

# POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO SEXUAL OU EM RAZÃO DO SEXO

**Destino:**

Colaboradores no escritório /  
Home / Clientes e fornecedores

**Distribuição:**

Em geral

**Área Executiva:**

Membros da Comissão de Instrução /  
Diretor(a) Global de Talento /  
Diretores(as) Regionais de Talento

**Data:**

Abril de 2023

**Contacto:**

Tiago Vidal (sócio e D. Global de Talento)

## OBJETIVO

A presente Política contra o assédio sexual ou em razão do sexo do Grupo de empresas cuja empresa-mãe é a Llorente & Cuenca S.A. (doravante, “LLYC”) tem por objeto:

- Apoiar o compromisso de tratar todas as pessoas com respeito e dignidade, promovendo um local de trabalho livre de assédio sexual ou em razão do sexo.
- Assegurar um ambiente de trabalho em que a dignidade de todas as pessoas seja respeitada.
- A presente Política será acompanhada por processos de formação relevantes para aumentar o conhecimento e a identificação das diferentes formas em que o assédio sexual e em razão do sexo pode ocorrer.
- A presente Política fornece ferramentas para apoiar e prevenir o assédio sexual ou em razão do sexo.

## INDICE

<b>PROPÓSITO</b>	<b>4</b>	
<b>ÂMBITO E ALCANCE</b>	<b>4</b>	
Alcance relativamente a pessoas	4	
Alcance nos espaços de trabalho	4	
<b>GARANTIAS</b>	<b>5</b>	
<b>QUADRO E CUMPRIMENTO DA POLÍTICA</b>	<b>5</b>	
Assédio sexual	5	
Assédio em razão do sexo	6	
<b>CANAIS DE DENÚNCIA</b>	<b>6</b>	3
<b>PROCEDIMENTO DE INVESTIGAÇÃO</b>	<b>7</b>	
Princípios gerais do procedimento	7	
Legitimidade para iniciar o procedimento	7	
Fases do procedimento	7	
Represálias	10	
Vigência do procedimento	10	
<b>RESPONSABILIDADES</b>	<b>11</b>	
<b>INCUMPRIMENTO DA POLÍTICA</b>	<b>11</b>	
<b>ANEXO I: FORMULÁRIO DE DENÚNCIA FORMAL POR ASSÉDIO SEXUAL OU EM RAZÃO DO SEXO</b>	<b>13</b>	
<b>ANEXO II: MODELO DE COMPROMISSO DE CONFIDENCIALIDADE</b>	<b>15</b>	

## PROPÓSITO

A LLYC está extremamente comprometida com a erradicação de todas as formas de assédio, violência e discriminação contra as pessoas, incluindo o assédio sexual ou em razão do sexo.

O assédio, a violência e a discriminação, nas suas diferentes manifestações, são um problema generalizado na nossa sociedade que tem um impacto negativo na saúde, no desenvolvimento, na autonomia, na segurança e na vida das pessoas afetadas.

A LLYC promove, com base no seu compromisso, práticas que tornam o ambiente de trabalho um espaço acolhedor, respeitador, saudável e seguro para todas as pessoas que dele fazem parte, comprometendo-se a proporcionar espaços de trabalho livres de todas as formas de assédio, violência e discriminação, incluindo o assédio sexual ou em razão do sexo.

Como tal, a LLYC desenvolve e promove a presente Política contra o assédio sexual e em razão do sexo, e compromete-se a proporcionar espaços de trabalho que contribuam para a erradicação de todas as formas de assédio sexual ou em razão do sexo.

## ÂMBITO E ALCANCE

A presente Política aplica-se ao comportamento de todas as pessoas que fazem parte da LLYC, em todas as funções, domínios de atividade profissional e em relação a qualquer pessoa, incluindo, por exemplo: fornecedores, colaboradores e clientes.

