

PROTOCOLO DE ASSÉDIO



CONTEÚDO

1. DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS.

2. ALCANCE.

3. PERÍODO DE VIGÊNCIA.

4. DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO.

4.1 ASSÉDIO SEXUAL.

4.2 ASSÉDIO POR RAZÃO DE SEXO.

4.3 ASSÉDIO DISCRIMINATÓRIO

4.4 ASSÉDIO EXTERNO E ASSÉDIO INTERNO.

4.5 OUTRAS EXPRESSÕES DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

5.1 AVALIAÇÃO E PREVENÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS.

5.2 DIVULGAÇÃO DO PROTOCOLO.

5.3 RESPONSABILIDADE.

5.4 FORMAÇÃO.

6. CONSTITUIÇÃO DA COMISSÃO DE INVESTIGAÇÃO.

7. PROCEDIMENTO DE ATUAÇÃO.

7.1 DENÚNCIA.

7.2 PROCEDIMENTO EM CASO DE ASSÉDIO EXTERNO.

7.3 PROCEDIMENTO EM CASO DE ASSÉDIO INTERNO.

1.

DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS



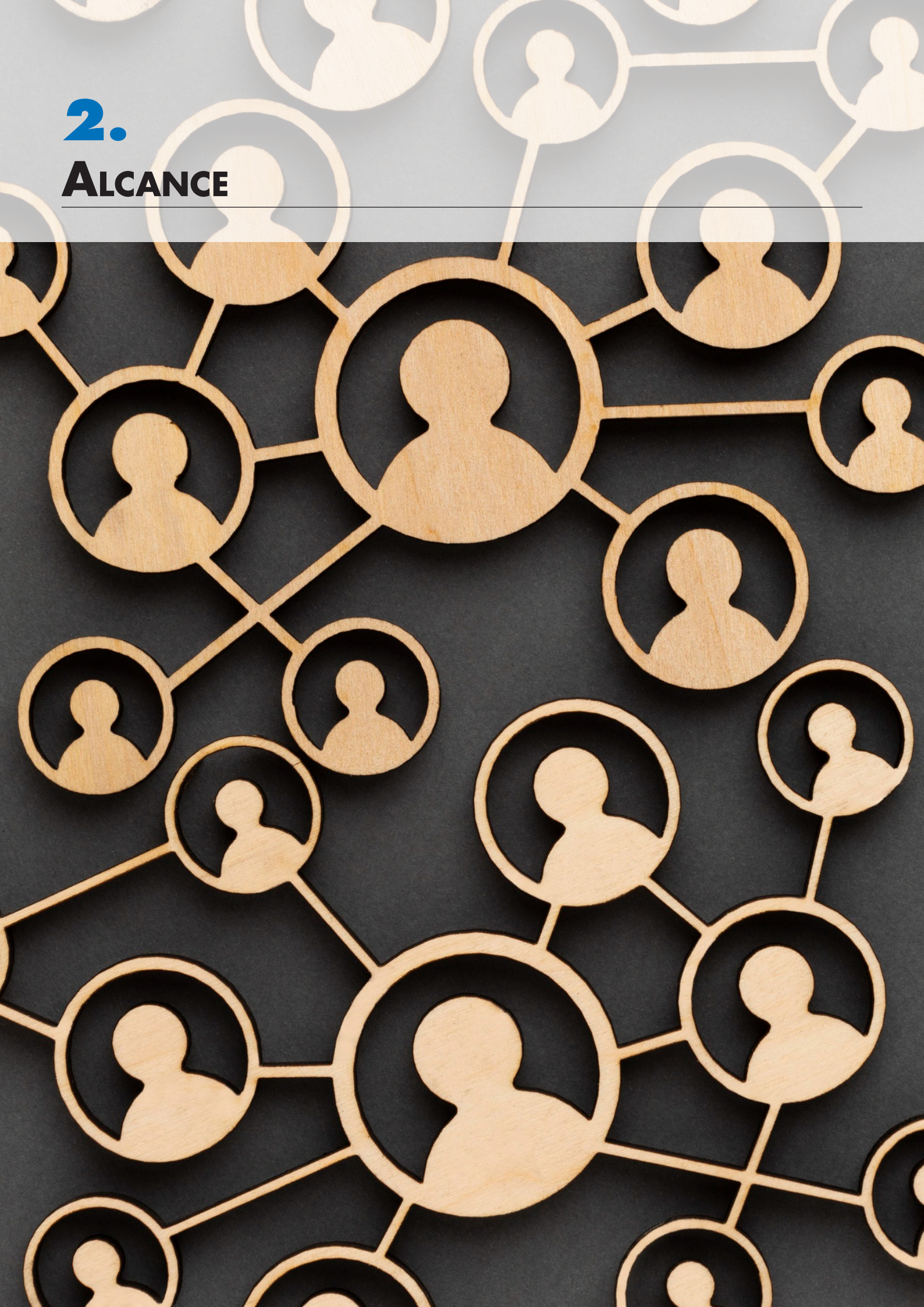
A dignidade, o direito à integridade física e à não discriminação estão garantidos na Constituição Espanhola, na Regulação da União Europeia e na Legislação Laboral Espanhola, contemplando também um conjunto de medidas eficazes para atuarem contra o assédio em qualquer uma das suas manifestações.

