamen sexualak, zuzenak edo zeharkakoak.
- Eduki sexuala duten gutun, ohar edo mezu elektronikoak, sexu-harremanak izatea proposatzen, bultzatzen edo presionatzen dutenak, edo, helburu hori lortu gabe, hartzailea iraintzen edo beldurtzen dutenak.
- Sexu-izaerako mespretxuzko edo irainezko iruzkinak behin eta berriz egitea, edozein pertsonaren itxurari eta irudiari buruz.
- Ukituak, keinu lizunak, alferrikako igurtziak.
- Sexu-eraso oro.
- Jurisprudenzian "ingurunekeo sexu-jazarpena" gisa ezagutzen dena osatzen duen lan-giroa sortzen parte hartzea, hau da, egintzetan, keinuetan edo hitzetan adierazitako portaera fisikoa edo hitzezkoa, eta jokabide hori, gainera, hartzaileek nahi ez dutena eta nahi ez dutena dela uste izatea, eta, sexu-izaerako mesedeak eskatzera zuzenean zuzenduta ez badago ere, giro gorrotagarri eta esker txarrekoa sortzeko gai izatea, adibidez, eduki lizuna duten edo sexualitateari etengabe eta beharrik gabe erreferentzia egiten dioten iruzurrak edo txantxak errepikatuz.
- Eskubide bat edo eskubide-igurikimen bat baldintzatzea sexu-jazarpenerako egoera bat onartzeko.

Igorri eta berrikusi duena: Giza baliabide korporatiboaren zuzendaria	Onartu duena: Auditorretza- eta betetze-komisioa	Data: 2024ko otsaila
---	--	--------------------------------

 CIE Automotive	JAZARPEN-EGOEREN PREBENTZIOAREN ETA TRATAMENDUAREN PROTOKOLOA	Kodea:	CIE CO HR P 01
		Berrikuspena:	2
		Orrialdea:	5 / 12

c) Jazarpen diskriminatzailea:

✓ **Sexuagatiko jazarpen diskriminatzailea**

Jokabide bat gertatzen den egoera, pertsona baten sexuarekin zerikusia duena pertsonaren duintasunaren aurka egiteko helburuarekin edo efektuarekin, eta ingurune larderiatsua, etsaitasunezkoa, laidogarria, umiliagarria edo iraingarria sortzeko helburuarekin edo efektuarekin.

✓ **Sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean edo sexu-ezaugarrietan oinarritutako jazarpen diskriminatzailea**

Jazarpen diskriminatzailea honela definitzen da: sexu-orientazioaren, sexu-identitatearen, genero-adierazpenaren edo sexu-ezaugarrien arabera egiten den edozein jokabide, pertsona baten duintasunaren aurka egiteko eta larderiak, etsaitasunezko, laidogarrizko, umiliaziozko edo iraingarrizko ingurune bat sortzeko helburuarekin edo ondorioarekin.

Honako diskriminazio-arrazoi hauek definitzen dira:

- Sexu-orientazioa: pertsona batenganako erakarpen fisikoa, sexuala edo afektiboa.
- Sexu-identitatea: generoaren barneko eta banakako bizipena, pertsona bakoitzak bere burua sentitzen eta definitzen duen bezala, jaiotzean esleitutako sexuarekin bat etor daitekeena edo ez.
- Genero-adierazpena: pertsona bakoitzak bere sexu-identitateaz egiten duen adierazpena.


