



CIE Automotive

Protocol de prevenire și acțiune
în caz de hărțuire

	PROTOCOL DE PREVENIRE ȘI ACȚIUNE ÎN CAZ DE HĂRȚUIRE	COD:	CIE CO HR P 01
		Revizuire:	2
		Pagina:	2 din 12

Cuprins

1. Introducere	3
2. Obiectiv și domeniu de aplicare	3
3. Definiții	3
4. Măsuri de prevenire	7
5. Canal Etic	7
6. Procedura de acțiune	8
7. Clasificare și sancțiuni.....	12
8. Valabilitatea prezentului protocol și difuzare	12

Emitis și revizuit: Director Corporativ Resurse Umane	Aprobat: Comisia de Audit și Conformitate	Data: Februarie 2024
-----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	--------------------------------

	PROTOCOL DE PREVENIRE ȘI ACȚIUNE ÎN CAZ DE HĂRȚUIRE	COD:	CIE CO HR P 01
		Revizuire:	2
		Pagina:	3 din 12

1. Introducere

În scopul depistării, evaluării și propunerii de soluții în legătură cu relațiile personale din sfera profesională care ar putea conduce la apariția de patologii cu caracter psihosocial, facem oficial Protocolul de prevenire și acțiune în caz de hărțuire.

2. Obiectiv și domeniu de aplicare

Scopul prezentului protocol este de a preveni hărțuirea la locul de muncă și, în cazul în care apar asemenea cazuri, să garanteze că se dispune de procedurile adecvate pentru soluționarea și prevenirea repetării acestora. Aceste măsuri sunt destinate să garanteze un mediu de lucru liber de hărțuire, în care toate persoanele respectă demnitatea colegilor lor, atât în sfera profesională, cât și personală.

Zona de aplicare a acestui protocol este CIE Automotive, S.A. și societățile la care aceasta participă ¹ (denumite în continuare, „**CIE Automotive**”, „**Grupul**” sau „**Societatea**”). Acele secții care dispun de un protocol propriu în această materie îl pot aplica, deși se vor asigura că acesta concordă cu măsurile și procedurile minime stabilite în acest protocol corporativ.

3. Definiții

a) Hărțuire morală (*mobbing*):

Se referă la comportamentele abuzive sau de violență psihologică care se produc în timp asupra unei persoane la locul de muncă și se manifestă prin comportamente, fapte, ordine sau cuvinte repetate, care au drept scop să discrediteze, să desconsidere sau să izoleze o persoană, astfel încât aceasta să renunțe din proprie inițiativă la postul pe care îl ocupă și care produc daune progresive și continue demnității sau integrității psihice.

Se consideră circumstanță agravantă atunci când hărțuitorul deține o anumită autoritate ierarhică în structura companiei asupra presupusei victime.

Hărțuirea morală poate avea trei forme:

- ✓ Descendentă, atunci când hărțuitorul ocupă un post superior celui al presupusei victime a hărțuirii.
- ✓ Orizontală, atunci când se produce între persoane cu același nivel ierarhic, hărțuitorul urmărind de obicei să îngreuneze munca victimei cu scopul de a deteriora imaginea profesională a acesteia și chiar pentru a-și atribui meritele altor persoane.
- ✓ Ascendentă, atunci când hărțuitorul ocupă un post ierarhic inferior celui al presupusei victime.

Cu titlu de exemplu, printre comportamentele care, singure sau în combinație cu altele, pasive sau active, ar putea constitui hărțuire morală a unei persoane, ar trebui evidențiate următoarele, cu condiția ca acestea să aibă loc în mod sistematic și recurent:

- Este ignorată, exclusă sau izolată.
- Munca sa este evaluată în mod inegal sau în mod tendențios, criticându-se în mod disprețuitor munca pe care o depune.
- Nu este lăsată să îndeplinească nicio sarcină, nici măcar din proprie inițiativă sau i se dau sarcini sau lucrări absurde, imposibile sau lipsite de sens.

Acelea în care deține, direct sau indirect, mai mult de 50% din capital și/sau a obținut numirea a mai mult de jumătate din membrii organului administrativ al acesteia.