A forma mais eficaz de lhe fazer frente é elaborar e aplicar uma política a nível empresarial, que ajude a garantir um ambiente laboral em que o assédio seja inaceitável e indesejável, em colaboração com a representação legal dos trabalhadores, se houver. Para esta finalidade, o GRUPO DANOSA estabelece este procedimento de atuação e declara o seguinte:

- Que as atitudes de assédio constituem um atentado contra a dignidade dos trabalhadores, pelo que não permitirá nem tolerará o cometimento de crimes e outras condutas contra a liberdade sexual no trabalho, insistindo especialmente no assédio sexual e no assédio por razão de sexo.
- Que rejeita o assédio sexual ou por razão de sexo, e discriminatório em todas as suas formas e modalidades, independentemente de quem seja a vítima ou o(a) ofensor(a) ou do seu nível hierárquico.
- Que é expressamente proibida qualquer ação ou conduta dessa natureza, sendo considerada como falta laboral, dando lugar às sanções que se determinam neste Protocolo.
- Que as atitudes de assédio constituem um atentado contra a dignidade dos trabalhadores, pelo que não permitirá nem tolerará o cometimento de crimes e outras condutas contra a liberdade sexual no trabalho, insistindo especialmente no assédio sexual e no assédio por razão de sexo.
- Que é expressamente proibida qualquer ação ou conduta dessa natureza, sendo considerada como falta laboral, dando lugar às sanções que se determinam neste Protocolo.
- Que o GRUPO DANOSA protegerá especialmente os trabalhadores que sejam vítimas de tais situações, adotando-se, quando for preciso, as medidas cautelares necessárias para a execução de tal proteção, sem prejuízo de se manter a confidencialidade e o sigilo profissional e de não se violar a presunção de inocência do(s) presumível(eis) assediador(es).
- Que todo o pessoal do GRUPO DANOSA tem a responsabilidade de ajudar a garantir um ambiente laboral em que o assédio seja inaceitável e indesejável e, mais concretamente, os comandos têm a obrigação de garantir, com os meios ao seu alcance, que o assédio não ocorra nas unidades organizativas que estejam sob a sua responsabilidade.
- Que, caso ocorra, deve ficar garantida a ajuda à pessoa que o sofra e deve-se evitar com todos os meios possíveis que a situação se repita.
- Que cabe a cada pessoa determinar o comportamento que lhe seja inaceitável e ofensivo, e assim o deve dar ao conhecimento do(a) assediador(a), por si mesmo(a) ou por terceiros da sua confiança e, em qualquer caso, pode utilizar qualquer um dos procedimentos que se estabelecem neste Protocolo, sem prejuízo do que finalmente os mesmos concluírem.
- Que o GRUPO DANOSA se compromete a regular, por intermédio do presente Protocolo, a problemática do assédio no trabalho, estabelecendo um método que se aplique, tanto para prevenir, através da formação, responsabilidade e informação, como para solucionar as reclamações relativas ao assédio, com as devidas garantias e tendo em consideração as normas constitucionais, laborais e as declarações relativas aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.
- Que o GRUPO DANOSA incluirá nas condições de subcontratação com outras empresas, o conhecimento e respeito pelos princípios estabelecidos no presente protocolo.

2.