Adibide gisa, baina ez modu mugatzailean, aurreko puntuan ezarritako baldintzak betez gero, LGBTIQ+ kolektiboaren aurkako jazarpena izan daitezkeen jokabide zehatzak aipatzen dira, trans pertsonak berariaz barne hartuta (baina horietara mugatu gab):

- Hizkuntza iraingarria eta laidogarria erabiltzea LGBTIQ+ langileei zuzentzeko.
- LGBTIQ+ langileak barregarri utziko dituzten isekak edo iruzkinak.
- LGBTIQ+ langileen gaitasunak, trebetasunak eta potentzial intelektuala barregarri uztea eta gutxietea.
- Pertsonen lanaren ebaluazio bidegabea edo partziala, beren sexu-orientazioaren, genero-identitatearen, genero-adierazpenaren edo sexu-ezaugarrien arabera.
- Pertsonaren gaitasun profesionaletik beherako zereginak edo lanpostuak esleitzea, orientazio sexualaren, genero-identitatearen, genero-adierazpenaren edo ezaugarri sexualen arabera.
- Oro har, sexu-orientazioan, genero-identitatean, genero-adierazpenean edo sexu-ezaugarrietan oinarritutako tratu kaltegarria.

✓ **Beste arrazoi diskriminatzaile batzuegatiko jazarpena**

Jazarpen diskriminatzailetzat hartzen da pertsonen duintasunaren aurka egiteko egiten den edozein jokabide, ingurune larderiatsua, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria edo iraingarria sortuz, baldin eta jokabide hori honako arrazoi hauengatik egiten bada: jaiotza, arraza edo etnia, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina, gaixotasuna edo osasun-egoera, egoera serologikoa eta/edo patologiak eta nahasmenduak jasateko joera genetikoa, hizkuntza edo egoera sozioekonomikoa, enpresaren esparruan gertatzen direnean –fisikoa zein digitala–.

Igorri eta berrikusi duena: Giza baliabide korporatiboaren zuzendaria	Onartu duena: Auditorretza- eta betetze-komisioa	Data: 2024ko otsaila
---	--	--------------------------------

	JAZARPEN-EGOEREN PREBENTZIOAREN ETA TRATAMENDUAREN PROTOKOLOA	Kodea:	CIE CO HR P 01
		Berrikuspena:	2
		Orrialdea:	6 / 12

Beste arrazoi diskriminatzaile batzuentzako jazarpena dakarten jokabideak izango dira, besteak beste:

- Arestian aipatutako edozein zirkunstantziarengatik gauzatutako antolamenduneurriak, helburu apalesgarriekin (bazterketa, isolamendua, langabeziaren ebaluazio ez-ekitatiboa, zeregin apalesgarrien esleipena).
- Pertsonenganako edozein motatako indarkeria, arestian aipatutako edozein zirkunstantziarengatik.
- Arestian aipatutako zirkunstantzietan esplizituki edo inplizituki hartzen diren eta enpleguan edo lan-baldintzetan eragina duten portaerak, jokabideak edo praktikak.
- Pertsonak barregarri uztea, beren gain hartzen dituzten zereginak ez datozelako bat kulturalki edo sozialki inposatutako rolaekin edo estereotipoarekin.
- Arraza- edo etnia-jatorria, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, nazionalitatea, adina edo sexu-orientazioa, identitatea edo genero-adierazpena edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozial barregarri uzten duten kritikak, txisteak, isekak.
- Pertsonen lana eta gaitasun intelektuala gutxiatea, aurretik jasotako zirkunstantziengatik.

d) Laneko indarkeria-ekintzak:

Indarkeria-ekintzak debekatuta daude, bai indarkeria fisikoaren kasuan, bai indarkeria psikologikoaren edo hitzezko indarkeriaren kasuan.

- Indarkeria fisikoa: lan-eremuan egiten diren mota horretako erasoak indarkeria fisikoko jokabidetzat hartu behar dira.
- Indarkeria psikologikoa: langileen arteko eraso psikologikoa dakarten jokabideak, etsaitasuna eragiten dutenak eta abar, pertsonaren duintasuna eta osotasun morala kaltetu dezaketenak.

Normalean, ahoz edo idatziz adierazten da, baina berdin gerta daiteke gutxiespen-keinuen bidez, edo lankideen arteko harremanetan gizarte-gaitzespeneko jardueren bidez (lankide bati galderak ez egitea, bereziki jendaurrean, komunikazioa nabarmen murriztea eta abar).


