

POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO SEXUAL OU DE GÊNERO

Destino:

Colaboradores no escritório /
Home / Clientes e Fornecedores

Distribuição:

Em geral

Área executiva:

Membros do Comitê de Investigação /
Diretor Global de Talentos /
Diretores Regionais de Talentos

Data:

Abril 2023

Contato:

Tiago Vidal (Sócio e D. Global de Talento)

OBJETIVO

Esta Política contra o assédio sexual ou de gênero do Grupo de empresas lideradas pela empresa Llorente & Cuenca S.A. (doravante, "LLYC") destina-se a:

- Apoiar o compromisso de tratar todas as pessoas com respeito e dignidade, promovendo um local de trabalho livre de assédio sexual ou de gênero.
- Garantir um ambiente de trabalho em que a dignidade de todas as pessoas seja respeitada.
- Esta Política será acompanhada pelos processos de formação relevantes para aumentar o conhecimento e a identificação das diferentes formas em que podem ocorrer situações de assédio sexual ou de gênero.
- Esta Política fornece ferramentas de apoio e prevenção contra assédio sexual ou de gênero.

INDICE

PROPÓSITO	4	
ESCOPO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO	4	
Âmbito de aplicação	4	
Âmbito nos espaços de trabalho	4	
GARANTIAS	5	
ESTRUTURA E CONFORMIDADE DA POLÍTICA	5	
Assédio sexual	5	
Assédio baseado em gênero	6	
CANAIS DE DENÚNCIA	6	3
PROCEDIMENTO DE INVESTIGAÇÃO	7	
Princípios gerais do procedimento	7	
Legitimação para iniciar o processo	7	
Fases do procedimento	7	
Retaliação	10	
Validade do procedimento	10	
RESPONSABILIDADES	11	
VIOLAÇÃO DA POLÍTICA	11	
ANEXO I: FORMULÁRIO DE DENÚNCIA FORMAL POR ASSÉDIO OU ASSÉDIO BASEADO EM GÊNERO	13	
ANEXO II: MODELO DE COMPROMISSO DE CONFIDENCIALIDADE	15	

PROPÓSITO

A LLYC está altamente comprometida com a erradicação de todas as formas de assédio, violência e discriminação contra as pessoas, incluindo assédio sexual ou de gênero.

O assédio, a violência e a discriminação, em suas diferentes manifestações, apresentam-se como um problema generalizado em nossa sociedade que impacta negativamente a saúde, o desenvolvimento, a autonomia, a segurança e a vida das pessoas afetadas.

A LLYC promove, a partir de seu compromisso, práticas que tornem o ambiente de trabalho um espaço acolhedor, respeitoso, saudável e seguro para todas as pessoas que o integram, comprometendo-se a proporcionar espaços de trabalho livres de todas as formas de assédio, violência e discriminação, inclusive sexual ou de gênero.

Por isso, a LLYC desenvolve e promove esta Política contra o assédio sexual ou de gênero, e se compromete a oferecer espaços de trabalho que contribuam para a erradicação de qualquer forma de assédio sexual ou de gênero.

ESCOPO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Esta Política se aplica ao comportamento de todas as pessoas que compõem a LLYC, em todas as funções, ambientes de trabalho e em relação a qualquer pessoa, como: Fornecedores, parceiros e clientes.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Esta Política se aplica a pessoas que fazem parte da LLYC. Todas as pessoas têm a responsabilidade e o compromisso de denunciar qualquer situação de assédio sexual ou de gênero que presenciem (ou tenham conhecimento).

Por sua vez, espera-se que a liderança da LLYC promova ativamente o respeito no local de trabalho e promova um ambiente positivo no qual as pessoas se tratem com respeito.