ALCANCE



O presente Protocolo de Assédio será aplicável nas circunstâncias em que, no âmbito da responsabilidade empresarial, se veja envolvida, quer como sujeito ativo, quer como passivo, de uma situação como as descritas, qualquer trabalhador de:

GRUPO DANOSA, N.I.P.C.: A28127918

SEDE SOCIAL: C/ LA GRANJA, Nº3 – ALCOBENDAS – 28108 (MADRID)

Como sujeitos ativos encontrar-se-iam os suscetíveis de provocar qualquer situação deste tipo, enquanto os sujeitos passivos seriam os suscetíveis de a sofrerem. Entre eles encontrar-se-iam, por exemplo:

- Qualquer trabalhador do GRUPO DANOSA.
- Qualquer diretor, pessoal da gerência ou proprietário do GRUPO DANOSA (mesmo que não tenha uma vinculação laboral)
- Pessoal de empresas clientes ou clientes particulares
- Pessoal fornecedor
- Pessoal de empreiteiros ou subempreiteiros
- Pessoal em estágio ou com algum acordo de colaboração
- Pessoal voluntário na empresa.

Este procedimento será aplicável às situações de assédio que ocorram nas instalações da empresa, ou fora da mesma, tendo direito a iniciar este procedimento todo o pessoal (seja qual for a relação contratual, as pessoas em formação, o pessoal despedido, o pessoal voluntário, as pessoas que procuram emprego que, por qualquer motivo, se encontrem na empresa, e que exerçam autoridade), apresentando uma denúncia se detetarem ou sentirem que são vítimas de um possível assédio e solicitando a aplicação das medidas preventivas, de atuação e disciplinares que sejam consideradas oportunas.

Este procedimento é aplicável às relações que ocorram durante o trabalho, relativamente ao trabalho ou em consequência do mesmo, incluído, portanto, o local de trabalho (inclusive nos espaços públicos e privados quando se encontrem no local de trabalho), no lugar de descanso ou onde comem, onde utilizam as instalações sanitárias ou de higiene e nos vestiários; em deslocações, viagens, eventos ou atividades sociais ou formativas relacionadas com o trabalho, assim como as comunicações, incluindo as efetuadas por intermédio das tecnologias da informação e da comunicação, no alojamento fornecido pela empresa e nas deslocações entre o domicílio e o local de trabalho.

3.

PERÍODO DE VIGÊNCIA



O presente Protocolo terá a mesma vigência que seja concedida ao plano de igualdade, de que constitui um anexo, e desde a data da sua aprovação, sendo revisto anualmente e adaptado se for necessário, considerando-se tacitamente renovado por períodos iguais se não houver pedido expresso por parte da empresa, nem por parte da representação legal dos trabalhadores.

4.

DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO



A Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, para a igualdade efetiva entre as mulheres e os homens, define no seu artigo 7 tanto o assédio sexual como o assédio por razão de sexo.

4.1 ASSÉDIO SEXUAL

Considera-se “assédio sexual” “qualquer comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que tenha o propósito ou provoque o efeito de atentar contra a dignidade de uma pessoa, em particular quando se cria um ambiente intimidatório, degradante ou ofensivo”.

Podemos falar de dois tipos de assédio sexual:

(i) Chantagem sexual ou assédio “quid pro quo”

Fala-se de chantagem sexual quando a recusa ou a submissão de uma pessoa a esta conduta é utilizada, implícita ou explicitamente, como fundamento para uma decisão que se repercute no acesso desta pessoa à formação profissional, ao trabalho, à continuidade do trabalho, à promoção profissional, ao salário, etc.

Só são sujeitos ativos deste tipo de assédio as pessoas que tenham o poder de decidir sobre a relação laboral, isto é, qualquer pessoa hierarquicamente superior.

(ii) Assédio sexual ambiental

A sua característica principal está no facto de os sujeitos manterem uma conduta de natureza sexual, de qualquer tipo, que tem como consequência procurada ou não, provocar um contexto intimidatório, hostil, ofensivo ou humilhante. A condição afetada é o ambiente de trabalho.

Neste caso, também podem ser sujeitos ativos os(as) colegas de trabalho ou terceiros, laboralmente relacionados com o GRUPO DANOSA.

