

PROTOCOLO PARA A PREVENÇÃO E ATUAÇÃO EM CASOS DE ASSÉDIO E ATOS DISCRIMINATÓRIOS

ÍNDICE:

- I. Introdução**
- II. Declaração de princípios**

Capítulo I. Objeto e âmbito de aplicação

- 1. Objeto
- 2. Âmbito de aplicação

Capítulo II. Conceitos gerais

- 1. Definições
- 2. Medidas preventivas
- 3. Princípios de atuação
- 4. Órgãos Competentes

Capítulo III. Procedimento de atuação do Comité para a prevenção do assédio

- 1. Início do procedimento
- 2. Fase preliminar
- 3. Investigação
- 4. Conclusão
- 5. Adoção de medidas

III. Vigência

Introdução

A Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, para a igualdade efetiva entre mulheres e homens, bem como o Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, pelos quais se regulam os planos de igualdade e o seu registo e a Lei Orgânica 10/2022, de 6 de setembro, de garantia integral da liberdade sexual, incluem, entre os direitos laborais dos trabalhadores e trabalhadoras, a proteção contra o assédio sexual e assédio em função do sexo, entre outros; e, para isso, as empresas são obrigadas a respeitar os princípios de igualdade de tratamento e de oportunidades no local de trabalho.

Para tal, as empresas devem desenvolver planos de igualdade que contemplem, entre outras, medidas de prevenção do assédio sexual e do assédio em função do sexo. Nesse sentido, devem ser promovidas as condições de trabalho que evitem o assédio e, além disso, devem ser instituídos procedimentos específicos para a sua prevenção e para canalizar as denúncias ou reclamações que possam ser apresentadas por quem tenham sido objeto do mesmo.

Para cumprir esta última regra, a Sacyr dotou-se de um protocolo para prevenção e atuação em casos de assédio e atos discriminatórios de acordo com o seguinte.

Declaração de princípios

A Sacyr expressa o seu maior compromisso com os princípios de *não discriminação e igualdade de oportunidades* no desenvolvimento da carreira dos seus colaboradores. Neste sentido, a Sacyr está empenhada em promover um ambiente de trabalho livre de todas as discriminações e de qualquer conduta que possa envolver assédio.

De acordo com este compromisso, todo o pessoal deve ser tratado com dignidade, sem que seja permitido, nem se tolere, qualquer tipo de conduta de assédio, nem devem ser permitidos atos discriminatórios com base na origem, raça, cor, religião, idade, deficiência, estado civil, orientação sexual ou qualquer outra característica.

Neste mesmo sentido, é proibido o uso de qualquer informação que seja contrária ao direito à privacidade e intimidade ou que suponha uma ação que tenha como objetivo faltar ao respeito, degradar ou humilhar os seus colaboradores.

Todos os colaboradores têm o direito de ser tratados com dignidade e respeito e trabalhar num ambiente profissional que promova a igualdade de oportunidades de emprego e proíba todas as práticas discriminatórias, incluindo o assédio.

A Sacyr, de acordo com a sua política de tolerância zero relativamente a qualquer manifestação de violência, assédio, abuso verbal, abuso de autoridade no local de trabalho, discriminação ou qualquer outra conduta que crie um ambiente intimidante ou ofensivo, declara que as relações entre as pessoas no ambiente de trabalho devem ser caracterizadas como livres de parcialidade, preconceitos e assédio.

Por conseguinte, a Sacyr está empenhada em criar, manter e proteger com todas as medidas possíveis ao seu alcance, um ambiente de trabalho onde a dignidade e a liberdade do conjunto de pessoas que nela trabalham são respeitadas.

Todos os colaboradores da Sacyr são responsáveis por garantir um ambiente de trabalho onde todos são respeitados com dignidade e igualdade de tratamento. Os colaboradores com responsabilidade pelas suas funções terão uma responsabilidade especial de garantir e prevenir a ocorrência de qualquer tipo de assédio.

Todas as pessoas abrangidas pelo âmbito deste protocolo têm o direito de utilizar o procedimento incluído no mesmo, com garantias de que não são intimidadas ou tratadas de forma injusta, discriminatória ou desfavorável. Esta proteção estende-se a todas as pessoas que intervenham nesse procedimento.