Emitis și revizuit: Director Corporativ Resurse Umane	Aprobat: Comisia de Audit și Conformitate	Data: Februarie 2024
-----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	--------------------------------

	PROTOCOL DE PREVENIRE ȘI ACȚIUNE ÎN CAZ DE HĂRȚUIRE	COD:	CIE CO HR P 01
		Revizuire:	2
		Pagina:	4 din 12

- Este supusă unui volum de muncă insuportabil, într-un mod vădit rău intenționat sau i se pune în pericol integritatea fizică sau sănătatea.
- I se adresează jigniri verbale, insulte, țipete.
- Este criticată și i se reproșează orice face sau orice decizie pe care o ia în cadrul muncii sale.
- Deciziile pe care le ia sunt sistematic puse la îndoială sau contestate.
- Este umilită, denigrată sau subestimată în public, în fața altor colegi sau a unor terți.
- Este luată în derâdere în ceea ce privește viața privată.
- Se creează bârfe și zvonuri orchestrate despre acestea.
- Gesturile, postura sau vocea îi sunt imitate în mod regulat sau i se atribuie porecle cu intenția de a o ridiculiza.
- Munca sa este monitorizată, înscrisă, înregistrată și consemnată în mod nedrept, în termeni răuvoitori.
- Li se refuză oportunități de dezvoltare profesională.
- Este izolată și transferată departe de colegi/colegele săi/sale.

Prin urmare, nu se va considera hărțuire morală un comportament care implică un conflict personal pasager, la un moment dat, petrecut în cadrul relațiilor umane, care, în mod evident, afectează mediul de lucru, are loc în jurul acestora, influențează organizația și relația de muncă, dar scopul său nu este de a ataca în mod rău intenționat, sistematic și continuu o persoană.

b) Hărțuire sexuală:

Se consideră hărțuire sexuală situația în care apare orice comportament verbal, non-verbal sau fizic de natură sexuală, care are ca scop sau efect să submineze demnitatea unei persoane, în special atunci când se creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Nu este necesar ca acțiunile de hărțuire sexuală la locul de muncă să aibă loc pe o perioadă îndelungată de timp. O singură acțiune, datorită gravității sale, poate constitui hărțuire sexuală.

Astfel, o serie de comportamente specifice pot fi identificate ca fiind constitutive a hărțuirii sexuale::

- Insinuări și comentarii deranjante, umilitoare, cu conținut sexual explicit sau implicit.
- Comentarii, farse sau glume obscene, propuneri de natură sexuală, directe sau indirecte.
- Scrisori, note sau e-mailuri cu conținut sexual care propun, incită sau fac presiuni pentru a întreține relații sexuale sau care, fără a urmări acest obiectiv, pur și simplu jignesc sau intimidează destinatarul.
- Comentarii depreciative sau jignitoare insistente, de natură sexuală, cu privire la aspectul și imaginea oricărei persoane.
- Atingeri, gesturi obscene, frecări inutile.
- Orice agresiune sexuală.
- Participarea la crearea unui mediu de lucru care constituie ceea ce în jurisprudență se numește „hărțuire sexuală ambientală”, înțelesă ca un comportament fizic sau verbal manifestat prin acțiuni, gesturi sau cuvinte, comportament care este perceput ca nedorit și indezirabil de către persoana căreia îi este adresat și care, deși nu vizează în mod direct solicitarea de favoruri de natură sexuală, este capabil să creeze o atmosferă neplăcută și ingrată, de exemplu, prin repetarea comentariilor sau glumelor cu conținut libidinos sau prin referiri constante și inutile la sexualitate.
- Condiționarea unui drept sau a expectativei unui drept de acceptare a unei situații care constituie hărțuire sexuală.

Emitis și revizuit: Director Corporativ Resurse Umane	Aprobat: Comisia de Audit și Conformitate	Data: Februarie 2024
-----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	--------------------------------

	PROTOCOL DE PREVENIRE ȘI ACȚIUNE ÎN CAZ DE HĂRȚUIRE	COD:	CIE CO HR P 01
		Revizuire:	2
		Pagina:	5 din 12

c) Hărțuire discriminatorie:

✓ **Hărțuire discriminatorie din motiv de gen**

Situația în care are loc un comportament legat de sexul unei persoane, care are ca scop sau efect subminarea demnității persoanei respective și crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

✓ **Hărțuirea discriminatorie bazată pe orientarea sexuală, identitatea de gen, expresia de gen sau caracteristicile sexuale**