### ALCANCE RELATIVAMENTE A PESSOAS

Esta Política aplica-se a pessoas que fazem parte da LLYC. Todas as pessoas têm a responsabilidade e o compromisso de denunciar qualquer situação de

assédio sexual ou em razão do sexo que testemunhem (ou de que tenham conhecimento).

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

### ALCANCE NOS ESPAÇOS DE TRABALHO

Esta Política aplica-se a qualquer atividade realizada em ligação com a LLYC, incluindo as realizadas:

- No trabalho (seja nos escritórios, reuniões de trabalho externas, escritórios de clientes ou qualquer outro local de trabalho relacionado com a 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.
- Numa formação (incluindo formação em locais fora dos escritórios da LLYC).
- Numa situação pública (como áreas públicas, redes ou outros espaços virtuais) quando se possa identificar uma relação com a LLYC.
- Em casa, quando o pessoal está em teletrabalho ou em momentos de descanso.
- Em áreas de descanso, cantinas, instalações sanitárias, etc.

## GARANTIAS

- **Objetivo Preventivo:** O objetivo da Política é preventivo e visa dar prioridade a medidas destinadas a evitar possíveis situações de conflito que possam surgir entre colaboradores.
- **Confidencialidade e Anonimato:** Todas as pessoas envolvidas, em qualquer fase do procedimento, são obrigadas a manter a mais estrita confidencialidade e reserva e não devem transmitir ou divulgar informações sobre o conteúdo das denúncias apresentadas, resolvidas ou em processo de investigação de que tenham conhecimento.
- **Diligência e Celeridade:** A investigação e a resolução sobre a conduta denunciada devem ser efetuadas sem atrasos injustificados, de modo a que o procedimento possa ser concluído no mais curto espaço de tempo possível, respeitando as garantias devidas.
- **Formação e Informação:** Todas as pessoas envolvidas nos procedimentos devem receber formação em matéria de igualdade e resolução de conflitos.
- **Respeito e Dignidade das Pessoas:** A empresa irá adotar as medidas adequadas para garantir o direito à proteção da dignidade e privacidade das pessoas em causa, incluindo as alegadas vítimas e/ou autoras do assédio, garantindo o processo uma audição imparcial e um tratamento justo para todas as pessoas.
- **Proteção de Dados:** A legislação em matéria de Proteção de Dados será devidamente respeitada.

## QUADRO E CUMPRIMENTO DA POLÍTICA

Segue-se uma série de conceitos e definições que enquadram o cumprimento da presente Política.

## ASSÉDIO SEXUAL

No LLYC, tomamos como base as definições contempladas no Parlamento Europeu e no Conselho, bem como na lei espanhola, sem prejuízo da adaptação da legislação de cada um dos países:

- “Qualquer comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que tenha o propósito ou efeito de violar a dignidade de uma pessoa, nomeadamente quando se cria um ambiente intimidatório, degradante ou ofensivo”.
- Assim, o assédio sexual é uma ação imposta sem reciprocidade, inesperada e indesejada que pode ter um efeito devastador na vítima. Pode incluir toques, insinuações, olhares, atitudes chocantes, piadas com linguagem ofensiva, alusões à vida privada e pessoal, referências à orientação sexual, insinuações com conotações sexuais, alusões à figura e ao vestuário, etc.
- Em conclusão, trata-se de uma conduta inesperada de natureza sexual que afeta a dignidade da pessoa. Pode ser uma conduta verbal ou não verbal, física ou indesejada. Existem várias condutas que podem constituir assédio sexual. Esta conduta deve ser inesperada, injustificada, inaceitável e ofensiva para o destinatário.
- De acordo com a OIT, três elementos devem estar integrados para que o assédio sexual ocorra:
  - Um comportamento de natureza sexual.
  - Que não seja desejado.
  - Que a vítima o entenda 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 ou verbal, não desejada pela vítima, decorrente da relação de trabalho e que se traduza num ambiente de trabalho hostil, num impedimento à realização de tarefas e num condicionamento das oportunidades de trabalho da vítima.