ÂMBITO NOS ESPAÇOS DE TRABALHO

Esta Política se aplica a qualquer atividade realizada em conexão com a LLYC, incluindo aquelas realizadas:

- No trabalho (seja em escritórios, reuniões de negócios externas, em escritórios de clientes ou em qualquer outro local de trabalho relacionado à LLYC).
- Em viagens de negócios.
- Em eventos sociais relacionados à LLYC (incluindo refeições ou atos com colegas e/ou eventos patrocinados por clientes) e eventos corporativos (organizados ou não pela empresa), bem como eventos com a presença como representante da LLYC.
- Em treinamento e capacitação (incluindo treinamentos em locais fora dos escritórios da LLYC).
- Em uma situação pública (como áreas públicas, redes ou outros espaços virtuais) quando uma relação com a LLYC pode ser identificada.
- Em casa, quando os funcionários estão em trabalho remoto ou em horários de descanso.
- Em locais de descanso, refeitórios, instalações sanitárias, etc.

GARANTIAS

- **Finalidade preventiva:** A finalidade da Política é preventiva e busca priorizar medidas que visem evitar possíveis situações de conflito que possam ocorrer entre os trabalhadores.
- **Confidencialidade e anonimato:** Todas as pessoas envolvidas, em qualquer fase do procedimento, são obrigadas a manter estrita confidencialidade e não devem transmitir ou divulgar informações sobre o conteúdo de denúncias apresentadas, resolvidas ou sob investigação de que tenham conhecimento.
- **Diligência e rapidez:** A investigação e resolução da conduta denunciada devem ser realizadas sem demora injustificada, para que o procedimento possa ser concluído no menor tempo possível, respeitadas as devidas garantias.
- **Treinamento e informação:** Todas as pessoas envolvidas em procedimentos devem ter treinamento em igualdade e resolução de conflitos.
- **Respeito e dignidade às pessoas:** A empresa adotará as medidas pertinentes para garantir o direito à proteção da dignidade e da privacidade das pessoas afetadas, incluindo as pessoas supostamente assediadas e/ou que assediaram. Garantindo o processo de uma audiência imparcial e um tratamento justo para todas as pessoas.
- **Proteção de dados:** Os regulamentos sobre a proteção de dados serão devidamente respeitados.

ESTRUTURA E CONFORMIDADE DA POLÍTICA

A seguir são apresentados uma série de conceitos e definições que enquadram o cumprimento desta Política.

ASSÉDIO SEXUAL

Na LLYC, tomamos como base as definições contempladas no Parlamento Europeu e no Conselho, bem como a Lei Espanhola, sem prejuízo da adaptação da legislação de cada um dos países:

- “Qualquer comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que tenha por objetivo ou efeito violar a dignidade de uma pessoa, em particular ao criar um ambiente intimidativo, degradante ou ofensivo”.
- Assim, o assédio sexual consiste na ação imposta sem reciprocidade, inesperada e não bem recebida, o que pode ter um efeito devastador sobre a vítima. Pode incluir toques, insinuações, olhares, atitudes chocantes, piadas com linguagem ofensiva, alusões à vida privada e pessoal, referências à orientação sexual, insinuações com conotação sexual, alusões a figuras e roupas, etc.
- Em resumo, trata-se de uma conduta inesperada, de natureza sexual, que afeta a dignidade da pessoa. Pode ser conduta verbal ou não verbal, física e indesejada. Há uma série de comportamentos que podem constituir assédio sexual. Essa conduta deve ser inesperada, irracional, inaceitável e ofensiva para o destinatário.
- Segundo a OIT, para que haja assédio sexual, três elementos devem estar integrados:
 - Um comportamento de natureza sexual.
 - Que não seja desejado.
 - Que a vítima o perceba como uma condição hostil para o seu trabalho, transformando-o em algo humilhante. O assédio sexual é qualquer tipo de abordagem ou pressão de natureza sexual, física e verbal, indesejada pela pessoa que o sofre, que surge da relação de emprego e que resulte em um ambiente de trabalho hostil, um impedimento para realizar as tarefas e um condicionamento das oportunidades de ocupação da pessoa perseguida.

