

 Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)	Data de aprovação: 28/12/2020
Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3	Últ. revisão: 28/12/2020
Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.	
Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio	
Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio	Supervisor:

**Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos
discriminatórios**
COMSA CORPORACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS, S.L.

 <p style="text-align: center;">Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)</p>	Data de aprovação: 28/12/2020
Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3	Últ. revisão: 28/12/2020
Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.	
Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio	
Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio	Supervisor:

I. Questões gerais

Art. 1 Objeto

1. O presente Protocolo tem como objetivo estabelecer as normas processuais que devem reger a COMSA CORPORACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS, S.L. (doravante, COMSA CORPORACIÓN) e as sociedades do Grupo ¹ cuja empresa-mãe é a COMSA CORPORACIÓN (doravante, a COMSA CORPORACIÓN e as sociedades do grupo serão também referidas como a “Organização” ou o “Grupo”) para prevenir, evitar e erradicar quaisquer comportamentos de assédio e/ou discriminatórios dentro da sua organização. O presente Protocolo vem igualmente dar cumprimento às exigências estabelecidas na legislação em matéria de igualdade e não discriminação (Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, relativa à igualdade efetiva entre mulheres e homens) e à prevenção dos riscos laborais espanhola (Lei 31/1995, de 8 de novembro de 2000, relativa à prevenção de riscos laborais), tal como se desenvolvem nas Convenções coletivas aplicáveis, nos termos das quais a entidade patronal é obrigada a proteger sempre os seus trabalhadores contra o assédio numa perspetiva tripartida que engloba a tutela preventiva, a tutela proativa e a tutela reativa.
2. Além disso, e conseqüentemente, o presente Protocolo visa igualmente evitar ou, pelo menos, reduzir riscos de crimes associados a determinados direitos dos membros da Organização. Em concreto, entre os riscos de crimes objeto de interesse no presente Protocolo, cumpre mencionar os crimes contra a liberdade sexual (art. 178 e ss. CP) —em especial, os crimes de assédio sexual (art. 184 CP)—; os crimes contra os direitos dos trabalhadores (art. 311 e ss. CP) —em especial, o crime de discriminação laboral do art. 314 CP—; e, por último, os crimes de ódio (art. 510 CP).
3. Embora só os crimes de ódio possam gerar responsabilidade penal no sentido estrito da pessoa coletiva (*vid.* art. 510 bis CP), a prevenção do resto dos riscos de crimes é igualmente importante do ponto de vista ético e normativo. Nesta medida, a COMSA CORPORACIÓN alarga o seu Modelo de *compliance* também a esses riscos de crimes, cujo cometimento poderá comprometer os direitos fundamentais das pessoas.

Art. 2 Âmbito de aplicação

¹ Um Anexo atualizado das sociedades do Grupo às quais o modelo de *compliance* da COMSA CORPORACIÓN está publicado na página web da COMSA CORPORACIÓN: www.comsa.com.

 <p style="text-align: center;">Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)</p>	Data de aprovação: 28/12/2020
Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3	Últ. revisão: 28/12/2020
Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.	
Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio	
Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio	Supervisor:

1. No que diz respeito ao âmbito de aplicação subjetivo, o presente Protocolo aplica-se tanto à COMSA CORPORACIÓN como a todas as sociedades do seu Grupo. Da mesma forma, o disposto no presente Protocolo aplica-se a todos os membros do órgão de administração, diretores e funcionários da COMSA CORPORACIÓN e das sociedades do seu Grupo, independentemente da sua relação laboral (doravante, os membros dos órgãos de administração, diretores e funcionários da COMSA CORPORACIÓN e das sociedades do seu Grupo serão referidos também como “membros da Organização”).
2. No que se refere ao âmbito de aplicação objetivo, o presente Protocolo aplica-se a todas as situações descritas *infra* no art. 4 e derivadas de qualquer atividade que ocorra no local de trabalho do Grupo.
3. No que se refere ao âmbito territorial de aplicação do presente Protocolo, deve-se ter em conta que os comportamentos que se pretende prevenir devem ocorrer no âmbito organizacional e/ou de prestação de serviços da COMSA CORPORACIÓN ou de algumas das sociedades do seu Grupo. Portanto, devem ocorrer dentro de qualquer edifício ou espaço em que os membros da Organização desenvolvam a sua atividade profissional.