A título de exemplo, e sem exclusão ou limitação, listam-se as seguintes condutas como de assédio sexual:

- De intercâmbio (Chantagem sexual).
- O contacto físico deliberado e intencional, ou uma aproximação física excessiva e desnecessária, e não solicitada nem consentida. Como, por exemplo: eventuais toques, palmadas em zonas íntimas, apalpar o corpo dessa pessoa, abraços e beijos não desejados ou aproximar as partes sexuais à outra pessoa, entre outras.
- Convites persistentes para participar em atividades sociais lúdicas, apesar de a pessoa que é objeto destas ter deixado claro que não são desejadas, pelo seu eventual carácter e intencionalidade sexual.
- Convites impúdicos ou comprometedores e pedido de favores sexuais, incluindo os que associem esses favores ao melhoramento das condições de trabalho do(a) trabalhador(a) ou à sua estabilidade no emprego.
- Qualquer outro comportamento que tenha como causa ou como objetivo a discriminação, o abuso, o vexame ou a humilhação de um(a) trabalhador(a) por razão do seu sexo.
- Observações sugestivas, brincadeiras ou comentários de natureza e conteúdo

sexual sobre o aspeto ou a condição sexual do(a) trabalhador(a).

- O uso de gráficos, vinhetas, desenhos, fotografias, imagens ou quaisquer outras representações gráficas de conteúdos sexualmente explícitos.
- Chamadas telefónicas, cartas ou mensagens de cariz sexual ofensivo.
- O assédio sexual distingue-se das aproximações livremente aceites e recíprocas, na medida em que não são desejadas pela pessoa que é objeto delas e assim o expressou. Um único episódio não desejado pode constituir assédio sexual.
- Assédio verbal: fazendo comentários que possam ser ofensivos, sexuais, elogios que sejam ofensivos e/ou brincadeiras/piadas de carácter sexual.
- Fazer perguntas sobre a vida sexual dos(as) empregados(as).
- Olhares lascivos, originando na pessoa uma situação intimidatória ou ofensiva.

4.2 ASSÉDIO POR RAZÃO DE SEXO

O “assédio por razão de sexo” é definido como “qualquer comportamento praticado em função do sexo de uma pessoa, com o propósito ou o efeito de atentar contra a dignidade e de criar um ambiente intimidatório, degradante ou ofensivo”. Este assédio é extensível ao assédio por orientação, identidade sexual e/ou pertença ao grupo LGBTQ+.

A título meramente indicativo, indica-se em seguida uma série de condutas ou comportamentos que, levados a cabo em função do sexo ou orientação sexual de uma pessoa e tendo em vista atentar contra a sua dignidade, poderiam constituir este tipo de assédio:

- Ignorar ou excluir a pessoa.
- Avaliar o trabalho da pessoa de forma desigual ou de forma tendenciosa.
- Atribuir tarefas ou trabalhos abaixo da capacidade profissional ou competências da pessoa.
- Condutas explícitas ou implícitas destinadas a tomar decisões sobre o acesso da pessoa à formação profissional e ao emprego, à continuidade do mesmo, à retribuição, ou quaisquer outras decisões relativas a esta matéria.
- Tratamento desfavorável por razão de gravidez ou maternidade.
- Fazer comentários ofensivos sobre a orientação sexual da pessoa, a sua identidade de género ou o seu aspeto.
- Colocar obstáculos ou impedimentos para que essa pessoa não efetue corretamente o seu trabalho.
- Impor ações cuja execução seja inviável, pela sua dificuldade, pela sua imediatividade, pela sua magnitude, por razões económicas, etc.
- Apoderar-se do trabalho dessa pessoa para ficar com o mérito.
- Imposição ou apresentação de dificuldades para a obtenção de licenças,

formações, reduções de dia de trabalho, etc.

- Levar a cabo ações que prejudiquem o posto de trabalho de uma pessoa.
- Distribuir na Internet uma imagem (sexting) ou dados comprometedores de conteúdo sexual (reais ou falsos).
- Divulgar na Internet gravações com telemóveis em que se intimide, agrida, persiga, etc. uma pessoa.
- Aceder digitalmente ao computador da vítima para controlar as suas comunicações com terceiros.
- Divulgar nas redes sociais rumores sobre um comportamento reprovável atribuído à vítima.
- Perseguir e incomodar a vítima nos espaços da Internet que frequenta de forma habitual, tendo por objetivo conseguir uma aproximação.
- Aproveitar o cargo da pessoa para conseguir os seus dados de contacto e falar-lhe pelas suas contas pessoais.