Hărțuirea discriminatorie este definită ca fiind orice comportament realizat în funcție de orientarea sexuală, identitatea de gen, expresia de gen sau caracteristicile sexuale, cu scopul sau consecința de a submina demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Sunt definite următoarele motive de discriminare:

- Orientare sexuală: atracția fizică, sexuală sau afectivă față de o persoană.
- Identitate sexuală: experiența internă și individuală a genului, așa cum se simte și se definește fiecare persoană, care poate corespunde sau nu sexului atribuit la naștere.
- Expresia de gen: manifestarea identității sexuale a fiecărei persoane.

Cu titlu exemplificativ neexhaustiv, este prezentată în continuare o listă de comportamente specifice care, îndeplinind cerințele stabilite la punctul anterior, ar putea constitui hărțuire a comunității LGBTIQ+ în cazul în care acestea se produc în mod repetat, incluzând în mod expres - dar fără a se limita la acestea - persoanele transsexuale:


- Utilizarea unui limbaj denigrant și jignitor la adresa angajaților LGBTIQ+.
- Glume sau comentarii care ridiculizează angajații LGTBIQ+.
- Ridiculizarea și deprecierea competențelor, abilităților și potențialului intelectual al angajaților LGTBIQ+.
- Evaluarea incorectă sau părtinitoare a muncii persoanelor în funcție de orientarea sexuală, identitatea de gen, expresia de gen sau caracteristicile sexuale ale acestora.
- Atribuirea de sarcini sau locuri de muncă inferioare capacității sau competențelor profesionale ale persoanei în funcție de orientarea sexuală, identitatea de gen, expresia de gen sau caracteristicile sexuale.
- În termeni generali, tratament nefavorabil bazat pe orientarea sexuală, identitatea de gen, expresia de gen sau caracteristicile sexuale.

✓ **Hărțuire din alte motive discriminatorii**

Hărțuirea discriminatorie este definită ca fiind orice comportament realizat cu scopul sau ca o consecință a subminării demnității persoanelor prin crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, atunci când se realizează pe baza nașterii, originii rasiale sau etnice, religiei sau convingerilor, handicapului, vârstei, bolii sau stării de sănătate, statutului serologic și/sau a predispoziției genetice de a suferi de patologii și tulburări, limbii sau statutului socio-economic, atunci când are loc în cadrul mediului de afaceri - atât fizic cât și digital -.

Comportamentul care constituie hărțuire pe alte motive de discriminare include, printre altele:

Emitis și revizuit: Director Corporativ Resurse Umane	Aprobat: Comisia de Audit și Conformitate	Data: Februarie 2024
-----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	--------------------------------

	PROTOCOL DE PREVENIRE ȘI ACȚIUNE ÎN CAZ DE HĂRȚUIRE	COD:	CIE CO HR P 01
		Revizuire:	2
		Pagina:	6 din 12

- Măsurile organizatorice puse în aplicare de oricare dintre circumstanțele enumerate mai sus, în scopuri degradante (excludere, izolare, evaluare inechitabilă a șomajului, atribuirea de sarcini degradante).
- Violența de orice fel față de persoanele aflate în oricare dintre circumstanțele enumerate mai sus.
- Comportamente, conduite sau practici adoptate în oricare dintre circumstanțele de mai sus, în mod explicit sau implicit și care au un efect asupra condițiilor de angajare sau de muncă.
- Ridiculizarea persoanelor pentru că sarcinile pe care le îndeplinesc nu sunt conforme cu rolul sau stereotipul lor impus din punct de vedere cultural sau social.
- Critici, glume, batjocoriri care ridiculizează originea rasială sau etnică, religia sau convingerile, handicapul, naționalitatea, vârsta sau orientarea sexuală, identitatea sau expresia de gen sau orice altă condiție sau circumstanță personală sau socială.
- Minimizarea muncii și a capacității intelectuale a persoanelor din cauza circumstanțelor enumerate mai sus.

d) Actele de violență la locul de muncă:

Actele de violență sunt interzise, atât cele de violență fizică, cât și de violență psihologică sau verbală.