Indarkeria psikologikoko portaerak, behin eta berriz edo sistematikoki gertatzen badira, jazarpen-jokabidetzat har daitezke (izan jazarpen morala, izan diskriminazio-kausa batean oinarritutako jazarpena).

Indarkeria psikologikoko egintza horiek Legeak debekatutako diskriminazio-arrazoiren baten arabera egiten badira, hala nola sexuagatik, arraza- edo etnia-jatorriagatik, erlijioagatik, sinesmenengatik eta abarrengatik, ekintza horiek, gainera, diskriminazio-egintza bihurtuko dira, eta inguruabar astungarri hori ere tratatuko da protokolo honetan.

Hala, jokabide jakin batzuk identifika daitezke, adibidez, indarkeria-egintzak izan daitezkeenak, karga diskriminatzailearekin ala gabe:

- Langile batek beste bati egindako oihuak edo irainak, bakarka edo taldean.
- Gutxiespen-keinu nabarmenak.
- Lankide baten galderei jaramonik ez egitea, batez ere taldean.
- Pertsona batek beste lankide batzuen aurrean egindako iruzkina barregarri uztea, lanaren alderdiei nahiz alderdi pertsonalei buruzko iruzkinak izan.
- Ahoz hitz egitea edo posta elektronikoko bat edo komunikazio bereziki itsusi edo zakarrak zuzentzea, edo edukiengatik edo formengatik nolabaiteko larderia edo agresibitatea dakartenak, edo itxura lizuna dutenak. Azken kasu horretan, eta larritasunaren edo errepikapenaren arabera, sexu-jazarpena izan daiteke.

Igorri eta berrikusi duena: Giza baliabide korporatiboaren zuzendaria	Onartu duena: Auditorretza- eta betetze-komisioa	Data: 2024ko otsaila
---	--	--------------------------------

 CIE Automotive	JAZARPEN-EGOEREN PREBENTZIOAREN ETA TRATAMENDUAREN PROTOKOLOA	Kodea:	CIE CO HR P 01
		Berrikuspena:	2
		Orrialdea:	7 / 12

- Pertsona baten argazkiak erakustea gainerako kideei, pertsonarentzat egoera deserosoa sortzen duten haren irudiaren edo intimitatearen alderdiak azalduz.
- Hitzeko erantzunak modu txarrekin, mespretxuzko tonua erabiliz edo eduki desegokia, zakarra edo desatsegina erabiliz, gizarte-estandarren arabera.
- Eraso fisikoa, borrokak eta abar.

e) Ziberjazarpena

Aurreko jazarpenetako edozein informazioaren eta komunikazioaren teknologien bidez egin daiteke. Ondorioz, ziberjazarpen-egoera bat dagoela ulertuko da ziberjazarpena biktimaren intimitatean edo askatasunean eragina duten mezuak edo irudiak grabatuz, zabalduz edo argitaratuz gauzatzen denean, lan-eremuan. Beraz, ziberjazarpenak ez dio jazarpen-modalitate autonomo eta independente bati egiten erreferentzia; aitzitik, jokabide horiek gauzatzeko moduari egiten dio erreferentzia: eremu digitalari, eta horrek datuak babesteko eskubidearentzat dakarren mehatxu erantsiari.

4. Prebentzio-neurriak

Jazarpenari aurrea hartzeko neurri hauek ezarri dira:

- ✓ Jokabide horiek ez onartzeko printzipioa errespetatzea, eta, beharrezkoak izanez gero, aplikatu beharreko lan-legerian aurreikusitako diziplina-neurriak erabiltzea.
- ✓ Langile guztien erantzunkidetasun-printzipioa ezartzea, laneko portaerak zaintzeari dagokionez.
- ✓ Komunikazio-programak definitzea, erakundearen edozein mailatan komunikazioa eta hurbiltasuna errazteko.