Se tal ocorrer, deve ser garantida ajuda para a pessoa que o sofre e evitar, com todos os meios possíveis, que a situação se repita.

Além disso, qualquer colaborador que tenha conhecimento de alegada ocorrência de assédio ou de um ato discriminatório deve comunicá-lo, logo que possível, por qualquer um dos meios contemplados no presente protocolo. Tanto a tolerância de condutas de assédio como o encobrimento das mesmas podem ter efeitos disciplinares, de acordo com os regulamentos aplicáveis.

Capítulo I. Objeto e âmbito de aplicação

1. Objeto

Este protocolo tem como objeto prevenir e evitar situações de assédio ou atos discriminatórios no local de trabalho e, se for caso disso, garantir que estão implementados os procedimentos adequados para os resolver e evitar que se repitam. Com estas medidas, pretendemos garantir que os locais de trabalho da Sacyr são livres de assédio, onde todas as pessoas são obrigadas a respeitar a integridade e dignidade no âmbito profissional e pessoal.

2. Âmbito de aplicação

Este protocolo aplica-se a todas as pessoas que trabalhem em qualquer empresa Sacyr onde o controlo da gestão seja, direta ou indiretamente, exercido. O mesmo se aplica aos ACEs, consórcios, Joint Ventures, SPV e outras entidades associativas em que qualquer empresa do Grupo Sacyr participe. O seu âmbito geográfico é mundial, sem prejuízo das possíveis modificações ou adaptações que pela regulamentação do país em questão sejam exigidas.

Capítulo II. Conceitos gerais

1. Definições

Assédio laboral ou mobbing: qualquer conduta ou prática que, no âmbito da relação laboral, e de maneira sistemática e recorrente no tempo, leve a um desfasamento ou atentado contra a dignidade do colaborador, com o objetivo de o sujeitar emocional e psicologicamente, afetando negativamente o ambiente de trabalho; e de maneira que as suas capacidades de promoção profissional ou de permanência no posto de trabalho sejam anuladas ou reduzidas.

Isto acontece se, de forma continuada e repetida no tempo, ocorrerem condutas tais como a exclusão do colaborador das relações com os seus colegas, a falta de atribuição de tarefas ou a atribuição de trabalho absurdo ou abaixo da capacidade profissional ou competências do colaborador ou a humilhação, desprezo ou subvalorização pública do colaborador.

Assédio sexual: qualquer comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que tenha o propósito ou produza o efeito de atentar contra a dignidade de uma pessoa; em particular, quando se cria um ambiente intimidante, degradante ou ofensivo.

Assédio em função do sexo: qualquer comportamento realizado com base no sexo de uma pessoa, com o propósito ou o efeito de atentar contra a sua dignidade e criar um ambiente intimidante, degradante ou ofensivo.

Assédio com base na orientação sexual: qualquer comportamento efetuado contra uma pessoa que seja realizado por causa da sua orientação sexual que possa ser considerado ofensivo, humilhante, violento ou intimidatório com o propósito ou o efeito de atentar contra a sua dignidade e criar um ambiente discriminatório.

Assédio com base na identidade e expressão de género: qualquer comportamento ou conduta que, por motivos de expressão ou identidade de género, seja realizado com o propósito de atentar contra dignidade e de criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, ofensivo ou segregado.

Ciber assédio: condutas de assédio laboral, com base no sexo, motivos de sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, quando realizadas através de meios digitais. Em particular, através da gravação, difusão ou publicação de mensagens ou imagens que afetem a intimidade ou liberdade da vítima no local de trabalho.

Todas as formas de realização de assédio descritas acima podem ocorrer entre pessoas de diferentes níveis hierárquicos, tendo ou não uma relação de dependência dentro da estrutura orgânica da entidade ou do local de trabalho, desde que exista uma posição de poder.

Chantagem sexual: o chantagista é uma pessoa hierarquicamente superior à vítima, que condiciona, de forma direta ou indireta, alguma decisão laboral (acesso ao emprego, permanência, melhoria das condições laborais...) à aceitação da proposta (chantagem) sexual.