4.3 ASSÉDIO DISCRIMINATÓRIO

Em conformidade com a Lei 15/2022, de 12 de julho, relativa à igualdade de tratamento e à não discriminação, o assédio discriminatório é qualquer conduta praticada por razão de alguma das causas de discriminação (por razão de nascimento, origem racial ou étnica, sexo, religião, convicção ou opinião, idade, deficiência, orientação ou identidade sexual, expressão de género, doença ou condição de saúde, estado serológico e/ou predisposição genética para sofrer de patologias e problemas, língua, situação socioeconómica, ou qualquer outra condição ou dado pessoal ou social) com o propósito ou o efeito de atentar contra a dignidade de uma pessoa ou grupo em que se integra e de estabelecer um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

4.4 ASSÉDIO EXTERNO E ASSÉDIO INTERNO

Procedimentalmente distinguir-se-á entre ASSÉDIO EXTERNO e ASSÉDIO INTERNO, sendo este último qualquer situação em que o sujeito ativo do facto denunciado seja pessoal interno do GRUPO DANOSA. (trabalhadores, diretores, sócios, etc.) enquanto será EXTERNO nas restantes situações.

As diferenças radicam-se na limitada capacidade de atuação do GRUPO DANOSA no caso em que as pessoas responsáveis pelas atuações sejam alheias ao mesmo. Esta situação especial requererá um procedimento de atuação específico.

4.5 OUTRAS EXPRESSÕES DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO

Nem todas as atividades que criem tensão ou conflito no local de trabalho podem ser consideradas como assédio. Existe outro tipo de atitudes como atos discriminatórios, discussões violentas, agressões ou abusos de poder que podem ocorrer de forma isolada, ou com alguma frequência, que podem ser objeto de investigação e tratamento, como se estabelece neste protocolo.

5.

MEDIDAS PREVENTIVAS



Para se evitarem os casos de assédio, é fundamental a colocação em funcionamento de medidas preventivas que impeçam o seu aparecimento. Entre estas:

5.1 AVALIAÇÃO E PREVENÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

A prevenção de condutas inadequadas e inaceitáveis, como as condutas de assédio, deve ser implementada no contexto de uma ação geral e proativa de prevenção dos riscos psicossociais, em geral. As diferentes formas de organizar o trabalho e as relações entre as pessoas podem favorecer ou, pelo contrário, evitar situações ou condutas inadequadas como as que estamos a tratar.

Incluir-se-á na avaliação de riscos dos diferentes postos de trabalho ocupados por trabalhadoras, a violência sexual entre os riscos laborais concorrentes, devendo-se formar e informar disso as suas trabalhadoras.

5.2 DIVULGAÇÃO DO PROTOCOLO

Garantir-se-á o conhecimento efetivo deste Protocolo por todos os trabalhadores e a todos os níveis do GRUPO DANOSA. Esta difusão incidirá no compromisso da direção de garantir ambientes de trabalho que evitem o cometimento de crimes e outras condutas contra a liberdade sexual no trabalho, insistindo especialmente no assédio sexual e no assédio por razão de sexo, assim como no assédio discriminatório.

5.3 RESPONSABILIDADE

Todos trabalhadores do GRUPO DANOSA têm a responsabilidade de garantir um ambiente laboral em que se respeite a dignidade da pessoa. O pessoal diretivo deverá ter a responsabilidade especial de evitar que ocorra qualquer tipo de assédio sob a sua área de organização.

5.4 FORMAÇÃO

O GRUPO DANOSA promoverá ações formativas focadas no conjunto do pessoal no âmbito da proteção integral contra as violências sexuais (especialmente a gerência e as pessoas designadas), esclarecendo os diferentes conceitos e procurando o envolvimento de todos os trabalhadores.

6.

CONSTITUIÇÃO DA COMISSÃO DE INVESTIGAÇÃO



Constituir-se-á uma Comissão de investigação permanente para a prevenção e o tratamento dos casos de assédio. Esta Comissão deverá ser constituída por pessoas íntegras, independentes nas suas decisões e o mais formadas possível neste tipo de situações (prevenção de riscos laborais, especializados em recursos humanos, conhecimentos médicos, psicológicos, jurídicos, etc.), de tal forma que inclua, de preferência:

- Algum(a) representante da empresa.
- Algum(a) representante dos trabalhadores.
- Alguma pessoa com perfil técnico (poderia ser externa à entidade) com experiência em matéria de igualdade, prevenção de riscos e/ou experiência jurídica.
- Alguma pessoa que pertença ao Comité de Ética da empresa.

Tal comissão pode ser modificada em qualquer momento pelo procedimento de modificação e atualização do presente Protocolo de Assédio ou, com carácter de urgência, por parte da administração da empresa se o suporte da mesma for necessário face a uma situação de denúncia.