- Violența fizică: prin violență fizică se înțelege un comportament care implică agresiuni fizice la locul de muncă.
- Violența psihologică: comportament care implică agresiune psihologică între angajați, care generează ostilitate etc. și care poate aduce atingere demnității și integrității morale a persoanei.

De obicei, se manifestă verbal sau în scris, dar poate apărea și prin simple gesturi de dispreț sau prin respingere socială în relațiile dintre colegi/colege (ignorarea întrebărilor adresate unui/unei coleg/colege, în special în public, restricționarea comunicării într-un mod evident etc.).

Comportamentele de violență psihologică, dacă sunt recurente sau sistematice, pot constitui comportamente de hărțuire (fie hărțuire morală, fie hărțuire bazată pe un motiv discriminatoriu).

Dacă aceste acte de violență psihologică sunt realizate în funcție de oricare dintre motivele de discriminare interzise prin lege, cum ar fi sexul, originea rasială sau etnică, religia, convingerile etc., acestea ar deveni, de asemenea, acte discriminatorii, într-o circumstanță agravantă care este, de asemenea, acea obiectul prelucrării în prezentul protocol.

Astfel, pot fi identificate comportamente specifice care, cu titlu de exemplu, pot constitui acte de violență cu sau fără încărcătură discriminatorie:

- Țipete sau insulte de la un angajat la altul, singur sau în grup.
- Gesturi notorii de dispreț.
- Ignorarea întrebărilor unui/unei coleg/e, mai ales în grup.
- Ridiculizarea unui comentariu făcut de o persoană în fața altor colegi/e, indiferent dacă este vorba de comentarii legate de muncă sau de caracter personal.
- Adresarea verbală sau direcționarea unui e-mail sau a unei comunicări deosebit de grosolane sau abuzive sau care implică o anumită intimidare sau agresivitate datorită conținutului sau formei sale sau care conține un aspect libidinos. În acest din urmă caz, în funcție de gravitatea sau de repetiția sa, poate constitui hărțuire sexuală.
- Prezentarea de fotografii ale unei persoane celorlalți colegi/e, dezvăluind aspecte ale imaginii sau ale intimității sale care generează o situație inconfortabilă pentru aceștia.

Emitis și revizuit: Director Corporativ Resurse Umane	Aprobat: Comisia de Audit și Conformitate	Data: Februarie 2024
-----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	--------------------------------

	PROTOCOL DE PREVENIRE ȘI ACȚIUNE ÎN CAZ DE HĂRȚUIRE	COD:	CIE CO HR P 01
		Revizuire:	2
		Pagina:	7 din 12

- Răspunsuri verbale cu maniere proaste, folosind un ton disprețuitor sau cu un conținut inadecvat, nepoliticos sau neplăcut, conform standardelor sociale.
- Agresiuni fizice, bătăi etc.

e) Hărțuirea în mediul online

Oricare dintre formele de hărțuire de mai sus poate fi realizată prin intermediul tehnologiilor informației și comunicațiilor. În consecință, se va înțelege că există o situație de hărțuire în mediul online atunci când aceasta se realizează prin intermediul mediilor digitale, prin înregistrarea, difuzarea sau publicarea de mesaje sau imagini care afectează intimitatea sau libertatea victimei la locul de muncă. Prin urmare, hărțuirea în mediul online nu se referă la o formă autonomă și independentă de hărțuire, ci mai degrabă la mediul prin care se desfășoară aceste comportamente: mediul digital, cu amenințarea suplimentară pe care aceasta o implică pentru dreptul la protecția datelor.

4. Măsuri de prevenire

Se stabilesc următoarele măsuri de prevenire a hărțuirii:

- ✓ Aceste comportamente nu vor fi tolerate, folosindu-se, dacă este necesar, măsurile disciplinare prevăzute în legislația muncii aplicabilă.
- ✓ Stabilirea principiului coresponsabilității tuturor angajaților în ceea ce privește atenția acordată comportamentului la locul de muncă.
- ✓ Stabilirea programelor de comunicare care să promoveze comunicarea și apropierea la toate nivelurile organizației.

5. Canal Etic

5.1 Canalul Etic

Canalul Etic include toate căile disponibile pentru ca persoanele menționate în prezentul document să comunice informațiile obținute în mod legitim în contextul unei relații de muncă sau profesionale, în legătură cu aspecte privind egalitatea de gen și politicile de nediscriminare, precum și cele care pot constitui hărțuire, în conformitate cu definițiile cuprinse în prezentul document.