Além disso, o previsto no presente Protocolo também se aplica aos comportamentos dos membros da Organização que, mesmo sendo realizados fora das instalações ou dos espaços de atividade do Grupo, estejam vinculados por uma relação decorrente da sua atividade profissional.

4. O Grupo informará, se for o caso, as empresas externas às quais contrate algum tipo de serviço nas suas instalações da existência do presente Protocolo, para que, se o comportamento de um membro da Organização não estiver conforme o disposto no presente Protocolo, as mesmas tenham as informações relevantes para atuar.

Art. 3 Princípios de atuação

1. Tal como já estabelecido no Código Ético, tanto na COMSA CORPORACIÓN como em todas as sociedades do Grupo, a gestão dos recursos humanos e as relações entre os membros da Organização partem sempre do respeito escrupuloso pela igualdade de tratamento, à dignidade e aos direitos das pessoas.
2. O princípio da igualdade de tratamento implica a proibição de qualquer discriminação, direta ou indireta, incluindo as ordens de discriminação com base em determinadas características (raça, sexo, orientação ou identidade sexual, género, religião, opinião ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social). De especial atenção são os

 <p style="text-align: center;">Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)</p>	<p>Data de aprovação: 28/12/2020</p>
<p>Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3</p>	<p>Últ. revisão: 28/12/2020</p>
<p>Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.</p>	
<p>Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio</p>	
<p>Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio</p>	<p>Supervisor:</p>

comportamentos discriminatórios decorrentes da maternidade, da assunção de obrigações familiares e do estado civil.

3. O Grupo garante o cumprimento, nos termos previstos na legislação em vigor, da aplicação do princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades, tanto nos processos de seleção, nas condições de trabalho (incluindo as remunerações) e de despedimento, na formação e promoção profissional, tal como na filiação e participação nas organizações sindicais e empresariais.
4. O Grupo também proíbe qualquer forma de tratamento adverso ou efeito negativo produzido contra um membro da Organização como consequência da apresentação por parte do mesmo de uma queixa, reclamação, denúncia, reivindicação ou recurso de qualquer tipo.
5. Os membros do sexo feminino da Organização devem ser tratadas de forma respeitosa, profissional e amável, para criar um ambiente de trabalho agradável, gratificante e seguro que incentive as pessoas a dar o melhor de si mesmas. As relações entre os membros da Organização e os seus fornecedores, contratados e empresas colaboradoras basear-se-ão no respeito profissional e na colaboração.
6. Os membros da Organização evitam e rejeitam expressamente o abuso de autoridade e qualquer tipo de assédio, físico, psicológico ou moral, bem como qualquer outro comportamento que possa gerar um ambiente de trabalho intimidatório, ofensivo ou hostil.
7. O Grupo compromete-se a desenvolver uma política ativa de formação e informação entre os seus membros em matéria de igualdade. Além disso, compromete-se a realizar todas as ações de sensibilização necessárias em matéria de igualdade e não discriminação por motivo de nascimento, raça, sexo, orientação e identidade sexual, género, religião, opinião ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social.
8. No âmbito da sua atividade comunicativa, o Grupo abster-se-á radicalmente de emitir mensagens que, direta ou indiretamente, possam ser qualificadas como discurso de incentivo ao ódio. Concretamente, e para efeitos do presente Protocolo, entender-se-á por discurso de incentivo ao ódio qualquer expressão que propague, incite, promova ou justifique ódio racial, xenofobia, antissemitismo ou outras formas de ódio baseadas na intolerância (pela ideologia, religião ou crenças, situação familiar, sexo, orientação ou identidade sexual, por razões de género, doença ou incapacidade).