- A seguir, distinguimos dois tipos de assédio sexual, dependendo se os comportamentos acima implicam ou não um elemento de coação:
 - **Assédio “quid pro quo”:** Consiste em obrigar a vítima a escolher entre submeter-se a exigências sexuais, ou perder ou ter certos benefícios ou condições de trabalho prejudicados, que afetem o acesso à formação profissional, ao emprego contínuo, à promoção, à remuneração ou a qualquer outra decisão relacionada a isso. Na medida em que envolva abuso de autoridade, terá como sujeito ativo aquele que tiver poder, direta ou indiretamente, para conceder ou retirar benefício ou condição de trabalho.
 - **Assédio ambiental:** O sujeito ativo do assédio cria um ambiente de trabalho intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo para a vítima, em consequência de atitudes e comportamentos indesejados de natureza sexual. Pode ser realizado por qualquer membro da LLYC, independentemente de seu cargo ou status, ou por terceiros localizados de alguma forma no local de trabalho.
- Ridicularizar, desdenhar das habilidades e capacidades intelectuais das mulheres/homens por causa de seu gênero.
- Insultos públicos e repetidos sobre a pessoa e seu trabalho.
- Comentários contínuos e vexatórios sobre a aparência física ou orientação sexual.
- Uso de humor sexista de conteúdo degradante.
- Uso repetido de formas ofensivas de se dirigir às pessoas.
- Qualquer tratamento adverso ou efeito negativo que ocorra em uma pessoa em decorrência da apresentação, por sua parte, de uma queixa, reclamação, denúncia, demanda ou recurso, de qualquer natureza, que vise prevenir a discriminação e exigir o efetivo cumprimento do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, desde que não seja comprovada a sua falsidade.
- Qualquer tratamento desfavorável concedido às mulheres que esteja relacionado com a sua gravidez ou maternidade, ou com o seu próprio estatuto de mulher.
- Tratamento desfavorável a mulheres e homens simplesmente por seu gênero. Atribuir tarefas ou trabalhos abaixo da capacidade profissional ou competências da pessoa.

ASSÉDIO BASEADO EM GÊNERO

Assim como na seção anterior, na LLYC, tomamos como base as definições contempladas no Parlamento Europeu e no Conselho, bem como a Lei Espanhola, sem prejuízo da adaptação da legislação de cada um dos países:

- Qualquer comportamento praticado com base no sexo de uma pessoa, com o objetivo ou efeito de violar sua dignidade e criar um ambiente intimidador, degradante ou ofensivo. Também pode ser definido como aquele comportamento que busca deixar um trabalhador desconfortável para retirá-lo de determinados empregos que são considerados tipicamente masculinos ou femininos, constantemente usando alegações ao sexo de um sujeito para tentar excluí-lo e mantê-lo sem acesso a alguns trabalhos.
- O assédio baseado em gênero pode manifestar-se de várias formas, por exemplo:

CANAIS DE DENÚNCIA

Global:

Caixa de correio de ética anônimo (<https://escritorio.llorenteycuenca.com/codigoetica/buzon-etico/>)

Associados, fornecedores e terceiros:

Desenvolver um contato para externos.

PROCEDIMENTO DE INVESTIGAÇÃO

O PROCESSO É:

- 1 Estudo da denúncia
- 2 Entrevista do denunciante
- 3 Entrevista do denunciado
- 4 Entrevista de testemunhas
- 5 Elaboração e aprovação relatório investigação
- 6 Elevação de investigação diretoria
- 7 Resolução de arquivo e comunicação às partes do acordo adotado

Esta Política garantirá uma leitura objetiva, acompanhamento e solução de todas as denúncias feitas dentro da LLYC. Para isso, o Comitê de Investigação terá um procedimento pré-estabelecido e treinamento constante com equipe externa. Será necessário constituir um Comitê de Investigação da maneira apropriada, dependendo do país onde ocorra a denúncia.