Depois de criada a comissão, todo o pessoal deve ser informado sobre a sua constituição e as suas funções.

CONSTITUIÇÃO DA COMISSÃO DE INVESTIGAÇÃO

- Receção das denúncias por assédio. Em qualquer caso, a empresa tem um canal de denúncias no seu programa de Compliance, pelo que se dará carácter preferencial a este, dado que tal canal cumpre a regulação específica e garante o anonimato do denunciante se este assim o desejar.
- Investigação e execução do Relatório de Investigação do ocorrido. Para tal disporão de todos os meios necessários e acesso a todas as informações que possam estar relacionadas. Deverá ser prestada colaboração pelo pessoal da empresa e pessoas envolvidas e/ou testemunhas.
- Emissão de um Relatório de conclusões da investigação, onde se incluam as provas e indícios recolhidos.
- Supervisão do cumprimento efetivo da sanção imposta.
- Velar pelo cumprimento do que está exposto no protocolo de assédio.
- As decisões adotadas por parte da Comissão de investigação serão adotadas por maioria simples (indicando-se no momento da sua criação os métodos de desempate caso ocorra, assim como a gestão no caso de ausências).
- Em qualquer processo de denúncia dever-se-á inibir de participar qualquer pessoa membro da Comissão de Investigação que possa ter participado ativa ou passivamente nos factos denunciados, assim como as que tenham uma relação pessoal especialmente direta (dependência, ascendência, colaborador(a), mesmo departamento, etc.) com qualquer uma das principais pessoas afetadas (sujeitos passivos ou ativos). De igual modo, qualquer pessoa membro da comissão poderá ser recusada pela maioria dos restantes componentes da mesma quando estes notarem a concorrência de conflitos de interesses suficientes.

7.

PROCEDIMENTO DE ATUAÇÃO



- Mesmo que seja desenvolvida uma adequada atuação preventiva, podem ocorrer, ocasionalmente, condutas ou situações de assédio. Por isso, é necessário que se disponha de um procedimento ou protocolo a seguir nos casos em que haja queixas ou reclamações por este motivo.
- O procedimento deverá ser ágil e rápido, outorgando-lhe credibilidade, garantindo-se a proteção do direito à intimidade e confidencialidade das pessoas afetadas, e evitando que a pessoa assediada seja obrigada a repetir a explicação dos factos, salvo se for estritamente necessário. De igual modo, proteger-se-á a segurança e a saúde da vítima.

7.1 DENÚNCIA

- O procedimento será iniciado com a apresentação por escrito de uma denúncia a qualquer uma das pessoas da Comissão de Investigação do GRUPO DANOSA.
- Se o trabalhador considerar mais exequível a sua apresentação por escrito a outra pessoa diferente, poderá fazê-lo a algum dos diretores da empresa, que informará e transferirá automaticamente a denúncia por escrito para uma das pessoas da Comissão de Investigação, sempre que esta não esteja envolvida, ativa ou passivamente, nos factos denunciados. Qualquer pessoa integrante da Comissão de Investigação que esteja envolvida dever-se-á inibir de atuar em tal caso, passando as atuações a outra pessoa membro da Comissão de Investigação ou inclusivamente sendo relegada das suas funções na Comissão até à conclusão da investigação, passando uma das pessoas suplentes a ocupar o seu cargo a título provisório.
- Na precetiva denúncia figuram:
 - Nome da pessoa que apresenta a denúncia, salvo se a denúncia for apresentada através do sistema interno de gestão das informações/canal de denúncias, e o denunciante optar pelo anonimato da sua denúncia.
 - Nome da pessoa assediada;
 - Nome do(a) presumível culpado(a) de assédio;
 - Natureza do assédio sofrido. Factos;
 - Data(s) e hora(s) em que os factos ocorreram;
 - Nomes das testemunhas, se houver;
 - Ações que tenham sido empreendidas;
 - Assinatura da pessoa que apresenta a denúncia;
 - Tal denúncia poderá ser apresentada pela(s) pessoa(s) assediada(s) ou por outras pessoas do ambiente laboral que estejam conscientes e sejam conhecedoras de uma situação desta natureza.