- A seguir, distinguimos dois tipos de assédio sexual, consoante as condutas acima referidas envolvam ou não um elemento de coação:
  - **Assédio “quid pro quo”:** Consiste em obrigar a vítima a escolher entre submeter-se aos avanços sexuais ou perder ou ver prejudicados determinados benefícios ou condições de trabalho, que afetem o acesso à formação profissional, a continuação do emprego, a promoção, a remuneração ou a qualquer outra decisão relacionada com esta matéria. Na medida em que se trata de um abuso de autoridade, o seu sujeito ativo será quem tem o poder, direta ou indiretamente, de conceder ou retirar um benefício ou condição de trabalho.
  - **Assédio ambiental:** O autor do assédio cria um ambiente de trabalho intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo para a vítima, em resultado de atitudes e comportamentos indesejados de natureza sexual. Pode ser levado a cabo por qualquer membro da LLYC, independentemente da sua função ou estatuto, ou por terceiros que se encontrem de qualquer forma no local de trabalho.
- O assédio em razão do sexo pode manifestar-se de várias formas, por exemplo, as seguintes:
  - Ridicularizar, menosprezar as competências e capacidades intelectuais das mulheres/homens pelo facto de o serem.
  - Desqualificações públicas e repetidas da pessoa e do seu trabalho.
  - Comentários contínuos e vexatórios sobre o aspeto físico ou a opção sexual.
  - Utilização de humor sexista com conteúdo degradante.
  - Utilização repetida de formas de tratamento ofensivas.
  - Qualquer tratamento desfavorável ou efeito adverso para uma pessoa em consequência de ter apresentado uma queixa, reclamação, denúncia, pedido ou recurso, qualquer que seja a sua natureza, com o objetivo de prevenir a discriminação e de exigir o cumprimento efetivo do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, desde que não se prove a sua falsidade.
  - Qualquer tratamento desfavorável concedido às mulheres que esteja relacionado com a sua gravidez ou maternidade, ou com a sua própria condição de mulher.
  - Tratamento desfavorável de mulheres e homens pelo simples facto de o serem. Atribuição de tarefas ou trabalhos inferiores à capacidade ou competência profissional da pessoa.

## ASSÉDIO EM RAZÃO DO SEXO

Tal como na secção anterior, na LLYC tomamos como base as definições contempladas no Parlamento Europeu e no Conselho, bem como na 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 propósito ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente intimidatório, degradante ou ofensivo. Também pode ser definido como um comportamento que tenta incomodar um(a) colaborador(a) para o(a) afastar de determinados trabalhos considerados tipicamente masculinos ou femininos, recorrendo constantemente a alegações sobre o sexo de uma pessoa para a tentar excluir e afastar de determinados trabalhos.

## CANAIS DE DENÚNCIA

### Global:

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

### Associados, Fornecedores e Terceiros:

A desenvolver um contacto para externos.

## PROCEDIMENTO DE INVESTIGAÇÃO

### O PROCESSO É:

- 1 Estudo da denúncia
- 2 Entrevista ao autor da denúncia
- 3 Entrevista à pessoa denunciada
- 4 Entrevista a testemunhas
- 5 Elaboração e aprovação do relatório de instrução
- 6 Elevação da instrução à direção
- 7 Resolução do processo e comunicação às partes do acordo adotado

A presente Política assegurará uma leitura, acompanhamento e solução objetiva de todas as denúncias apresentadas dentro da LLYC. Para o efeito, a Comissão de Instrução disporá de um procedimento preestabelecido e de uma formação contínua com equipa externa. Será necessário criar uma Comissão de Instrução da forma correta em função do país onde ocorra a denúncia.