PRINCÍPIOS GERAIS DO PROCEDIMENTO

Quando houver denúncia de assédio sexual ou de gênero, a LLYC garante a ativação do procedimento interno detalhado abaixo e que será regido pelos seguintes princípios:

- Confidencialidade e proteção da privacidade e dignidade das pessoas afetadas.
- Processamento urgente.
- Investigação profissional e minuciosa dos fatos relatados

LEGITIMAÇÃO PARA INICIAR O PROCESSO

Qualquer uma das pessoas incluídas no âmbito de aplicação terá o direito de iniciar o procedimento previsto na presente Política quando:

- For considerada afetada por qualquer um dos comportamentos de assédio descritos nesta Política.
- Quando tomar conhecimento da suposta conduta de assédio a outra pessoa que seja afetada pelo âmbito de aplicação acima mencionado.
- Caso a denúncia seja anônima, será exigida a disponibilização de dados ou provas que lhe confirmem razoável credibilidade.

FASES DO PROCEDIMENTO

INÍCIO DO PROCEDIMENTO

O procedimento será iniciado com a apresentação da denúncia escrita correspondente, que pode ser feita utilizando o [seguinte modelo](#), ou um modelo privado. A denúncia será apresentada à Diretoria de Talentos.

A comunicação deve conter, pelo menos, as seguintes informações:

- Pessoas envolvidas
- Descrição dos fatos
- Datas e locais onde ocorreram os comportamentos.
- Possíveis testemunhas.
- Identificação da potencial vítima do assédio.

Deve ser um procedimento o mais ágil e eficiente possível, e a privacidade, confidencialidade e dignidade das pessoas afetadas devem ser protegidas em todos os momentos. Deve-se oferecer à suposta vítima proteção suficiente em relação à sua segurança e saúde, levando em consideração as possíveis consequências físicas e psicológicas que possam advir da situação, prestando especial atenção às circunstâncias de trabalho em que se encontrem.

A denúncia deve ser apresentada no prazo de 3 meses a partir da data da denúncia e, em caso de denúncias sucessivas, no prazo de 3 meses a contar da data do último acontecimento.

Durante o procedimento, será mantido sigilo absoluto e todas as investigações internas serão realizadas com tato e respeito, tanto para o denunciante, quanto para a suposta vítima (que em nenhum caso poderá ser tratada desfavoravelmente por esse motivo), quanto para a pessoa denunciada, cuja culpa não será presumida.

Todas as pessoas envolvidas no processo terão a obrigação de manter a confidencialidade, e serão identificadas no arquivo através de códigos numéricos para salvaguardar sua identidade.

CONSTITUIÇÃO DO COMITÊ DE INVESTIGAÇÃO

Uma vez recebida a denúncia de assédio pela Diretoria de Talentos, será formado Comitê de Investigação, que será paritária e será composta por quatro pessoas, duas pessoas da empresa e duas pessoas representando os trabalhadores, sem prejuízo de se adequar à legislação de cada país.

Uma das pessoas da empresa atuará como investigador, com liberdade de procedimento e suficiente iniciativa para dirigir a investigação. Também será responsável por elaborar o relatório de conclusões. A pessoa que será responsável por investigar será preferencialmente um especialista em casos de assédio.

Poderá ser necessária a presença de um advogado externo.

Para preservar a objetividade do processo, a composição do Comitê deve garantir que nenhum de seus membros tenha participado (direta ou indiretamente) do caso, ou seja diretamente afetado pela denúncia.

Se o denunciante ou denunciado considerar que alguma pessoa do Comitê não possui a qualidade de imparcialidade por ter tido participação direta ou indireta nos fatos, notificará o próprio Comitê, que, após deliberação, decidirá por maioria o que considerar adequado. Caso opte pela exclusão de alguma das pessoas que o compõem, esta será substituída por outra, que será escolhida pelo mesmo procedimento dos membros originários.

