



CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

I. Compromisso e responsabilidades da organização/entidade empregadora

1. O compromisso:

- O assédio sob todas as suas formas e a intimidação são contrários a todos os objetivos, valores e cultura interna da ZERO – Associação Sistema Terrestre Sustentável (doravante ZERO) e contra a promoção de condições dignas de trabalho.
- Todos os/as dirigentes, os/as trabalhadores/as, os/as colaboradores e os/as voluntários/as têm como seu direito fundamental beneficiar de um ambiente de trabalho livre de todas as formas de assédio e eventuais retaliações por o denunciarem.
- O não cumprimento destes princípios está sujeito às sanções previstas.

2. As responsabilidades:

- A ZERO define uma política interna de tolerância zero ao assédio.
- Os/as dirigentes, os/as trabalhadores/as, os/as colaboradores e os/as voluntários/as são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio.

II. Âmbito do código de conduta

- Aplica-se a todas pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com a ZERO, mesmo que temporárias.
- Aplica-se a todos os/as trabalhadores/as e colaboradores/as, profissionais ou voluntários, bem como a todos os dirigentes.
- Aplica-se a todas as relações no âmbito da atividade da ZERO, quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sede, em filiais e em viagens de trabalho.
- Aplica-se às relações no âmbito da atividade da ZERO quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

III. Aplicação na regulação de relações profissionais e/ou comerciais

- O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de aquisição de bens e serviços, aplicando-se às entidades ou pessoas contratadas.
- O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de trabalho.



IV. Denúncia

- Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta que acredite ter sido sujeita a assédio deve contactar a Comissão de Recursos Humanos através do email recursos.humanos@zero.org. Em alternativa pode ser comunicado a um membro do Conselho Geral escolhido por quem efetua a denúncia.
- Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta deve denunciar um incidente de assédio, tenha sido a própria alvo ou apenas testemunha.
- As pessoas que denunciarem incidentes de assédio são especialmente protegidas pela ZERO relativamente a formas de retaliação ou a tentativas de retaliação.
- A retaliação é uma violação grave desta política e, como o próprio assédio, estará sujeita a sanções.

V. Averiguação e resolução

- O processo de averiguação deve ser conduzido por pessoa ou pessoas com conhecimentos especializados na prática da prevenção e resolução de assédio, a designar pela Comissão de Recursos Humanos ou pelo Conselho Geral.
- O processo de averiguação e resolução garante a isenção e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).
- O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).

VI. Sanções

- Os/as dirigentes, os/as trabalhadores/as, os/as colaboradores e os/as voluntários/as em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.
- O comportamento proibido por esta política e a reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma dirigente (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na suspensão do seu mandato (após deliberação do Conselho Geral por proposta da pessoa responsável pelo processo de averiguação), até à próxima Assembleia Geral onde serão deliberadas as sanções.
- Os prestadores de bens e serviços envolvidos/as em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé estarão sujeitos à imediata cessação de contratos.
- O comportamento proibido por esta política e a reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a ou colaborador/a (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou à cessação por justa causa de contratos de fornecimento de bens ou serviços.
- O comportamento proibido por esta política e a reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma voluntário/a (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação da colaboração.
- Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação agrava fortemente as eventuais sanções.
- Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio, a ZERO prestará apoio jurídico/técnico/financeiro ao/à dirigente, ao/à trabalhador/a, ao/à colaboradores e ao/à voluntário/a que tenha sido alvo desse comportamento abusivo para que possa recorrer à justiça civil e/ou criminal.



VII. Pilares fundamentais para formulação de política de tolerância zero

A política de tolerância zero orienta-se pela atuação a três níveis de prevenção: primária, secundária e terciária.

Atuação ao nível da prevenção primária:

- A política de tolerância zero implica a existência de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção e combate ao assédio sexual e moral no trabalho.
- A política de tolerância zero implica a conceção e implementação de um plano de formação específico e regular em torno das questões do assédio sexual e/ou moral no trabalho e igualdade de género no trabalho. Esta formação deve incluir todos/as os/as dirigentes, os/as trabalhadores/as, os/as colaboradores e os/as voluntários/as numa lógica transversal.
- A política de tolerância zero implica a divulgação e confirmação por parte de todos os/as dirigentes, os/as trabalhadores/as, os/as colaboradores e os/as voluntários/as (atuais e futuros) em como esta política existe e que está compreendida.

Atuação ao nível da prevenção secundária:

- A política de tolerância zero deve colocar em efetivas funções um sistema ou mecanismo de denúncia e resolução de incidentes de assédio sexual e/ou moral no trabalho. Este mecanismo deve ter autonomia de funcionamento e será assegurado pela Comissão de Recursos Humanos.
- As pessoas responsáveis pelo acolhimento e desenvolvimento dos processos de resolução de incidentes de assédio terão formação específica.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir o anonimato dos envolvidos.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir a igualdade de todas as pessoas envolvidas perante os procedimentos e acesso a informação relativa ao desenvolvimento do processo de resolução.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir a não retaliação sobre denunciante e testemunhas.
- O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir o acompanhamento e avaliação da efetiva resolução de cada incidente tratado.

Atuação ao nível da prevenção terciária:

Sem prejuízo do já definido no âmbito deste código de conduta e no quadro de uma política de tolerância zero, a ZERO apoiará os/as dirigentes, os/as trabalhadores/as, os/as colaboradores e os/as voluntários/as assediados/as no recurso à justiça civil e/ou criminal.

Lisboa, 4 de março de 2023