5. Kanal etikoa

5.1. Kanal etikoa

Kanal etikoak eskura dauden bide guztiak hartzen ditu barne, dokumentu honetan aipatutako pertsonen lan- edo lanbide-harreman baten testuinguruan legez lortutako informazioa jakinarazteko aukera izan dezaten, genero-berdintasuneko eta diskriminaziorik ezeko politikiei buruzko gaiei dagokienez, bai eta dokumentu honetan jasotako definizioen arabera jazarpena izan daitezkeen gaiei dagokienez ere.

Agiri honetan jasotzen ez diren gaietan, Kanal etikoari buruzko erregelamenduan zehaztutako xedapenak aplikatuko dira.


5.2 Nork erabil dezake Kanal etikoa?

Edozein kidek eman dezake ustezko jazarpen-jokabideei buruzko informazioa, bai langileek (beren erregimena edozein izanik ere, praktketan ari diren langileak barne), bai akziodunek, zuzendariak edo Administrazio Kontseiluko kide, zein hautaketa-prozesuetako hautagaiek, praktketako langileek, erretiratuek eta abarrek.

Kanpoko hirugarrenek ere erabili ahal izango dute Kanal etikoa, hornitzaile, kontratista eta azpikontratista gisa. Aipatutako arau-hausteak Kanal etikoaren bidez jakinarazi ahal izango dituzte, beren betekizun eta prozedura guztiak betez.

Pertsona guztiek dute lan-ingurune bat eraikitzeke erantzukizuna, jazarpen-jokabideak onartezinak eta desiraezinak izan daitezen, eta, beraz, jazarpena izan daitezkeen edozein jardueraren berri eman behar dute.

Igorri eta berrikusi duena: Giza baliabide korporatiboaren zuzendaria	Onartu duena: Auditorretza- eta betetze-komisioa	Data: 2024ko otsaila
---	--	--------------------------------

 CIE Automotive	JAZARPEN-EGOEREN PREBENTZIOAREN ETA TRATAMENDUAREN PROTOKOLOA	Kodea:	CIE CO HR P 01
		Berrikuspena:	2
		Orrialdea:	8 / 12

5.3 Nola jakinarazi balizko jazarpen-egoera bat

Ustezko arau-haustek edo kontsultak erabat segurua eta konfidentziala den plataforma informatikoaren bidez komunikatu ahal izango dira, Taldearen web-orri korporatiboan eskuragarri dagoena: <https://cieautomotive.com/canal-etico>

Estekak erabiltzen duen plataforma CIE Automotivetik presentzia duen herrialdeetako hizkuntza guztietan dago eskuragarri. Ustezko arau-hauste edo kontsulta baten berri emateko, "Salaketa egin" atala sakatu beharko duzu, eta, ondoren, inprimakian aurkezten diren galderari erantzun beharko diezu.

Plataformak gertaerak ahoz transmititzeko aukera ematen du. Estekan bertan, kanalari berari, komunikazio bat aurkezteko moduari edo arlo honetako beste edozein auziri buruzko galderen erantzunak aurki daitezke.

Plataforman planteatutako galderak bezalako ustezko arau-hausteen jakinarazpenak automatikoki transmititzen zaizkio Chief Compliance Officer-i, informazioaren barne-sistemaren arduraduna den aldetik, modu konfidentzian edo anonimoan, aukeratutako aukeraren arabera.

Inprimakia bidali ondoren, ausaz sortutako kasu-zenbaki bat esleituko zaio. Informatzailea plataformaren mezularitzan sar daiteke, bere salaketaren egoera ezagutzeko eta Chief Compliance Officer-ekin komunikatzeko, emandako "kasu-zenbakiaren" eta sortutako gakoaren bidez.

Segurtasun-arrazoiengatik eta konfidentziasuna babesteko, ezinezkoa izango da kasu-zenbakia eta gakoa berreskuratzea. Beraz, ahaztuz gero, informatzaileak beste komunikazio-prozesu bat hasi beharko du plataformaren bidez.