ESTUDO DA DENÚNCIA

Após a constituição oficial do Comitê de Investigação, será realizada uma análise preliminar do caso denunciado, para a qual será analisada toda a documentação e informações disponíveis, bem como será realizada uma primeira entrevista com o denunciante e, se necessário, com outras pessoas para fazer uma avaliação inicial aproximada dos fatos.

O denunciante fornecerá todas as provas adicionais que julgar necessárias para fazer a denúncia.

- O Comitê de Investigação terá 30 dias úteis para realizar a avaliação da denúncia.
- Caso sejam necessárias medidas imediatas, elas serão tomadas de acordo com as orientações.

ENTREVISTAS

A pessoa responsável pela investigação realizará todos os procedimentos que julgar convenientes para esclarecer os fatos denunciados, sem precisar de mais formalidade do que a de realizar uma audiência com todas as pessoas envolvidas.

O processo deverá ser realizado no menor tempo possível, no máximo 7 dias úteis para a investigação. O prazo será considerado iniciado a partir do momento da declaração da pessoa denunciante.

Durante o procedimento de investigação poderão ser analisados relatórios de risco psicossocial e relatórios de acompanhamento, bem como qualquer outro indicador existente.

Durante o processo, serão ouvidas as partes envolvidas, podendo ser necessário ouvir testemunhas ou outras pessoas de interesse da investigação. As audiências serão imparciais e todos os envolvidos devem colaborar de boa fé para a busca da verdade e esclarecimento dos fatos denunciados. A apuração dos fatos denunciados deve ser realizada com a máxima sensibilidade e respeito aos direitos de todos os envolvidos.

O Departamento de Talentos adotará as medidas cautelares, a pedido do Comitê de Investigação, que julgar necessárias, sempre com o objetivo de proteger a vítima.

O Comitê coletará dados, depoimentos e serão ouvidas as versões das partes envolvidas, mantendo o sigilo. Todas as pessoas que participarem no processo serão advertidas da sua obrigação de manter a mais absoluta confidencialidade sobre o quanto sabiam por ocasião da sua intervenção no mesmo, independentemente da sua qualidade.

- Durante o processo, as partes envolvidas (denunciante, denunciado, testemunhas) serão ouvidas, podendo ser necessário entrevistar testemunhas ou outras pessoas de interesse para a investigação.
- As audiências serão imparciais e todos os envolvidos devem colaborar de boa fé para a busca da verdade

e esclarecimento dos fatos denunciados. A apuração dos fatos denunciados deve ser realizada com a máxima sensibilidade e respeito aos direitos de todos os envolvidos.

CONCLUSÕES DA INVESTIGAÇÃO

O procedimento será concluído com a elaboração de um relatório escrito pela pessoa responsável pela investigação, no prazo de 3 dias úteis, que deverá ser o mais completo possível e deverá ser aprovado pela maioria dos membros do Comitê, onde serão coletados os seguintes aspectos básicos:

- Os antecedentes do caso.
- Resumo do processo e das provas coletadas.
- Os fatos que após a investigação são comprovados.
- Conclusões.
- Proposta de ações e diretrizes de controle a seguir.

A pessoa responsável pela investigação do Comitê transmitirá o relatório em uma reunião com a presença dos membros do Comitê de Investigação, onde fará a apresentação dos fatos comprovados, bem como as conclusões e recomendações propostas.

Uma vez concluída a apresentação e aprovado o relatório de investigação pelo Comitê, será entregue uma cópia do referido relatório à Diretoria de Talentos para conhecimento e arquivamento, concluindo os trabalhos do Comitê. As conclusões da fase de investigação serão levadas ao conhecimento das partes interessadas (denunciante e denunciado).