În cazul în care nu sunt menționate în prezentul document, se aplică prevederile Regulamentului Canalului Etic.

5.2 Cine poate utiliza Canalul Etic?

Orice membru, înțeles ca fiind toate persoanele care fac parte din aceasta, indiferent dacă sunt angajați - indiferent de statutul lor, inclusiv stagiați -, acționari, directori sau membri ai Consiliului de administrație, precum și candidați în cadrul proceselor de selecție, stagiați, pensionari etc., pot transmite informații privind presupuse cazuri de hărțuire.

Terții externi, cum ar fi furnizorii, antreprenorii și subcontractorii, pot, de asemenea, utiliza Canalul Etic. Aceștia pot comunica infrațiunile semnalate anterior prin intermediul Canalului Etic, în conformitate cu cerințele și procedurile acestuia.

Toate persoanele au responsabilitatea de a construi un mediu de lucru în care comportamentul de hărțuire să fie inacceptabil și dezirabil și, prin urmare, sunt obligate să raporteze orice acțiune de care iau cunoștință și care ar putea constitui hărțuire.

Emitis și revizuit: Director Corporativ Resurse Umane	Aprobat: Comisia de Audit și Conformitate	Data: Februarie 2024
-----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	--------------------------------

	PROTOCOL DE PREVENIRE ȘI ACȚIUNE ÎN CAZ DE HĂRȚUIRE	COD:	CIE CO HR P 01
		Revizuire:	2
		Pagina:	8 din 12

5.3 Cum să raportați o posibilă situație de hărțuire

În acest sens, presupusele infracțiuni sau consultări pot fi raportate prin intermediul platformei informatice, în mod complet securizat și confidențial, accesibilă pe site-ul corporativ al Grupului, prin intermediul următorului link: <https://cieautomotive.com/canal-etico>

Platforma la care oferă acces acest link este disponibilă în toate limbile țărilor în care CIE Automotive este prezentă. Pentru a raporta o presupusă infracțiune sau consultare, faceți clic pe secțiunea „Prezentați un denunț” și apoi răspundeți la întrebările prezentate în formular.

Platforma oferă opțiunea de a transmite faptele verbal, iar răspunsurile la eventualele întrebări referitoare la canalul în sine, la modul de transmitere a unei comunicări sau la orice alt tip de aspect din acest domeniu pot fi găsite chiar pe linkul respectiv.

Comunicările privind suspiciunile de infracțiuni, precum și întrebările adresate pe platformă sunt transmise în mod automat Directorului Principal de Control, în calitate de Responsabil al Sistemului intern de raportare, în mod confidențial sau anonim, în funcție de opțiunea aleasă.

După trimiterea formularului, se va atribui un număr de caz generat în mod aleatoriu. Informatorul va putea accesa sistemul de mesagerie al platformei pentru a afla stadiul denunțului său și pentru a comunica cu Directorul General de Control folosind „numărul de caz” primit și parola creată.

Din motive de securitate și pentru a păstra confidențialitatea, nu va fi posibilă recuperarea numărului cazului nici a parolei. Prin urmare, în cazul în care le uită, informatorul va trebui să inițieze un nou proces de comunicare prin intermediul platformei.

Cei care furnizează cu bună credință informații cu privire la o posibilă hărțuire vor fi protejați împotriva oricăror represalii sau acțiuni discriminatorii din partea organizației.

6. Procedura de acțiune

6.1 Principii

Garantăm inițierea procedurii descrise în continuare atunci când se raportează un caz de hărțuire.

La baza procedurii de acțiune stau următoarele principii, care trebuie întotdeauna respectate:

- ✓ Garantarea confidențialității și a protejării intimității și a demnității persoanelor implicate, garantând întotdeauna confidențialitatea identității și a circumstanțelor personale ale persoanei care denunță.
- ✓ Prioritate și procesare urgentă.
- ✓ Investigarea amănunțită a faptelor și, dacă este necesar, aceasta să fie condusă de specialiști.
- ✓ Garantarea acționării prin adoptarea măsurilor necesare, inclusiv, dacă este cazul, adoptarea măsurilor disciplinare împotriva persoanei sau persoanelor ale căror comportamente s-au dovedit a fi de hărțuire, precum și față de orice persoană care formulează acuzații sau denunțuri false, din rea-credință.
- ✓ Imunitate față de represalii, garantând că nu va exista niciun tratament nefavorabil sau efect negativ asupra niciunei persoane ca urmare a prezentării de către aceasta, de bună-credință, a unui denunț sau oricărei alte declarații care vizează împiedicarea hărțuirii și inițierea acestei proceduri (fără a aduce atingere măsurilor disciplinare care ar putea fi aplicate în cazul unui denunț vădit fals).
- ✓ Garantarea faptului că presupusa victimă poate continua la locul de muncă în aceleași condiții, dacă aceasta este dorința acesteia.

Emitis și revizuit: Director Corporativ Resurse Umane	Aprobat: Comisia de Audit și Conformitate	Data: Februarie 2024
-----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	--------------------------------

	PROTOCOL DE PREVENIRE ȘI ACȚIUNE ÎN CAZ DE HĂRȚUIRE	COD:	CIE CO HR P 01
		Revizuire:	2
		Pagina:	9 din 12

6.2 Inițierea procedurii

În toate scopurile, în aspectele care nu sunt prevăzute în prezentul document, pentru comunicarea de informații și investigarea oricărui presupus comportament sau a oricăror fapte care ar putea fi interpretate ca reprezentând hărțuire, se aplică procedura prevăzută în documentul intitulat Regulamentul privind Canalul Etic.

În scopul adaptării strategiei de investigare a faptelor comunicate la recomandările existente privind investigarea situațiilor care ar putea constitui hărțuire, sub oricare dintre aspectele sale, și/sau violență la locul de muncă, orice raportare de informații cu privire la astfel de aspecte este investigată de către o comisie.

6.3 Comisia

În cazul în care se consideră că faptele raportate pot constitui hărțuire într-un anumit grad, comisia inițiază investigația corespunzătoare.

Fiecare secție sau centru de producție al Grupului va avea propria comisie, care poate fi formată din:

- Directorul de resurse umane al secției sau al centrului de producție în care se înregistrează denunțul sau, în lipsa acestuia, directorul de resurse umane al diviziei sau persoana desemnată de direcțiune.
- Specialistul pentru prevenirea riscurilor profesionale.
- Delegatul pentru prevenire sau, în lipsa acestuia, reprezentantul legal al angajaților sau, dacă nu există un astfel de reprezentant sau dacă este imposibil să participe la proces, persoana cu cea mai mare vechime în contract/serviciu.

În plus, există o comisie corporativă care va fi responsabilă de supravegherea respectării generale a prezentului protocol, care va fi formată din:

- Directorul de resurse umane sau persoana desemnată de direcțiune.
- Directorul General de Control.

Comisiile secțiilor sau centrelor de producție sunt obligate să raporteze comisiei corporative toate informațiile referitoare la investigația realizată.


În caz de absență din cauza concediului, a bolii, a conflictului de interese sau a oricărei alte cauze legale, persoana desemnată în acest scop conform procedurilor fiecărui departament sau funcție care face parte din ambele comisii va acționa ca substitut.

Deciziile se adoptă cu votul a jumătate plus unu din numărul membrilor săi.

Competențele comisiilor sunt următoarele:

- Să investigheze faptele raportate, prezentând toate probele cu documente sau interviurile care pot fi necesare și garantând, în toate cazurile, cea mai strictă confidențialitate a subiectului și a persoanelor implicate.
- Să solicite participarea în cadrul comisiei a altor persoane a căror prezență este considerată de interes sau care se consideră că pot contribui la o analizare și rezolvare mai bună a problematicii în discuție. Acești asistenți vor avea dreptul de a lua cuvântul, dar nu și de a vota.
- Să pregătească un raport detaliat care să conțină o concluzie a faptelor raportate și investigate, precum și măsurile propuse de către comisie.

Emitis și revizuit: Director Corporativ Resurse Umane	Aprobat: Comisia de Audit și Conformitate	Data: Februarie 2024
-----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	--------------------------------

	PROTOCOL DE PREVENIRE ȘI ACȚIUNE ÎN CAZ DE HĂRȚUIRE	COD:	CIE CO HR P 01
		Revizuire:	2
		Pagina:	10 din 12

a) Inițierea procedurii

Instrumentarea dosarului se va realiza de către comisie. Atunci când Directorul Principal de Control primește un raport de hărțuire prin intermediul Canalului Etic, după o analiză preliminară inițială, îl va trimite comisiei corespunzătoare pentru investigație.