7.2 PROCEDIMENTO EM CASO DE ASSÉDIO EXTERNO

Caso o sujeito ativo do facto denunciado seja pessoal externo, encontrar-nos-emos face a uma situação de ASSÉDIO EXTERNO. Neste caso, a capacidade de atuação da empresa é muito limitada, pelo que as atuações se basearão nos seguintes tipos de atuações:

- Adoção de medidas cautelares, evitando ao máximo o contacto entre as pessoas presumíveis vítimas e a presumível assediadora.
- Assessoria à vítima sobre as possibilidades de atuação derivadas.
- Acompanhamento da vítima em todas as iniciativas de denúncia que decida interpor (perante a empresa da pessoa assediadora, caso a situação derive de tal relação comercial, perante a administração da justiça ou perante qualquer outra entidade de intermediação).
- Instância à empresa do(a) assediador(a), caso a situação derive de tal relação comercial, apresentando uma eventual interrupção de tal relação se não forem tomadas as medidas de investigação básicas e as respetivas resoluções.
- Todas as que forem necessárias para se defender a integridade física dos trabalhadores do GRUPO DANOSA face a terceiros.

7.3 PROCEDIMENTO EM CASO DE ASSÉDIO INTERNO

Caso o sujeito ativo do facto denunciado seja pessoal interno (trabalhadores, diretores, de gerência, sócios(as), etc.), encontrar-nos-emos face a uma situação de ASSÉDIO INTERNO.

Se após uma primeira análise das informações disponíveis, posterior à apresentação da denúncia por escrito, a Comissão de Investigação notar que se trata de um conflito que pode ser solucionado amistosamente através da atuação de um(a) mediador(a), e sempre que não haja oposição por parte da presumível vítima, iniciar-se-á um PROCEDIMENTO INFORMAL para se tentar solucionar a situação por esta via, e fazê-lo com a máxima urgência. O procedimento informal não poderá implicar, em caso nenhum, a destruição de qualquer denúncia existente, figurando estas permanentemente no registo das mesmas na empresa.

No PROCEDIMENTO INFORMAL a própria pessoa denunciante ou então, se assim o preferir, alguma pessoa da Comissão de Investigação ou comando superior, explica claramente à pessoa que mostra o comportamento indesejável que tal conduta não é aceitável, que é ofensiva, difamatória ou incómoda, e que interfere no seu trabalho, para que cesse a mesma. Se não cessar a conduta indesejável, passar-se-á a um PROCEDIMENTO FORMAL.

Se, pelo contrário, das informações compiladas derivarem indícios de um presumível caso de assédio de maior gravidade, ou então não tiver sido possível chegar a uma solução amistosa com o PROCEDIMENTO INFORMAL, iniciar-se-á um PROCEDIMENTO FORMAL com uma investigação em profundidade.

A Comissão de Investigação, imediatamente após a receção da denúncia e tendo em atenção as circunstâncias concorrentes, poderá adotar medidas cautelares pertinentes (transferências, mudanças de posto, etc.). Estas medidas não representarão para a pessoa denunciante um menosprezo ou prejuízo nas suas condições de trabalho, nem uma modificação substancial destas. A denúncia será comunicada ao/à acusado(a), que poderá apresentar alegações num prazo

máximo de 5 dias de calendário.

Se, em qualquer momento do procedimento, a vítima empreender as ações judiciais previstas no ordenamento jurídico espanhol, os procedimentos iniciados na empresa ficarão suspensos até sentença judicial transitada em julgado.

Investigação

A Comissão de Investigação efetuará uma investigação para esclarecer os factos, podendo contar com os meios que considerar convenientes. As atuações desenvolvidas podem ser compilação de provas, documentos, notas, entrevistas às pessoas envolvidas, acareação entre as mesmas (garantindo a proteção da(s) vítima(s) mediante representação ou os meios que se considerarem necessários), ou quaisquer outras ações consideradas necessárias.

A intervenção dos representantes legais dos trabalhadores, assim como a de eventuais testemunhas e de todas as pessoas atuantes, deverão observar o carácter confidencial das atuações, por afetar diretamente a intimidade e honorabilidade das pessoas. Observar-se-á o devido respeito, tanto pela pessoa que apresentou a denúncia, como pela pessoa que é objeto da mesma, a qual terá o benefício da presunção de inocência.

Para se garantir este facto, todo o pessoal, incluindo os representantes dos trabalhadores, que participem na investigação ou tenham conhecimento oficial da mesma, assinarão um acordo de confidencialidade. Em qualquer caso, para se garantir tal confidencialidade na documentação, as pessoas participantes no processo de investigação poderão ser anonimizadas mediante códigos, mantendo os mesmos num documento de acessibilidade limitada.