## PRINCÍPIOS GERAIS DO PROCEDIMENTO

Em caso de denúncia de assédio sexual ou em razão do sexo, a LLYC garante a ativação do procedimento interno abaixo descrito, regendo-se pelos seguintes princípios:

- Confidencialidade e proteção da vida privada e da dignidade das pessoas em causa.
- Processamento urgente.
- Investigação profissional e exaustiva dos factos denunciados

## LEGITIMIDADE PARA INICIAR O PROCEDIMENTO

Qualquer das pessoas incluídas no âmbito de aplicação tem legitimidade para dar início ao procedimento previsto na presente Política quando:

- Tiver a qualidade de afetada por qualquer das condutas de assédio descritas na presente Política.
- Tiver conhecimento de uma alegada conduta de assédio contra outra pessoa que seja afetada pelo âmbito de aplicação acima referido.
- Se a denúncia for anónima, serão necessários dados ou provas para dar credibilidade razoável à mesma.

## FASES DO PROCEDIMENTO

### INÍCIO DO PROCEDIMENTO

O processo inicia-se com a apresentação da correspondente denúncia escrita, que pode ser feita utilizando o [modelo seguinte](#) ou um modelo privado. A denúncia deve ser apresentada à Direção de Talento.

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

- Pessoas envolvidas
- Descrição dos factos
- Datas e locais onde ocorreram as condutas.
- Possíveis testemunhas.
- Identificação da potencial vítima do assédio.

O procedimento deve ser tão rápido e eficaz quanto possível e a privacidade, a confidencialidade e a dignidade das pessoas em causa devem ser protegidas em todas as circunstâncias. Deve ser assegurada uma proteção suficiente para a segurança e a saúde da alegada vítima, tendo em conta as possíveis consequências físicas e psicológicas que podem resultar da situação, em especial no que se refere às circunstâncias de trabalho em que se encontra.

A denúncia deve ser apresentada num prazo de 3 meses a contar da data da denúncia e, no caso de uma série de denúncias, no prazo de 3 meses a contar da data do último evento.

Durante o procedimento, deve ser mantida uma confidencialidade estrita e deve ter-se o cuidado de assegurar que todas as investigações internas são conduzidas com tato e respeito, tanto para o autor da denúncia como para a alegada vítima (que em caso algum não devem ser tratados desfavoravelmente por esta razão), como para a pessoa denunciada, cuja culpa não deve ser presumida.

Todas as pessoas envolvidas no processo têm o dever de confidencialidade e ficarão identificadas no processo através de códigos numéricos que salvaguardam a sua identidade.

## CONSTITUIÇÃO DA COMISSÃO DE INSTRUÇÃO

Uma vez recebida a denúncia de assédio pela Direção de Talento, será constituída uma Comissão de Instrução, paritária e composta por quatro pessoas, duas da empresa e duas representantes dos colaboradores, sem prejuízo da adaptação à legislação de cada país.

Uma das pessoas da empresa atuará como instrutora, com liberdade processual e iniciativa suficiente para dirigir o inquérito. Será igualmente responsável pela redação do relatório de conclusões. O(a) instrutor(a) deve ser, de preferência, um perito em casos de assédio.

Poderá ser necessária a presença de um(a) advogado(a) externo(a).

A fim de preservar a objetividade do processo, a composição da Comissão deve assegurar que nenhum dos seus membros tenha estado envolvido (direta ou indiretamente) no caso ou seja diretamente afetado pela denúncia.

Se o autor da denúncia ou a pessoa denunciada considerar que qualquer pessoa da Comissão não goza da qualidade de imparcialidade devido à sua participação direta ou indireta nos factos, informará a própria Comissão que, após deliberação, decidirá por maioria o que considerar adequado. Em caso de exclusão de um dos membros, este será substituído por outro, que será eleito segundo o mesmo procedimento que os membros iniciais.

## ESTUDO DA DENÚNCIA

Uma vez constituída oficialmente, a Comissão de Instrução procederá a uma análise preliminar do caso denunciado, e irá analisar toda a documentação e informação disponível, bem como realizar uma primeira entrevista com o autor da denúncia e, se necessário, com outra(s) pessoa(s), a fim de fazer uma primeira avaliação aproximada dos factos.