 <p style="text-align: center;">Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)</p>	Data de aprovação: 28/12/2020
Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3	Últ. revisão: 28/12/2020
Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.	
Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio	
Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio	Supervisor:

Art. 4 Definições

4.1. Comportamentos de assédio

1. Por assédio, entende-se qualquer ação, incidente ou comportamento indesejado relacionado com a origem racial, étnica, religião ou crenças, opinião, incapacidade, nascimento, idade, sexo, identidade ou orientação sexual, ou qualquer condição ou circunstância pessoal ou social de uma pessoa que atente contra a dignidade da pessoa assediada e crie um ambiente intimidatório humilhante ou ofensivo.
2. Entre as modalidades gerais de assédio, encontram-se as seguintes:
 - a. O assédio vertical descendente (ou *bossing*): trata-se do assédio exercido por uma pessoa com superioridade hierárquica sobre outra/s sua/s subordinada/s.
 - b. O assédio vertical ascendente: trata-se do assédio exercido por uma pessoa empregada ou por um grupo de pessoas empregadas sobre uma pessoa com superioridade hierárquica.
 - c. O assédio horizontal: trata-se do assédio exercido por uma pessoa empregada ou por um grupo de pessoas empregadas sobre um/a dos/das seus/suas colegas.

4.1.1 Comportamentos de assédio no trabalho ou assédio moral no trabalho

1. Entende-se por assédio no trabalho ou assédio moral no trabalho qualquer situação ou comportamento que, pelo seu caráter degradante das condições de trabalho e pela hostilidade ou intimidação do ambiente de trabalho que gera, tenha por finalidade atentar ou colocar em perigo a integridade do/a trabalhador/a. Este tipo de assédio ocorre no âmbito de uma relação de trabalho ou como consequência da relação laboral, e pode representar um atentado à dignidade da pessoa, bem como um risco para a sua saúde.
2. São diversas as fórmulas através das quais se pode manifestar o assédio laboral. Entre outras, há que referir a desautorização, o assédio, a hostilização, ameaças, humilhação, maus-tratos ou extinção do cargo efetivo do funcionário. O que se pretende com o assédio, em última análise, é colocar em perigo ou prejudicar a integridade do trabalhador.
3. A título enunciativo, constituem comportamentos de assédio psicológico:
 - Limitar as possibilidades de comunicação, impedindo que a vítima se expresse.

 <p style="text-align: center;">Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)</p>	<p>Data de aprovação: 28/12/2020</p>
<p>Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3</p>	<p>Últ. revisão: 28/12/2020</p>
<p>Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.</p>	
<p>Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio</p>	
<p>Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio</p>	<p>Supervisor:</p>

- Exercer ameaças verbais ou escritas sobre a vítima.
 - Exercer pressão para a separação da vítima do resto dos colegas.
 - Julgar ofensivamente o trabalho da vítima questionando as suas ações e decisões.
 - Reduzir as relações sociais da vítima, proibindo que os colegas colaborem com ela.
 - Induzir a vítima em erros premeditadamente, fornecendo informações erradas ou mantendo-a intencionalmente desinformada.
 - Denegrir o trabalho da vítima sem a orientar sobre como realizá-lo.
 - Atacar as crenças pessoais da vítima.
 - Ridicularizar as condições físicas e/ou intelectuais da vítima.
 - Isolar a vítima no seu posto de trabalho.
 - Tentar amedrontar a vítima sob ameaças.
 - Menosprezar o trabalho da vítima perante terceiros.
 - Provocar sentimentos de culpa na vítima.
 - Extinguir o cargo efetivo da vítima.
4. Sem prejuízo do anterior, para que os comportamentos anteriores possam ser considerados como constituindo assédio no trabalho, devem ser comportamentos sistemáticos e repetidos no tempo, e de alguma forma, planeados ou intencionais ou maliciosos. A título de exemplo, não se considerará assédio no trabalho a existência de um conflito pontual, de um comportamento concreto resultante de uma situação de stress ou de um estado de espírito ocasional, da exigência relacionada com as funções e responsabilidades do cargo, ou qualquer comportamento resultante da competitividade entre empresas, carga de trabalho, etc. existentes.
5. As situações de assédio no trabalho também podem constituir um crime. Assim, e além dos casos de assédio sexual, a sanção penal pode estar ligada à prática de um crime contra a integridade moral do art. 173.1 CP. Neste sentido, é preciso que o sujeito ativo, fazendo-se valer da sua situação de superioridade, realize reiteradamente atos hostis ou humilhantes que constituam um grave assédio para a vítima. Além disso, os comportamentos de assédio podem também implicar a prática de um crime de discriminação laboral previsto no art. 314 CP.