Persoanele care participă la investigație trebuie să se supună obligației de păstrare a secretului profesional cu privire la informațiile la care au acces în timpul instrumentării dosarului. Nerespectarea acestei obligații poate conduce la sancțiuni.

b) Procedura informală

Această fază este opțională pentru părți și depinde de dorințele exprimate de victimă în acest sens.

Comisia va iniția o procedură confidențială și rapidă pentru a confirma veridicitatea comunicării, putând prelua declarații de la oricine consideră necesar sau colecta documentele pe care le consideră oportune.

După confirmarea existenței dovezilor privind veridicitatea informațiilor transmise cu privire la o presupusă situație de hărțuire, comisia va contacta în mod confidențial persoana care se presupune că ar fi responsabilă de hărțuirea raportată, singură sau în prezența presupusei victime, la alegerea acesteia din urmă, pentru a o informa cu privire la existența informațiilor raportate referitoare la comportamentul hărțuitor al acesteia, care, dacă sunt adevărate și sunt reiterate sau persistă în timp, ar putea conduce la consecințe sau sancțiuni disciplinare. În cadrul acestei întâlniri, presupusul autor al faptelor poate oferi explicațiile pe care le consideră conveniente.

Scopul procedurii informale este de a soluționa situația într-un mod informal prin căutarea unei soluții la problemă, prin investigarea acesteia, prin crearea unui climat de comunicare și înțelegere între părțile implicate, în vederea căutării unei soluții negociate și a prevenirii transformării acestui tip de situații în cazuri de hărțuire.

Prin urmare, procedura informală se va încheia cu (i) declararea inexistenței hărțuirii, (ii) atunci când persoana care se simte hărțuită și persoana care face obiectul comunicării identifică și analizează acțiunea, aceasta din urmă angajându-se să nu mai repete comportamentul, (iii) comisia propunând anumite acțiuni pentru soluționarea cazului și ambele părți arătându-și acordul și conformitatea.

Odată inițiată, în cazul în care problema hărțuirii nu a fost soluționată în termen de cincisprezece zile calendaristice de la inițierea acesteia, aceasta va da naștere în mod obligatoriu deschiderii unei proceduri oficiale. Această perioadă poate fi prelungită în cazul unor circumstanțe excepționale (de exemplu: coincide cu perioada de concediu etc.).

c) Procedura oficială

Procedura oficială este inițiată (i) fie pentru că rezultatul metodei informale nu a fost cel scontat, (ii) fie pentru că comisia a evaluat comportamentul din timpul procedurii informale ca fiind grav sau foarte grav, iar comisia respectivă promovează direct această metodă, (iii) fie, în ultimul rând, pentru că persoana care se consideră hărțuită poate recurge la această metodă fără a recurge la metoda informală, dacă dorește acest lucru, indicând acest lucru în comunicarea făcută prin intermediul Canalului Etic sau în orice alt moment.

Comisia se întrunește în termen de maxim 7 zile lucrătoare de la primirea comunicării sau de la începerea etapei oficiale, după încheierea etapei informale, dacă este cazul. Această perioadă poate fi prelungită în cazul unor circumstanțe excepționale (de exemplu: coincide cu perioada de concediu etc.).

Emitis și revizuit: Director Corporativ Resurse Umane	Aprobat: Comisia de Audit și Conformitate	Data: Februarie 2024
-----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	--------------------------------

	PROTOCOL DE PREVENIRE ȘI ACȚIUNE ÎN CAZ DE HĂRȚUIRE	COD:	CIE CO HR P 01
		Revizuire:	2
		Pagina:	11 din 12

Faza de investigare:

În timpul investigației, se pot realiza toate demersurile considerate necesare pentru a clarifica faptele denunțate, menținând în același timp formalitatea audierii părților implicate.

Se includ, de exemplu:

- Mărturii ale persoanelor afectate, implicate și ale martorilor.
- Declarații scrise.
- Rapoarte ale specialiștilor care au tratat persoana afectată (în acest caz, se solicită autorizația expresă în scris a persoanei în cauză).
- Orice alte dovezi care să furnizeze informații utile pentru proces.