Todas as atuações da Comissão de Investigação serão documentadas por escrito, lavrando-se as respetivas atas que, nos casos em que incluam testemunhos ou declarações, serão subscritas, além de pelas pessoas pertinentes da Comissão de Investigação, por quem as tiver emitido, dando conformidade a que o que foi transcrito corresponde fielmente às alegações ou declarações efetuadas. Permitir-se-á a constatação das declarações pessoais através das respetivas gravações de áudio das mesmas.

Resultado do relatório

No prazo de quinze dias úteis, contados a partir da apresentação da denúncia, a Comissão de Investigação, depois de concluída a investigação, elaborará e aprovará o relatório definitivo sobre o suposto assédio investigado, em que indicará o seguinte (a título enunciativo, mas não se limitando a):

- Identificação da pessoa denunciante, vítima e denunciada
- Relação de antecedentes
- Resumo de diligências e provas efetuadas
- Factos acreditados
- Conclusões motivadas
- Circunstâncias agravantes ou atenuantes apreciadas
- Proposta de medidas corretivas instando, se for caso disso, a abertura de um processo disciplinar contra a pessoa denunciada.

O relatório pode dar como resultado:

- O arquivamento, por se considerar que as provas não são concludentes, assinalando neste caso se a denúncia foi, ou não, apresentada de boa-fé.
- Ou um reconhecimento de assédio, de uma tipologia específica, que se tipificará como falta grave ou muito grave, tendo em conta o conjunto de circunstâncias concorrentes dos factos, assim como o tipo de intensidade da conduta, a sua reiteração, afetação do cumprimento laboral da vítima, etc.

Se o resultado do expediente for de arquivamento, com expressa declaração sobre a má-fé da denúncia, contra a pessoa denunciante será iniciado um expediente disciplinar.

No caso de resolução do expediente com falta, esta implicará a respetiva sanção que a empresa considerar. Caso não implique a transferência forçada ou o despedimento, o GRUPO DANOSA tomará as medidas oportunas para que a pessoa agressora e a vítima não convivam no mesmo ambiente laboral.

Se forem efetuadas represálias ou atos de discriminação sobre a pessoa denunciante ou sobre qualquer uma das pessoas que participaram no processo, por parte da pessoa agressora, ou de outras pessoas, tais condutas serão consideradas como falta laboral, iniciando-se o respetivo expediente disciplinar.

A divulgação de dados do processo será considerada como falta grave, independentemente de qualquer outro tipo de medida legal que possa ser tomada.

Faltas

A título meramente enunciativo e não limitativo, estabelece-se a seguinte enumeração das faltas em graves e muito graves:

Falta grave:

- O assédio de carácter ambiental.

Falta muito grave:

- O assédio de intercâmbio ou chantagem sexual.
- A reincidência ou reiteração no cometimento de uma falta grave.
- Qualquer conduta qualificada como falta grave em sentença transitada em julgado.
- Qualquer conduta de entre as definidas neste Protocolo cuja intensidade ou relevância social assim o determine.
- Faltas graves em que a pessoa infratora seja um(a) diretor(a) ou, não o sendo, tenha qualquer cargo de preeminência laboral em relação à pessoa que é objeto da agressão.
- As condutas de assédio discriminatório.

Serão consideradas c

omo circunstâncias agravantes as seguintes:

- A reincidência no cometimento de assédio.
- A existência de duas ou mais vítimas.
- A demonstração de condutas intimidatórias ou represálias por parte da pessoa agressora.
- O facto de a pessoa agressora ter poder de decisão sobre a relação laboral da vítima.
- A concorrência de algum tipo de deficiência física ou mental na pessoa assediada.
- A ocorrência de graves alterações, medicamente acreditadas, no estado psicológico ou físico da vítima.
- A situação de contratação temporária ou em período de prova e inclusive como bolseiro(a) em estágio da vítima.

Sanções

As sanções serão as que estiverem registadas no Acordo Coletivo aplicável em cada centro ou Norma superior em vigor em cada momento.



DANOSA ESPAÑA

Factoría, Oficinas Centrales y Centro Logístico

Polígono Industrial. Sector 9.

19290 Fontanar, Guadalajara, España

Tel.: (+34) 949 888 210 • info@danosa.com