Gerta daitezkeen jazarpen-egoerari buruzko informazioa fede onez ematen dutenak babestuta egongo dira erakundearen edozein errepresalia edo ekintza diskriminatzailearen aurka.

6. Jarduteko prozedura


6.1 Printzipioak

Jarraian deskribatutako prozedura aktibatzea bermatzen dugu jazarpen-salaketa bat gertatzen denean.

Jarduteko prozedurak honako printzipio hauek izango ditu, eta une oro bete beharko dira:

- ✓ Konfidentziasuna bermatzea eta inplikaturako pertsonen intimitatea eta duintasuna babestea, betiere salaketa jartzen duenaren nortasuna eta inguruabar pertsonalak babesten direla bermatuz.
- ✓ Lehentasuna eta presazko izapidetzea.
- ✓ Gertaerak sakon ikertzea, eta, beharrezkoa bada, profesional espezializatuek zuzenduta.
- ✓ Jarduteko bermea, beharrezko neurriak hartuz, diziplina-neurriak barne, hala badagokio, jazarpen-jokabide frogatuak dituen pertsonaren edo pertsonen aurka, bai eta egozpen edo salaketa faltsua egiten duenaren aurka ere, fede txarrez.
- ✓ Ukigabetasuna errepresalien aurrean, pertsona bati ez zaiola tratatu txarrik edo ondorio negatiborik emango bermatuz, bere aldetik jazarpen egoera eragozteko eta prozedura honi hasiera emateko edozein zentzutako salaketa edo adierazpen bat fede onez aurkeztearen ondorioz (salaketa nabarmen faltsuetan arbitratu daitezkeen diziplina-neurriek kalterik egin gabe).
- ✓ Ustezko biktimak bere lanpostuan baldintza berberetan jarraitu ahal izateko bermea, bere borondatea hori bada.

Igorri eta berrikusi duena: Giza baliabide korporatiboaren zuzendaria	Onartu duena: Auditorretza- eta betetze-komisioa	Data: 2024ko otsaila
---	--	--------------------------------

 CIE Automotive	JAZARPEN-EGOEREN PREBENTZIOAREN ETA TRATAMENDUAREN PROTOKOLOA	Kodea:	CIE CO HR P 01
		Berrikuspena:	2
		Orrialdea:	9 / 12

6.2 Prozedura hastea

Ondorio guztietarako, agiri honetan aurreikusi ez den guztirako, Kanal etikoari buruzko erregelamendua izeneko dokumentuan aurreikusitako prozedura aplikatuko da jazarpenzat har daitekeen ustezko edozein jokabide edo gertakariren informazioa jakinarazteko eta ikertzeko.

Jakinarazitako gertaerak ikertzeko estrategia jazarpena, edozein alderditan, eta/edo laneko indarkeria ekar dezaketen egoerak ikertzeko gomendioetara egokitzeko, batzorde batek gai horiei buruzko edozein informazio-komunikazio ikertuko du.

6.3 Batzordea

Jakinarazitako gertakariak nolabaiteko jazarpena izan daitezkeela uste bada, Batzordeak dagokion ikerketa hasiko du.

Taldeko planta edo ekoizpen-zentro bakoitzak batzorde propioa izango du, eta honako hauek osatu ahal izango dute:

- Salaketa erregistratzen den lantegiko edo produkzio-zentroko Giza Baliabideen zuzendaria, edo, halakorik ezean, dibisioko Giza Baliabideen zuzendaria edo Goi-zuzendaritzak izendatutako pertsona.
- Lan Arriskuen Prebentzioko teknikaria.
- Prebentzioko ordezkaria edo, halakorik ezean, langileen legezko ordezkaria edo, halakorik ez badago edo prozesuan parte hartzea ezinezkoa bada, kontratuan/zerbitzuan antzintasun handiena duen pertsona.