Assédio ambiental: um comportamento de natureza sexual, de qualquer tipo, que resulte num ambiente intimidatório, hostil, ofensivo e humilhante. O assediador pode ser de categoria profissional superior ou igual à vítima. Exemplo: comentários, anedotas, piadas, calendários e posters de conteúdo erótico ou pornográfico...

Agressão sexual: Atentar contra a liberdade sexual de outra pessoa sem o seu consentimento. Serão considerados todos os atos de conteúdo sexual que sejam realizados através de violência, intimidação ou abuso de uma situação de superioridade ou de vulnerabilidade da vítima.

Atos discriminatórios: a atuação desfavorável para uma pessoa empregada ou grupo de pessoas empregadas por causa do seu estado civil, situação familiar, nascimento, origem étnica, idade, sexo, orientação sexual, ideias religiosas ou políticas, adesão a sindicatos ou qualquer outra

condição ou circunstância pessoal ou social que possa ser materializada em troca de funções, insultos pessoais, realizar comentários depreciativos sobre aspetos da sua vida pessoal ou profissional, críticas ofensivas, etc., com o propósito ou efeito de criar um ambiente de trabalho intimidatório, hostil ou ofensivo e que possa interferir negativamente com o desempenho laboral e com as oportunidades de trabalho de uma pessoa.

Em última análise, trata-se de comportamentos com os quais se pretende isolar ou ridicularizar uma pessoa por uma condição ou circunstância pessoal que a distingue das demais. Os mesmos são expressamente proibidos nos princípios de comportamento e atuação da Sacyr.

2. Medidas preventivas

Para prevenir, evitar e sancionar o assédio em Sacyr, serão tomadas as seguintes medidas:

- Este protocolo será incluído no plano de acolhimento dirigido às novas admissões.
- Este protocolo será publicado tanto na intranet como na página web externa da Sacyr ou através do meio de difusão apropriado.
- Será estabelecido um módulo de formação sobre igualdade de género entre homens e mulheres, para evitar situações de assédio na Sacyr.
- Serão disponibilizados anualmente dados separados por sexo, sobre intervenções e casos de assédio laboral, sexual e por motivos de sexo. A publicação destes dados será feita com o máximo de profissionalismo e o anonimato das pessoas envolvidas será assegurado em todo o momento.
- Será respeitado o princípio de não tolerar estas condutas, empregando-se, se necessário, as medidas disciplinares previstas na legislação laboral aplicável.
- Será estabelecido o princípio de corresponsabilidade na vigilância dos comportamentos laborais, com especial recomendação a responsáveis e pessoal diretivo.

3. Princípios de atuação

A Sacyr garantirá a aplicação do procedimento descrito abaixo sempre que ocorra uma denúncia assédio ou um ato discriminatório.

O procedimento de atuação será regido pelos seguintes princípios, que deverão ser sempre observados:

1. **Prioridade e processamento urgente.** O procedimento será rápido e ágil. Proporcionará transparência e equidade. A investigação e a resolução dos factos denunciados devem ser realizadas com o devido profissionalismo, diligência e sem atrasos indevidos, para que o procedimento possa ser concluído no menor tempo possível e com o devido respeito pelas garantias.
2. **Imparcialidade e contradição.** O procedimento deve garantir uma audiência imparcial e um tratamento equitativo para todas as pessoas envolvidas. Todas as pessoas envolvidas no procedimento agirão de boa-fé para procurar a verdade e o esclarecimento dos factos denunciados. Por conseguinte, procura-se uma investigação exaustiva dos factos e, se necessário, dirigida por profissionais especializados.
3. **Dever de confidencialidade.** As pessoas envolvidas nos procedimentos previstos neste protocolo têm o dever de manter a confidencialidade adequada sobre os factos que conhecem por causa do seu cargo no exercício da investigação e avaliação das denúncias, sem que possam utilizar as informações obtidas para benefício próprio ou de terceiros, ou em prejuízo de interesse público.
4. **Respeito e proteção das pessoas envolvidas.** A Sacyr tomará as medidas apropriadas para garantir o direito da proteção da dignidade e intimidade de todas as pessoas envolvidas no procedimento; e, de forma muito especial, a de pessoas presumivelmente assediadas e assediadoras, respetivamente.
5. **Respeito pelos direitos das partes.** Garantir-se-á que a investigação da denúncia se desenvolve com sensibilidade e respeito pelos direitos de cada uma das partes.
6. **Garantia de atuação** adotando as medidas necessárias, incluindo, se for caso disso, as de carácter disciplinar contra a pessoa ou pessoas que levem a cabo condutas de assédio e/ou atos discriminatórios. Da mesma forma, em relação à pessoa a quem imputou ou denunciou falsamente, especialmente quando for considerado ter sido de má fé.
7. **Indemnização contra retaliação,** garantindo que não ocorrerá tratamento adverso ou efeito negativo sobre uma pessoa, como resultado da sua apresentação de denúncia ou manifestação, em qualquer sentido, visando impedir a situação de assédio e iniciar o procedimento. A mesma garantia será extensiva a todos os que atuem como testemunhas no procedimento.