4.1.2 Comportamentos de assédio sexual e outros comportamentos contra a liberdade sexual

 <p style="text-align: center;">Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)</p>	<p>Data de aprovação: 28/12/2020</p>
<p>Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3</p>	<p>Últ. revisão: 28/12/2020</p>
<p>Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.</p>	
<p>Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio</p>	
<p>Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio</p>	<p>Supervisor:</p>

1. Sem prejuízo do disposto na regulamentação penal, entende-se por assédio sexual qualquer comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual ou relacionado com o sexo de uma pessoa, que tenha por objetivo ou provoque o efeito de atentar contra a dignidade de uma pessoa, em particular, quando se cria um ambiente intimidatório, degradante ou ofensivo (*vid.* 3/2007, de 3 de março, de igualdade efetiva entre mulheres e homens).
2. Os comportamentos de assédio sexual são considerados comportamentos discriminatórios.
3. Os comportamentos de assédio sexual também podem ser constitutivos de crime, sendo comportamentos que, além da dignidade, afetam a liberdade sexual da pessoa. Em concreto, o crime de assédio sexual ocorre nos casos em que são pedidos favores de natureza sexual, para si ou para terceiros, no âmbito de uma relação laboral, docente ou de prestação de serviços, contínua ou habitual, e, com isso, se provoque uma situação objetiva e gravemente intimidatória, hostil ou humilhante para a vítima.
4. Os comportamentos de assédio sexual que, nos termos da secção anterior, forem constitutivos de crime, serão agravados nos casos em que:
 - a. A pessoa assediadora se tenha feito valer de uma situação de superioridade hierárquica ou funcional no âmbito laboral;
 - b. A pessoa assediadora tenha cometido o facto com a declaração expressa ou tácita de causar à vítima um mal relacionado com as suas legítimas expetativas laborais;
 - c. Quando a vítima for especialmente vulnerável, devido à sua idade, doença ou situação.
5. Para além de por meio de comportamentos de assédio sexual, a liberdade sexual dos/as trabalhadores/as também pode ser afetada exercendo comportamentos de violência ou abuso sexual, constituindo também um crime. Em primeiro lugar, os comportamentos de violência ou agressão sexual consistem em atentar contra a liberdade sexual de outra pessoa utilizando violência ou intimidação. Em segundo lugar, os comportamentos de abuso sexual consistem em atos que afetem a liberdade sexual de outra pessoa, sem violência nem intimidação e sem consentimento. Tanto as situações de agressão sexual como de abuso sexual serão punidas com maior pena se ocorrerem as circunstâncias previstas nos artigos 179, 181 e 182 do Código Penal.

 <p style="text-align: center;">Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)</p>	Data de aprovação: 28/12/2020
Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3	Últ. revisão: 28/12/2020
Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.	
Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio	
Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio	Supervisor:

4.1.3 Assédio com base no género

1. O assédio com base no género refere-se a qualquer comportamento realizado em função do sexo de uma pessoa, com o propósito ou o efeito de atentar contra a sua dignidade e de criar um ambiente intimidatório, degradante ou ofensivo.
2. Os comportamentos de assédio com base no género também poderão ser constitutivos de crime. Neste sentido, poderá não ser só aplicável o crime do art. 173.1 CP contra a integridade moral, como também o crime de discriminação grave no âmbito laboral previsto no art. 314 CP.