Gainera, batzorde korporatibo bat arduratuko da protokolo honen betetze orokorra gainbegiratzeaz, eta honako hauek osatuko dute:

- Giza Baliabideetako zuzendaria edo Goi-zuzendaritzak izendatutako pertsona.
- Chief Compliance Officer.

Lantegietako edo produkzio-zentroetako batzordeek nahitaez eman behar diote batzorde korporatiboari egindako ikerketari buruzko informazio guztia.

Oporrengatik, gaixotasunagatik, interes-gatazkagatik edo legezko beste edozein arrazoiengatik absentzia gertatuz gero, ordezkari gisa jardungo du horretarako izendatutako pertsonak, bi batzordeetako kide diren sail edo eginkizun bakoitzeko prozeduren arabera.

Erabakiak kideen erdiek gehi batek hartuko dituzte.


Batzordeen eskumenak honako hauek izango dira:

- Jakinarazitako gertaerak ikertzea, beharrezkoak diren froga dokumentalak edo elkarrizketak eginez, eta, kasu guztietan, gaiaren eta inplikaturako pertsonen konfidentzialtasun zorrotza bermatzea.
- Interesgarritzat jotzen diren edo planteaturako problematika hobeto aztertzen eta konpontzen lagun dezaketen beste pertsona batzuen laguntza eskatzea batzordeari. Parte-hartzaile horiek hitza izango dute, baina botorik ez.
- Txosten xehatu bat prestatzea, jakinarazitako eta ikertutako gertakarien ondorio bat eta batzordeak proposaturako neurriak jasoko dituenak.

a) Prozeduraren hasiera

Batzordearen ardura izango da espedientearen instrukzioa egitea. Chief Compliance Officer-ek Kanal Etikoaren bidez jazarpenari buruzko jakinarazpen bat jasotzen duenean, eta aldeaz aurreko lehen azterketa egin ondoren, dagokion batzordera bideratuko du, iker dezan.

Igorri eta berrikusi duena: Giza baliabide korporatiboaren zuzendaria	Onartu duena: Auditorretza- eta betetze-komisioa	Data: 2024ko otsaila
---	--	--------------------------------

	JAZARPEN-EGOEREN PREBENTZIOAREN ETA TRATAMENDUAREN PROTOKOLOA	Kodea:	CIE CO HR P 01
		Berrikuspena:	2
		Orrialdea:	10 / 12

Ikerketan parte hartzen duten pertsonak isiltasun profesionalaren betebeharra izango dute espedientearen izapidetzean eskura ditzaketen informazioei dagokienez. Betebehar hori ez betetzeagatik zigorra ezar daiteke.

b) Prozedura informala

Fase hori aukerakoa da alderdientzat, eta biktimak horri buruz adierazten duen borondatearen arabera izango da.

Batzordeak prozedura konfidentzial eta azkar bati ekingo dio, komunikazioaren egiazkotasuna berresteko; horretarako, beharrezkotzat jotzen duenaren adierazpenak eskatu ahal izango ditu, edo egoki irizitako dokumentazioa bildu.

Ustezko jazarpen-egoera bati buruz aurkeztutako informazioari egiazkotasuna ematen dioten zantzuak daudela egiaztatu ondoren, batzordea konfidentzialki jarriko da harremanetan jakinarazitako jazarpen-gertakarien ustezko egilearekin, bakarrik edo ustezko biktimaren aurrean, ustezko biktimaren aukeran, jazarpenaren arloan duen jokabideari buruzko informazio komunikatua dagoela adierazteko, eta informazio horrek, egiazkoa izanez gero eta behin eta berriz errepikatuz gero edo denboran jarraituz gero, diziplina-ondorioak edo zigorrak ekar diezazkioke. Bilera horretan, gertaeren ustezko egileak egoki irizitako azalpenak eman ahal izango ditu.