O autor da denúncia deve fornecer quaisquer provas adicionais que considere necessárias para fundamentar a denúncia.

- A Comissão de Instrução dispõe de 30 dias úteis para proceder à avaliação da denúncia.
- Se forem necessárias medidas imediatas, estas serão tomadas em conformidade com as diretrizes.

## ENTREVISTAS

O(a) instrutor(a) efetuará todas as diligências consideradas adequadas com vista ao esclarecimento dos factos denunciados, sem outra formalidade que não seja a realização de uma audiência de todos os intervenientes.

O processo deve ser efetuado no mais curto espaço de tempo possível, no máximo 7 dias úteis para a instrução. Considera-se que o prazo começa a contar a partir do momento do registo da declaração do autor da denúncia.

Os relatórios de riscos psicossociais e os relatórios de acompanhamento, bem como quaisquer outros indicadores existentes, podem ser analisados durante o procedimento de instrução.

Durante o processo, as partes envolvidas serão ouvidas e poderá ser necessário entrevistar testemunhas ou outras pessoas de interesse para a investigação. As audiências serão imparciais e todos os participantes devem cooperar de boa fé na procura da verdade e no esclarecimento dos factos alegados. O inquérito sobre os factos alegados deve ser conduzido com a maior sensibilidade e respeito pelos direitos de todas as partes envolvidas.

A pedido da Comissão de Instrução, o departamento de Talento adotará as medidas cautelares consideradas necessárias, sempre com o objetivo de proteger a vítima.

A Comissão recolherá dados, testemunhos e ouvirá as versões das partes envolvidas, mantendo a confidencialidade. Todas as pessoas que participam no processo devem ser informadas da sua obrigação de manter a mais estrita confidencialidade relativamente a qualquer informação que possam ter obtido através da sua participação no processo, seja a que título for.

- Durante o processo, as partes envolvidas (autor da denúncia, pessoa denunciada, testemunhas) serão ouvidas e poderá ser necessário entrevistar testemunhas ou outras pessoas de interesse para a investigação.

- As audiências serão imparciais e todos os participantes devem cooperar de boa fé na procura da verdade e no esclarecimento dos factos alegados. O inquérito sobre os factos alegados deve ser conduzido com a maior sensibilidade e respeito pelos direitos de todas as partes envolvidas.

## CONCLUSÕES DA INVESTIGAÇÃO

O processo concluir-se-á com a elaboração de um relatório redigido pelo(a) instrutor(a), no prazo de 3 dias úteis, que deverá ser o mais completo possível e aprovado pela maioria dos membros da Comissão, no qual serão incluídos os seguintes aspetos fundamentais:

- A relação de antecedentes do caso.
- Um resumo das diligências e provas efetuadas.
- Os factos que foram apurados após a investigação.
- Conclusões.
- Proposta de ações e orientações de controlo a seguir.

O(a) instrutor(a) da Comissão apresentará o relatório numa reunião em que estarão presentes os membros da Comissão de Instrução, onde irá expor os factos provados, bem como as conclusões e recomendações propostas.

Após a apresentação e aprovação do relatório de inquérito pela Comissão, é entregue uma cópia do relatório à Direção de Talento para seu conhecimento e arquivamento e são concluídos os trabalhos da Comissão. As conclusões da fase de inquérito serão levadas ao conhecimento das partes envolvidas (autor da denúncia e pessoa denunciada).

O relatório de investigação pode concluir uma das seguintes opções:

- A existência de assédio é confirmada e a área de Talento é informada para que sejam adotadas as medidas corretivas adequadas, aplicando as sanções correspondentes, de acordo com o disposto

no Acordo Coletivo de Trabalho e demais legislação aplicável.