8. **Dever de informação.** Relativamente aos processos de assédio, as conclusões da investigação e as ações tomadas serão transmitidas às Comissões de Acompanhamento do Plano de Igualdade da Sacyr.
9. **Proteção de dados pessoais.** A Sacyr garantirá, em todos os momentos, a privacidade e proteção dos dados pessoais dos intervenientes no processo, comprometendo-se a cumprir a legislação vigente em matéria de proteção de dados pessoais e de garantia dos direitos digitais, aplicando para isso as diferentes políticas e procedimentos aprovados pela Sacyr.

A utilização deste protocolo não impede que qualquer pessoa no âmbito da sua aplicação possa, a qualquer momento, dirigir-se às autoridades laborais competentes, bem como, se for caso disso, aos tribunais judiciais em defesa dos seus direitos legítimos.

4. Órgãos Competentes

Para garantir a eficácia do Código Ético e de Conduta, a Sacyr conta com a **Unidade de Cumprimento Normativo (UCN)**, que é um órgão colegial, de natureza executiva e caráter autónomo, composto por representantes de diversas áreas da Sacyr e nomeados pela Comissão de Auditoria.

A UCN tem atribuídas as funções de investigação, processamento, instrução e proposta de sanção relativamente a qualquer conduta constitutiva de uma potencial violação do Código Ético e de Conduta e de outras normas incluídas no Modelo de Cumprimento Normativo da Sacyr.

A Sacyr possui um comité específico, ao qual a UCN atribui a instrução e tramitação das denúncias de assédio, denominado Comité para a prevenção do assédio (CPA).

Capítulo III. Procedimento de atuação da Comissão para a prevenção do assédio (CPA)

1. Início do procedimento

A denúncia dará início ao procedimento, atendendo aos seguintes critérios:

- 1) O texto da denúncia deve conter, no mínimo, as seguintes informações:
 - Identificação da pessoa que fez a denúncia, caso não opte pelo anonimato, e dados para contactar a mesma.
 - Identificação da pessoa denunciada e cargo que ocupa.
 - Uma descrição detalhada e pormenorizada de todos os factos, narrados cronologicamente, com as pessoas envolvidas, antecedentes e qualquer outra informação relevante.
 -
- 2) A pessoa afetada, os representantes dos trabalhadores ou qualquer outra pessoa que tenha conhecimento dos factos podem apresentar a denúncia.
- 3) A denúncia será comunicada através de qualquer meio válido em Direito preferencialmente através do Canal Ético disponível tanto na intranet como no site externo do Grupo Sacyr, nos links disponibilizados para esse fim, ou por correio postal, mediante uma carta enviada para o endereço da Sacyr na calle Condesa de Venadito, nº 7, 28027 Madrid.).

Através do Canal Ético poderão ser enviadas “denúncias verbais” que devem cumprir os requisitos mencionados anteriormente.

2. Fase preliminar

Recebida uma denúncia conforme o disposto no parágrafo anterior, a CPA procederá preliminarmente a:

- Verificar se a denúncia cumpre os requisitos exigidos no parágrafo anterior. Caso contrário, a pessoa que apresentou a denúncia terá de a corrigir ou completar.