4.2 Comportamentos discriminatórios

1. Em termos gerais, entende-se por discriminação qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha por objeto ou por resultado anular ou prejudicar o reconhecimento, benefício ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais de todas as pessoas.
2. Em concreto, considera-se discriminação qualquer comportamento que envolva, direta ou indiretamente, um ato de discriminação grave contra qualquer pessoa com base na sua ideologia, religião ou crenças, pertença a uma etnia, raça ou nação, sexo, identidade ou orientação sexual, género², situação familiar, doença ou incapacidade, por ter a representação legal ou sindical dos trabalhadores ou da Empresa, pelo parentesco com outros trabalhadores da empresa ou pela utilização de alguma das línguas oficiais dentro de cada Estado.
3. Por discriminação direta, entende-se a situação em que se encontra uma pessoa que seja, tenha sido ou possa ser tratada, pelas razões mencionadas na secção 2, de forma menos favorável do que outra numa situação comparável.
4. Por discriminação indireta, entende-se a situação em que uma disposição, um critério ou uma prática aparentemente neutros colocam efetivamente alguém numa desvantagem particular em relação a outras pessoas.

Assim, por exemplo, seria uma situação de discriminação indireta em que o acesso a um determinado posto ou cargo na empresa se tornasse dependente do conhecimento de

² Por género, entende-se os papéis, comportamentos ou atividades atribuições socialmente construídos que uma sociedade concreta considera próprias de mulheres ou de homens, podendo constituir um fundamento de ações discriminatórias diferentes do que abrange a referência ao sexo.

 <p style="text-align: center;">Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)</p>	Data de aprovação: 28/12/2020
Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3	Últ. revisão: 28/12/2020
Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.	
Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio	
Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio	Supervisor:

uma língua ou de uma determinada qualificação que, na realidade, o seu conhecimento ou a sua disponibilidade não fossem requisitos necessários para desempenhar o cargo em questão, mas que a sua exigência apenas tivesse o objetivo de dificultar o acesso a esse posto por parte de determinados grupos de pessoas.

5. Por discriminação por associação, entende-se a situação de discriminação baseada na relação ou nos contactos com uma ou mais pessoas sobre as quais recai uma discriminação com base na raça, no sexo, na religião ou opinião ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social.
6. Os comportamentos discriminatórios graves também podem constituir crimes. Neste sentido, além da possível responsabilidade penal pelos crimes mencionados anteriormente, também poderá ser aplicável o crime de incentivo ao ódio previsto no art. 510 CP.

II. Órgãos competentes

Art. 5 Liderança do órgão de administração e da alta direção

1. O Órgão de Administração da COMSA CORPORACIÓN, enquanto órgão de administração, e as/os Representantes Legais das/dos Trabalhadoras/es têm a firme vontade de articular um procedimento de atuação que preveja e, se for o caso, sancione todos os comportamentos que atentem contra a dignidade, intimidade, igualdade, não discriminação e liberdade moral e sexual de todos os membros da Organização. Nesta medida, o Órgão de Administração da COMSA CORPORACIÓN, enquanto autoridade máxima de gestão da empresa, deverá liderar a adoção e a implementação das medidas previstas no presente Protocolo e, se for o caso, a tomada de decisões no caso de possíveis incumprimentos que possam surgir.
2. Além disso, a alta direção da COMSA CORPORACIÓN deverá também comprometer-se com as disposições do presente Protocolo e liderar, entre as suas áreas de negócio, as ações de divulgação, sensibilização, formação e cumprimento das disposições do presente Protocolo.
3. O Órgão de Administração da COMSA CORPORACIÓN delega na Comissão de Assédio a supervisão do cumprimento e desenvolvimento do previsto no presente Protocolo.

 <p style="text-align: center;">Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)</p>	<p>Data de aprovação: 28/12/2020</p>
<p>Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3</p>	<p>Últ. revisão: 28/12/2020</p>
<p>Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.</p>	
<p>Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio</p>	
<p>Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio</p>	<p>Supervisor:</p>

4. Em qualquer caso, é da responsabilidade de todos os membros da Organização zelar pelo cumprimento dos princípios expostos neste documento. Em particular, as pessoas que tenham a seu cargo outros funcionários ou equipas de trabalho deverão zelar pela prevenção dos comportamentos descritos no presente documento e recorrer aos órgãos e processos do presente Protocolo assim que os detetarem.