Prozedura informala helburua egoera modu informalean konpontzea izango da, arazoaren konponbidera hurbiltzea bilatuz. Horretarako, tartean dauden alderdien arteko komunikazio- eta ulermen-giroa sortuko da, konponbide negoziatu bat bilatzeko eta horrelako egoerak jazarpen-egoerak ekar ditzaketela prebenitzeko.

Beraz, prozedura informala honako hauekin amaituko da: (i) jazarpenik ez dagoela deklaratzeko; (ii) jazarria sentitzen den pertsonak eta jakinarazpenaren xede den pertsonak jarduketa identifikatu eta aztertzen dutenean; eta azkenak ez errepikatzeko konpromisoa hartzen duenean; (iii) batzordeak kasua konpontzeko jarduketa jakin batzuk proposatzea, eta bi alderdiak ados daudela eta ados daudela adierazten dutenean.

Hasi eta hamabost egun naturaleko epean jazarpen-arazoa konpontzen ez bada, prozedura formala irekiko da nahitaez. Epe hori luzatu ahal izango da aparteko inguruabarrak gertatzen badira (adibidez, oporraldia aldi berean gertatzea eta abar).

c) Prozedura formala


Prozedura formala (i) hasiko da, bai metodo informala emaitza ez delako espero zena izan, (ii) bai Batzordeak prozedura informalean izandako jokabideak larritzat edo oso larritzat baloratu dituelako, eta batzorde horrek zuzenean sustatu beharko du metodo hori, edo (iii) azkenik, bere burua jazarritzat jotzen duen pertsonak metodo informalean jo ahal delako metodo informalean jo gabe, hala nahi badu, Kanal etikoaren bidez edo beste edozein unetan egindako komunikazioan hala adierazita.

Jakinarazpena jasotzen denetik edo fase formala hasten denetik gehienez ere 7 egun baliaduneko epean bilduko da batzordea, fase informala amaitu ondoren, hala badagokio. Epe hori luzatu ahal izango da aparteko inguruabarrak gertatzen badira (adibidez, oporraldia aldi berean gertatzea eta abar).

Ikerketa-fasea:

Ikerketak irauten duen bitartean, salatutako gertakariak argitzeko beharrezkotzat jotzen diren eginbide guztiak egin ahal izango dira, eta inplikaturako alderdiei entzunaldiaren izapidea emateko formaltasunari eutsiko zaio.

Igorri eta berrikusi duena: Giza baliabide korporatiboaren zuzendaria	Onartu duena: Auditorretza- eta betetze-komisioa	Data: 2024ko otsaila
---	--	--------------------------------

	JAZARPEN-EGOEREN PREBENTZIOAREN ETA TRATAMENDUAREN PROTOKOLOA	Kodea:	CIE CO HR P 01
		Berrikuspena:	2
		Orrialdea:	11 / 12

Honako hauek sartzen dira, adibidez:

- Eragindako pertsonen, inplikatuena eta lekukoena testigantzak.
- Idatzizko adierazpenak.
- Eragindako pertsona tratatu duten espezialisten txostenak (kasu honetan, interesdunaren berriazko baimen idatzia eskatuko da).
- Prozesuari informazio erabilgarria ematen dion beste edozein ebidentzia.

Batzordeak, beharrezkotzat jotzen badu, kanpoko aholkularitza juridikoa eska dezake.

Salbuespenezko inguruabarririk ez badago (oporraldiak bat egitea, adibidez), ikerketa-fasearen hasierak ez ditu 10 egun baliodun gaitutako jakinarazpena aurkezten denetik edo fase formala hasten denetik, hala badagokio, fase informala amaitu ondoren.

Txostena egitea

Txostenak gutxienez informazio hau izan beharko du:

- Kasuaren aurrekariaren zerrenda.
- Ikerketaren ondoren egiaztatutako gertakariak.
- Egindako izapideen eta frogen laburpena.
- Ondorioak eta, hala badagokio, arazoa konpontzeko eta, hala badagokio, sor daitezkeen diziplina-jarduerak zehazteko proposatutako neurriak. Konponbide-proposamenak aho batez hartu behar dira, irtenbideak ezartzen direla ziurtatzeko.