O relatório de investigação pode concluir uma das seguintes opções:

- É constatada a existência de assédio e será transmitida à área de Talentos para que sejam adotadas as medidas corretivas cabíveis, aplicando-se as sanções correspondentes de acordo com o disposto na Convenção Coletiva e demais legislações aplicáveis.

- Não foi constatada a existência de uma situação de assédio ou não é possível verificar os fatos, caso em que o processo será arquivado, encerrando o procedimento.
- Foi constatado que a denúncia foi feita de má-fé, ou que os dados fornecidos ou os depoimentos são falsos (denúncia infundada ou falsa), caso em que será transmitida à área de Talentos para que sejam adotadas as medidas corretivas cabíveis, aplicando-se as sanções correspondentes, de acordo com o disposto na legislação aplicável.

O Departamento de Talentos juntamente com a diretoria da empresa, ao receber o relatório de conclusões do Comitê de Investigação, tomará a decisão sobre as eventuais sanções, medidas disciplinares ou ausência das mesmas no prazo de 5 dias.

A decisão tomada será igualmente comunicada por escrito à vítima e à pessoa denunciada, que devem manter confidenciais as informações a que têm acesso.

Nessas comunicações, a fim de garantir a confidencialidade, nenhum dado pessoal será fornecido e os códigos numéricos atribuídos a cada uma das partes envolvidas no arquivo serão usados.

Dentre as sanções a serem consideradas aplicáveis à pessoa agressora, sem prejuízo de outras ações, serão levadas em conta:

- A transferência, o deslocamento, a mudança de cargo, jornada ou local
- A suspensão do vínculo empregatício e salarial
- A limitação temporária de ascensão
- A demissão disciplinar

A diretoria da empresa adotará as medidas preventivas necessárias para evitar que a situação se repita, reforçando ações de treinamento e conscientização e realizará, entre outras, as seguintes ações:

- Modificação das condições de trabalho que, com o consentimento da vítima de assédio, sejam consideradas benéficas para a sua recuperação.
- Realização de novas ações de treinamento e sensibilização para a prevenção, detecção e ação contra o assédio sexual e/ou de gênero, dirigidas a todas as pessoas que prestam os seus serviços na empresa.

RETALIAÇÃO

Se houver represálias ou atos de discriminação contra o denunciante por parte do denunciado, a suposta vítima ou outras pessoas envolvidas no processo (testemunhas, colegas, etc.), tendo ou não sido apurada a existência de assédio, em qualquer de suas formas, também serão adotadas as medidas disciplinares correspondentes.

VALIDADE DO PROCEDIMENTO

Este procedimento estará em vigor na Política contra assédio ou assédio baseado em gênero, devendo ser adaptado a possíveis alterações na regulamentação aplicável.

ANEXO I: Formulário de denúncia formal para assédio sexual ou de gênero

ANEXO II: Modelo de compromisso de confidencialidade das pessoas envolvidas no processo de tratamento e resolução de denúncias de assédio sexual e de gênero

RESPONSABILIDADES

Todas as pessoas que fazem parte da LLYC são responsáveis por cumprir esta Política e cooperar para prevenir e sancionar qualquer conduta de discriminação e assédio.

- **Líderes da LLYC:** São responsáveis por implementar esta Política; garantir que todo ambiente de trabalho seja um espaço seguro, livre de discriminação e assédio, garantir que as pessoas que trabalham em suas equipes conheçam, entendam e promovam esta Política; denunciar qualquer suspeita de discriminação e assédio nos canais pertinentes; orientar as pessoas nos canais de denúncia e acompanhar a pessoa até que ela tenha ido aos órgãos de denúncia; tomar as medidas preventivas, corretivas e sancionatórias necessárias de acordo com as conclusões das instâncias pertinentes.
- **Departamento de Talentos, Jurídico e Comitê de Investigação:** são responsáveis por garantir o cumprimento desta Política, iniciando a investigação pertinente a cada caso, reportando os resultados e conclusões das investigações às partes e áreas envolvidas.