Art. 6. Comissão de Assédio

1. A Comissão de assédio da COMSA CORPORACIÓN assegurará a aplicação do Protocolo, dotando as pessoas relacionadas com as suas funções da autoridade e dos meios suficientes para cumprir as suas funções. Deve igualmente assegurar que todas as pessoas envolvidas na atividade da Comissão mantenham a necessária sensibilidade e confidencialidade relativamente às informações a gerir.
2. A Comissão de Assédio é um órgão interno de natureza colegial formado por uma pessoa membro da área jurídica corporativa, uma pessoa membro da área de RH corporativos e uma pessoa membro do departamento de Prevenção de Riscos Laborais. A Comissão de Assédio depende funcionalmente da Direção de RH corporativa e reporta ao Órgão de Administração da COMSA CORPORACIÓN. Sem prejuízo do anterior, caso o Acordo Coletivo correspondente à aplicação preveja que a composição da Comissão de Assédio deverá ter apenas dois (2) membros, um dos membros da Comissão abster-se-á de atuar nos expedientes que afetarem os membros da Organização aos quais se aplique o respetivo Acordo.
3. A Comissão de Assédio também estará em contacto com a Comissão de Ética, sendo esta última o órgão principal em matéria de cumprimento ético e normativo. Neste sentido, perante a presença de qualquer incidente de assédio e/ou discriminação, a Comissão de Assédio informará a Comissão de Ética de que, caso esse assédio e/ou discriminação tenha um significado do ponto de vista jurídico-penal, colaborará com a Comissão de Assédio em conjunto.
4. Para além das reuniões pontuais que tenham lugar com vista à ocorrência de alguma incidência em matéria de assédio e/ou discriminação, a Comissão de Assédio reunir-se-á anualmente. A estas reuniões anuais, poderá assistir, sob pedido, um membro da Representação Jurídica dos/as trabalhadores/as na empresa. Em todo o caso, quem assistir em representação dos trabalhadores ficará sujeito às mesmas obrigações que os próprios membros da Comissão de Assédio. Neste caso, é particularmente importante a confidencialidade da informação a que, se for o caso, tenham acesso tanto os membros

 <p style="text-align: center;">Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)</p>	Data de aprovação: 28/12/2020
Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3	Últ. revisão: 28/12/2020
Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.	
Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio	
Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio	Supervisor:

como os assistentes da Comissão. O incumprimento do dever de confidencialidade pode constituir um crime.

Art. 7 Funções da Comissão de Ética

1. A Comissão de Assédio da COMSA CORPORACIÓN trata da supervisão do cumprimento e do desenvolvimento das medidas previstas no presente Protocolo e também da promoção de um ambiente de trabalho de rejeição absoluta de qualquer tipo de comportamento abusivo ou discriminatório.
2. Para cumprir as suas funções, a Comissão de Assédio, juntamente com a Direção e o apoio da Representação Jurídica das/os trabalhadoras/es, compromete-se a divulgar o conteúdo do presente Protocolo. E, para o efeito, serão estabelecidas as medidas consideradas adequadas, tais como a divulgação de informações, comunicações internas e formação correspondente.
3. O plano de ação anual relativo à divulgação de informações, comunicações internas e formação em matéria de prevenção de comportamentos de assédio e/ou discriminação será estabelecido e aprovado nas reuniões anuais da Comissão de Assédio.

III. Sistema de prevenção e resposta a comportamentos de assédio e comportamentos discriminatórios

Art. 8 Generalidades

O sistema de prevenção e resposta a situações de assédio ou de discriminação prevê duas fases distintas:

- (i) **Fase de prevenção e previsão.** Esta fase corresponde ao estabelecimento de medidas destinadas a prevenir comportamentos de assédio e/ou discriminação. Esta primeira fase inclui também a definição do órgão que assumirá as funções relacionadas com o Protocolo e que colaborará com as equipas de prevenção dos riscos laborais, os mecanismos que garantem o acesso ao mesmo, a divulgação de informações, comunicações internas e formação sobre a identificação de comportamentos de assédio no trabalho que afetem a organização e os controlos existentes e futuros sobre os mesmos.

 <p style="text-align: center;">Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)</p>	Data de aprovação: 28/12/2020
Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3	Últ. revisão: 28/12/2020
Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.	
Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio	
Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio	Supervisor:

- (ii) **Fase de resposta: ação por parte da Comissão de Assédio.** Esta fase relaciona-se com o processo através do qual se procede a investigar, instruir, seguir e dar resposta a alegadas situações de assédio no trabalho, com o objetivo de erradicar os comportamentos contrários aos princípios e direitos do trabalhador.