Nolanahi ere, alderdi instruktorearen uste osoa jaso beharko du salatutako egitateak gertatu diren ala ez, eta objektiboki egiaztatuta geratu diren egitateak zehaztu beharko ditu, gauzatutako erabakietan oinarrituta.

Batzordeak txosten xehatua egingo du ikerketa-fasea amaitu eta gehienez 10 egun balioduneko epean.

Ikerketak eta txostena emateak gehienez ere hiru hilabete iraungo dute, eta beste hiru hilabetez luzatu ahal izango dira, kasuaren konplexutasunaren eta/edo salbuespenezko zirkunstantzien arabera.

Txosten hori enpresako batzorde korporatibora bidaliko da, eta batzorde horrek, txostenaren edukia ikusita, erabakiak hartu eta gauzatuko ditu.

d) Kautelazko neurriak

Batzordearen proposamenez espedientearen izapidetzen den bitartean, instalazioko Giza Baliabideen Zuzendaritzak beharrezko kautelazko neurriak hartu ahal izango ditu jazarpene-egoera berehala eteteko, baina neurri horiek ezin izango dute kalterik eragin inplikaturako pertsonen lan-baldintzetan.

e) Alderdiei laguntzea


Espedientearen izapidetzen ari den bitartean, inplikaturako alderdiei konfiantzazko pertsona batek lagundu ahal izango die, eta hark isilpean gorde beharko du eskura duen informazioa.

Konfiantzazko pertsona horrek parte hartu ahal izango du instrukzio-egileak inplikaturako pertsonen zuzentzen dizkien adierazpenetan eta komunikazioetan.

f) Espedientearen ixtea

Batzordeak, egiaztatutako gertaeren larritasuna eta garrantzia kontuan hartuta, beharrezko neurri zuzentzaileak hartuko ditu, eta, gainera, aplikatu beharreko legean eta/edo hitzarmenean aurreikusitako diziplina-neurri zehatzaileak ezarriko ditu.

Igorri eta berrikusi duena: Giza baliabide korporatiboaren zuzendaria	Onartu duena: Auditorretza- eta betetze-komisioa	Data: 2024ko otsaila
---	--	--------------------------------

 CIE Automotive	JAZARPEN-EGOEREN PREBENTZIOAREN ETA TRATAMENDUAREN PROTOKOLOA	Kodea:	CIE CO HR P 01
		Berrikuspena:	2
		Orrialdea:	12 / 12

Edozein modalitatetan jazarpenik ez dagoela erabakitzen bada, eta Kanal etikoaren bidez jakinarazitako informazioaren fede txarra dagoela erabakitzen bada, dagozkion diziplina-neurriak aplikatuko dira.

7. Mailaketa eta zigorrak

Protokolo honetan ezarritakoaren arabera edozein motatako jazarpena dagoela egiaztatzen bada, hutsegite oso larriengatiko zigorrak ezarriko dira, gaur egun enpresan aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboko dagokion artikuluan edo halakorik ezean aplikatzekoa den tokiko legedian ezarritakoaren arabera.

8. Protokolo honen indarraldia eta hedapena

Protokolo hau 2024ko otsailean Auditoretza eta Betetze Batzordeak onartu zuen egunean jarri zen indarrean.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, edozein unetan berrikusi ahal izango da, eraginkortasunaren, CIE Automotiveren bilakaeraren eta/edo lege- edo gizarte-aldaketen arabera egokitzeko edo birbideratzeko.

Protokolo hau web-orrian egongo da eskuragarri, erakunde osoak jakin dezan: [esteka](#)

Igorri eta berrikusi duena: Giza baliabide korporatiboaren zuzendaria	Onartu duena: Auditoretza- eta betetze-komisioa	Data: 2024ko otsaila
---	---	--------------------------------