- A existência de uma situação de assédio não é estabelecida ou não é possível verificar os factos, caso em que o processo será encerrado e o procedimento terminará.
- Caso se constate que a denúncia foi feita de má fé, ou que os dados fornecidos ou os testemunhos são falsos (denúncia infundada ou falsa), será transferida para a área do Talento para que sejam adotadas as medidas corretivas adequadas, aplicando as sanções correspondentes, de acordo com o disposto na legislação aplicável.

A Direção de Talento, juntamente com a direção da empresa, após ter recebido o relatório de conclusões da Comissão de Instrução, decidirá sobre eventuais medidas sancionatórias ou disciplinares ou sobre a ausência de tais medidas no prazo de 5 dias.

A decisão adotada será igualmente comunicada por escrito à vítima e à pessoa denunciada, que manterão a confidencialidade das informações a que tiverem acesso.

Nestas comunicações, a fim de garantir a confidencialidade, não serão fornecidos quaisquer dados pessoais e serão utilizados os códigos numéricos atribuídos a cada uma das partes envolvidas no processo.

Entre as sanções a considerar para aplicar ao agressor, sem prejuízo de outras ações, devem ser tidas em conta as seguintes:

- A transferência, deslocação, mudança de posto de trabalho, dia de trabalho ou local
- A suspensão do emprego e remuneração
- O limite de tempo para uma promoção
- O despedimento por justa causa

A direção da empresa tomará as medidas preventivas necessárias para evitar que a situação se repita, reforçando as ações de formação e de sensibilização e levará a cabo, entre outras, as seguintes ações:

- Modificação das condições de trabalho que, com o consentimento da pessoa vítima de assédio, sejam consideradas benéficas para a sua recuperação.
- Realização de novas ações de formação e de sensibilização para a prevenção, deteção e atuação face ao assédio sexual e/ou assédio em razão do sexo, destinadas a todas as pessoas que prestam os seus serviços na empresa.

## REPRESÁLIAS

Se a pessoa denunciada levar a cabo represálias ou atos de discriminação contra o autor da denúncia, a alegada vítima ou outras pessoas envolvidas no processo (testemunhas, colegas, etc.), independentemente de ter sido determinada a existência de assédio, em qualquer das suas modalidades, serão igualmente adotadas as medidas disciplinares correspondentes.

10

## VIGÊNCIA DO PROCEDIMENTO

O presente procedimento é válido durante a vigência da Política contra o assédio sexual ou em razão do sexo e deve ser adaptado a eventuais alterações da regulamentação aplicável.

**ANEXO I:** Formulário de denúncia formal por assédio sexual ou em razão do sexo

**ANEXO II:** Modelo de compromisso de confidencialidade das pessoas envolvidas no processo de tratamento e resolução de denúncias de assédio sexual e assédio em razão do sexo

## RESPONSABILIDADES

Todas as pessoas da LLYC são responsáveis pelo cumprimento desta Política e pela cooperação na prevenção e sanção de qualquer conduta de discriminação e assédio.

- **Líderes da LLYC:** são responsáveis pela implementação da presente Política; por assegurar que cada ambiente de trabalho seja um espaço seguro e livre de discriminação e assédio; por assegurar que as pessoas que trabalham nas suas equipas conhecem, compreendem e promovem a presente Política; por comunicar, através dos canais relevantes, qualquer suspeita de discriminação e assédio; por orientar as pessoas sobre os canais de denúncia e por acompanhar a pessoa até que esta se dirija às instâncias de denúncia; por tomar as medidas preventivas, corretivas e sancionatórias necessárias, de acordo com as conclusões das instâncias relevantes.
- **Departamento de Talento, Jurídico e Comissão de Instrução:** são responsáveis por garantir o cumprimento da presente Política, iniciar a investigação pertinente de cada caso e comunicar os resultados e conclusões das investigações às partes e áreas envolvidas.