Comisia poate solicita, dacă se consideră necesar, consultanță juridică externă.

Cu excepția cazului în care există circumstanțe excepționale (de exemplu: coincide cu perioada de concediu etc.), începerea etapei de investigație nu poate depăși 10 zile lucrătoare de la prezentarea comunicării sau de la începerea etapei oficiale, după încheierea etapei informale, dacă este cazul.

Redactarea raportului

Raportul trebuie să conțină cel puțin următoarele informații:

- O listă cu datele cazului.
- Faptele care au fost dovedite în urma investigației.
- Rezumatul demersurilor și al probelor administrate.
- Concluziile și, dacă este cazul, măsurile propuse pentru a soluționa problema și pentru a determina, dacă este cazul, măsurile disciplinare care pot fi luate. Soluțiile propuse trebuie să fie adoptate în unanimitate pentru a se asigura implementarea acestora.

În orice caz, trebuie să se precizeze dacă anchetatorul este sau nu convins că faptele denunțate au fost comise, explicând faptele care au fost dovedite în mod obiectiv în baza demersurilor realizate.

Comisia va emite un raport detaliat în termen de maxim 10 zile lucrătoare de la încheierea etapei de investigație.

Durata investigației cu emiterea raportului este de maximum trei luni, durată care poate fi prelungită cu încă trei luni în funcție de complexitatea cazului și/sau de circumstanțe excepționale prezente.

Raportul respectiv este transmis comisiei corporative a companiei, care va trece la luarea măsurilor și la punerea în aplicare a deciziilor în funcție de conținutul Raportului.

d) Măsuri preventive


În timpul instrumentării dosarului, la propunerea comisiei, Directorul de resurse umane al secției poate lua măsurile preventive necesare pentru încetarea imediată a hărțuirii, fără ca aceste măsuri să afecteze condițiile de muncă ale persoanelor implicate.

e) Asistență pentru părți

În timpul instrumentării dosarului, părțile implicate pot fi asistate și însoțite de o persoană de încredere, care trebuie să păstreze confidențialitatea informațiilor la care are acces.

Această persoană de încredere poate fi prezentă la luarea declarațiilor și la comunicările pe care dintre partea care instrumentează dosarul le adresează persoanelor implicate.

Emitis și revizuit: Director Corporativ Resurse Umane	Aprobat: Comisia de Audit și Conformitate	Data: Februarie 2024
-----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	--------------------------------

	PROTocol DE PREVENIRE ȘI ACȚIUNE ÎN CAZ DE HĂRȚUIRE	COD:	CIE CO HR P 01
		Revizuire:	2
		Pagina:	12 din 12

f) Închiderea dosarului

Comisia, ținând cont de gravitatea și transcendența faptelor dovedite, va adopta măsurile corective necesare și va aplica măsurile disciplinare prevăzute de lege și/sau în convenția de aplicare.

În cazul în care se determină inexistența oricărei forme de hărțuire și se stabilește că raportarea a fost comunicată din rea-credință prin Canalul Etic, se vor aplica măsurile disciplinare corespunzătoare.

7. Clasificare și sancțiuni

Constatarea existenței oricărui tip de hărțuire, în conformitate cu prevederile prezentului protocol, va conduce la aplicarea de sancțiuni pentru abateri foarte grave, în conformitate cu articolul corespunzător din convenția colectivă de muncă în vigoare în cadrul societății sau, în caz contrar, cu legislația locală aplicabilă.

8. Valabilitatea prezentului protocol și difuzare

Acest protocol a intrat în vigoare la data aprobării sale de către Comisia de Audit și Conformitate în februarie 2024.

Acesta poate fi revizuit în orice moment pe parcursul valabilității sale, în vederea adaptării sau reorientării sale în funcție de eficacitatea sa, de evoluția CIE Automotive și/sau de modificările juridice sau sociale.

Acest protocol va fi disponibil pe site pentru a fi luat la cunoștință de întreaga organizație: [link](#)

Emitis și revizuit: Director Corporativ Resurse Umane	Aprobat: Comisia de Audit și Conformitate	Data: Februarie 2024
-----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	--------------------------------