- Avaliar a existência de possíveis indícios de assédio nos factos denunciados, de acordo com as definições estabelecidas no presente protocolo, para ativar a fase seguinte do procedimento.
- Propor, se for o caso, a adoção das medidas cautelares necessárias, antes de iniciar a investigação; para o que se comunicará à Direção de Pessoas da Sacyr para a sua aplicação.

Caso os factos comunicados não revelem indícios de assédio, conforme definido neste protocolo, o procedimento será encerrado, notificando-se o informante da área da empresa competente para lidar com a comunicação. da área da empresa competente para lidar com a comunicação.

3. Investigação

A CPA poderá coordenar-se com a área de relações laborais corporativa da unidade de negócio ou país correspondente, a fim de que por parte deles seja prestado o apoio necessário na instrução do expediente, praticando os atos e elaborando os relatórios que para tal efeito sejam requeridos pela Comissão.

Durante esta instrução, as partes e as testemunhas serão ouvidas e serão realizadas todas as diligências adequadas.

As partes podem ser assistidas e acompanhadas por uma pessoa de confiança, seja ou não representante dos trabalhadores, que deverá manter sigilo sobre a informação a que tenha acesso. Além disso, poderão contribuir com todos os meios de prova disponíveis.

A qualquer momento da investigação e desde que não se encontrem indícios de assédio e dadas as circunstâncias do caso, pode ser alcançada uma solução rápida e mutuamente acordada entre as partes.

Isto será comunicado à Direção de Pessoal da Sacyr correspondente, a fim de que sejam tomadas as medidas oportunas para implementar a solução alcançada.

4. Conclusão

Depois de concluída a investigação, a comissão elaborará um relatório final de conclusões que conterà a descrição dos factos denunciados, as circunstâncias simultâneas, se for o caso, a reiteração na conduta e o grau de impacto sobre as obrigações laborais, procedendo-se à remessa do mesmo à UCN para eventual ratificação.

Este relatório final de conclusões deverá ser elaborado no mais curto prazo possível ou, conforme o caso, num prazo máximo de 30 dias a contar da atribuição da instrução do processo, a menos que existam circunstâncias alheias à comissão que façam com que esse prazo seja adiado, caso em que deverão ser refletidas no relatório.

5. Adoção de medidas

Comprovada a existência de assédio a partir do relatório elaborado pela CPA, será a UCN que, ouvida a CPA, proporá à Direção de Pessoas as medidas a serem adotadas.

A Direção de Pessoas, levando em consideração as recomendações da UCN, adotará no prazo máximo de 7 dias, que pode variar desde a ratificação como definitiva das medidas cautelares adotadas, quando apropriado, durante o tratamento do caso, até à adoção de outras medidas, incluindo medidas disciplinares adequadas, nomeadamente a sanção de despedimento do colaborador por falta muito grave.

Num prazo máximo de 30 dias, a Direção de Pessoas deverá confirmar à UCN a adoção das referidas medidas.

Caso não seja comprovada a existência de assédio, mas tenham sido detetados outros aspetos relacionados com o ambiente laboral ou um possível conflito laboral, a CPA pode incluir na sua proposta de adoção de medidas, que a Direção de Pessoal estude as que possam por termo a referida situação.

No caso de se provar que uma denúncia é falsa ou foi feita de má-fé, poderá ser aplicada a sanção adequada ao colaborador que a tiver efetuado, em conformidade com a legislação aplicável e com o regime de infrações e sanções estabelecido pela Convenção Coletiva ou legislação aplicável, entre elas a sanção de despedimento com justa causa por infrações muito graves.

Vigência

O presente protocolo terá vigência indeterminada desde que não seja aprovado um que posteriormente o derroque ou modifique.

CONTROLO DAS ALTERAÇÕES AO DOCUMENTO		
Versão	Descrição da alteração	Data de alteração
1.0	Versão Inicial	19.03.2018
2.0	Atualização	21.09.2022
3.0	Atualização	03.07.2023
4.0	Atualização	12.12.2023