## INCUMPRIMENTO DA POLÍTICA

Após receber a informação, dada de boa fé, de incumprimento da presente Política, a LLYC compromete-se a tomar medidas imediatas e eficazes para levar a cabo uma investigação exaustiva, justa e objetiva dos factos. A investigação dará lugar a um relatório que incluirá as conclusões da investigação e as medidas propostas pela empresa, em função de os factos poderem ser considerados/tipificados como assédio sexual ou em razão do sexo.

A LLYC compromete-se a levar a cabo a investigação de acordo com os princípios que regem a presente

Política, em conformidade com as suas obrigações legais de resposta às denúncias, incluindo a investigação, as medidas sancionatórias e educativas.

Quaisquer questões disciplinares serão tratadas em conformidade com os regulamentos laborais locais que definem o âmbito e o procedimento para a investigação e o tratamento destas questões.

**LLYC**

**ANEXO**

## ANEXO I

### FORMULÁRIO DE DENÚNCIA FORMAL POR ASSÉDIO SEXUAL OU EM RAZÃO DO SEXO

#### POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO SEXUAL OU EM RAZÃO DO SEXO

Se tiver conhecimento de qualquer situação de assédio sexual ou em razão do sexo, deve comunicá-la ao seu Supervisor - Líder - Colega - RH e/ou Canais de denúncia.

O conhecimento de todas as circunstâncias ajudará a investigar e a resolver o assunto, ou ajudá-lo-á a resolver o problema por si próprio, se essa for a melhor solução. Não haverá qualquer retaliação pela denúncia de qualquer dos atos acima referidos, intimidação ou outra conduta incorreta.

Se ainda assim preferir fazer uma denúncia anónima, preencha todas as informações com os dados que lhe parecerem mais convenientes. No entanto, quanto mais pormenorizados forem os dados, mais podemos ajudar.

Data da ocorrência:

13

Local/Escritório:

Nomes das partes envolvidas:

Vítima do assédio:

Testemunhas (se conhecidas):

Descrição completa do(s) incidente(s) (inclua uma descrição pormenorizada do que aconteceu, o contexto, o local, a data, a hora, se houve testemunhas, os factos, como se sentiu e quaisquer informações que considere relevantes).

14

Comentários adicionais (Há mais alguma coisa que gostaria de acrescentar a esta descrição?)

## ANEXO II

### MODELO DE COMPROMISSO DE CONFIDENCIALIDADE DAS PESSOAS ENVOLVIDAS NO PROCESSO DE TRATAMENTO E RESOLUÇÃO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO EM RAZÃO DO SEXO

#### POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO SEXUAL OU EM RAZÃO DO SEXO

O(a) Sr.(a) \_\_\_\_\_, tendo sido nomeado(a) pela (NOME DA EMPRESA/ ENTIDADE) para intervir no procedimento de receção, tratamento, investigação e resolução das denúncias de assédio sexual e/ou assédio em razão do sexo que possam ocorrer no seu âmbito, compromete-se a respeitar a confidencialidade, privacidade, intimidade e imparcialidade das partes ao longo das diferentes fases do processo.

Por conseguinte, e mais especificamente, declaro o meu compromisso de cumprir as seguintes obrigações:

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

Garantir o tratamento reservado e a mais absoluta discrição em relação à informação sobre situações suscetíveis de constituir assédio sexual e/ou assédio em razão do sexo.

Garantir a mais estrita confidencialidade e reserva relativamente ao conteúdo das denúncias apresentadas, resolvidas ou em processo de investigação de que tenha conhecimento, bem como assegurar o cumprimento da proibição de divulgação ou transmissão de qualquer tipo de informação por parte das restantes pessoas envolvidas no processo.

Declaro igualmente que fui informado(a) pela (NOME DA EMPRESA/ENTIDADE) da responsabilidade disciplinar em que posso incorrer por incumprimento das obrigações acima referidas.

Em \_\_\_\_\_ .a de \_\_\_\_\_

Assinado:

**LLORENTE Y CUENCA**