VIOLAÇÃO DA POLÍTICA

Após receber a informação, entregue de boa-fé, de violação desta Política, a LLYC se compromete a estabelecer medidas imediatas e eficazes para desenvolver uma investigação exaustiva, justa e objetiva que dê conta dos fatos ocorridos. A investigação resultará em um relatório que irá incorporar as conclusões da investigação e as medidas propostas à empresa a adotar dependendo se os fatos podem ser considerados/tipificados como assédio sexual ou de gênero.

A LLYC, compromete-se a conduzir a investigação de acordo com os princípios que regem esta Política de acordo com suas obrigações legais de responder a denúncias, o que inclui investigação e medidas sancionatórias e educativas.

Qualquer questão disciplinar será tratada de acordo com os regulamentos trabalhistas locais que estabelecem o escopo e o procedimento para investigar e lidar com essas questões.

LLYC

ANEXO

ANEXO I

FORMULÁRIO DE DENÚNCIA FORMAL POR ASSÉDIO OU ASSÉDIO BASEADO EM GÊNERO

POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO SEXUAL OU DE GÊNERO

Caso tenha conhecimento de alguma situação de assédio sexual ou de gênero, informe seu Supervisor/Líder – Colega – RH e/ou canais de denúncias.

Conhecer todas as circunstâncias o ajudará a investigar e resolver o problema, ou a lidar com ele sozinho, se essa for a melhor solução. Não haverá retaliação por denunciar qualquer um dos atos acima, intimidação ou outros tipos de má conduta.

Se você ainda preferir denunciar anonimamente, preencha todas as informações com as informações com as quais você se sente confortável. No entanto, quanto mais detalhados forem os dados, mais poderemos ajudar.

Data em que ocorreu:

13

Local/Escritório:

Nomes das partes envolvidas:

Vítima do assédio:

Depoimentos (se conhecidos):

Descrição completa dos incidentes (Inclua descrição detalhada do que ocorreu, contexto, local, data, hora, se houve testemunhas, fatos, como isso fez você se sentir e qualquer informação que considere relevante)

14

Comentários adicionais (existe mais alguma coisa que você gostaria de acrescentar a essa descrição?)

ANEXO II

MODELO DE COMPROMISSO DE CONFIDENCIALIDADE DAS PESSOAS ENVOLVIDAS NO PROCESSO DE TRATAMENTO E RESOLUÇÃO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO SEXUAL E DE GÊNERO

POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO SEXUAL OU DE GÊNERO

Sr(a) _____ tendo sido designado por (NOME DA EMPRESA/ ENTIDADE) para intervir no procedimento de recepção, processamento, investigação e resolução de denúncias de assédio sexual e/ou gênero que possam ocorrer no seu domínio, compromete-se a respeitar a confidencialidade, privacidade, intimidade e imparcialidade das partes ao longo das diferentes fases do processo.

Assim, e mais concretamente, expresso o meu compromisso de cumprimento das seguintes obrigações:

Garantir a dignidade das pessoas e seu direito à privacidade durante todo o procedimento, bem como a igualdade de tratamento entre mulheres e homens.

Garantir tratamento reservado e a mais absoluta discrição em relação a informações sobre situações que possam configurar assédio sexual e/ou de gênero.

Garantir a mais estrita confidencialidade e sigilo sobre o conteúdo das denúncias apresentadas, resolvidas ou em processo de investigação de que tenha conhecimento, bem como garantir o cumprimento da proibição de divulgação ou transmissão de qualquer tipo de informação pelas demais pessoas envolvidas no procedimento.

Da mesma forma, declaro que fui informado por (NOME DA EMPRESA/ENTIDADE) da responsabilidade disciplinar que poderia ser incorrida pelo descumprimento das obrigações estabelecidas acima.

Em _____ de _____ de _____

Assinado:

LLORENTE Y CUENCA