Art. 9 Fase de prevenção ou previsão

1. A Comissão de Assédio promoverá ações de prevenção, informação, formação, deteção e sensibilização contra comportamentos de assédio e comportamentos discriminatórios. Estes comportamentos serão desenvolvidos no âmbito do Plano de Igualdade da COMSA CORPORACIÓN e, na sua promoção, participarão tanto a Direção, a Representação Jurídica das/dos trabalhadoras/es, como os restantes departamentos da COMSA CORPORACIÓN.
2. Para este efeito, será elaborado um plano de comunicação, para que as disposições do presente Protocolo ou, se for o caso, as políticas que dele emanem, sejam conhecidas por todos os membros da Organização.
3. Além disso, a Comissão de Assédio também se ocupará da divulgação de campanhas de informação e de sensibilização periódicas, bem como da organização de formações específicas.

Art. 10 Fase de resposta

1. A Comissão de Assédio é o órgão responsável pela atuação da COMSA CORPORACIÓN de acordo com este documento, perante indícios ou denúncias de possíveis ações de assédio no seio da Organização.
2. A Comissão de Assédio é o órgão destinatário final das denúncias apresentadas pelos membros da Organização relativamente a alegados comportamentos de assédio ou comportamentos discriminatórios. Para este efeito, a Comissão de Assédio deve manter um registo das denúncias apresentadas e das respetivas ações.
3. Para garantir a máxima flexibilidade e potenciar a eficácia da Comissão de Assédio, as denúncias ou observações dos membros da Organização em matéria de assédio ou de outros comportamentos discriminatórios podem ser tratadas através dos diferentes canais existentes, que vão desde o simples relatório ao superior hierárquico até à comunicação verbal ou escrita (por e-mail, por exemplo) dirigida a qualquer membro da

 <p style="text-align: center;">Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)</p>	<p>Data de aprovação: 28/12/2020</p>
<p>Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3</p>	<p>Últ. revisão: 28/12/2020</p>
<p>Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.</p>	
<p>Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio</p>	
<p>Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio</p>	<p>Supervisor:</p>

Comissão de Assédio, a algum Representante Legal das/dos trabalhadoras/es, bem como pelo correio eletrónico da Comissão de Assédio (doravante, todos eles, os canais de comunicação), sem prejuízo do facto de o destinatário da denúncia (caso não seja a Comissão de Assédio) ter a obrigação de apresentar imediatamente a denúncia à Comissão de Assédio. A título de exemplo, consta como Anexo I um modelo de formulário de denúncia.

4. Concretamente, para contactar diretamente a Comissão de Assédio, podem ser utilizados, entre outros, os seguintes meios:
 - a. Correio eletrónico: Comisiondeacoso@comsa.com
 - b. Correio postal por carta dirigida à pessoa que ocupar o cargo de Diretor/a de RH Corporativos, c/ Viriato, 47 08014 Barcelona.

5. Em qualquer caso, qualquer observação ou denúncia relacionada com um possível alegado assédio ou comportamento discriminatório deverá cessar a sua gestão pela Comissão de Assédio, nos termos descritos no presente documento. Neste sentido, se, por exemplo, a Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN receber uma denúncia relacionada com possíveis factos constitutivos de assédio ou discriminação, encaminhará o seu conhecimento e tratamento para a Comissão de Assédio.

6. Tendo em conta as circunstâncias concretas do caso, se tal for aconselhado ou considerado necessário, a Comissão de Assédio poderá solicitar assistência a terceiros para desempenhar as suas funções. Para o efeito, a Comissão de Assédio estará dotada dos recursos económicos ou estruturais que forem necessários. Sempre que a Comissão de Assédio considerar necessário apoiar-se em terceiros, deverá assegurar que estes dispõem dos conhecimentos especializados, da fiabilidade e dos recursos necessários para a aplicação de medidas técnicas e organizacionais que cumpram os requisitos da regulamentação de proteção de dados em vigor, incluindo a segurança do tratamento, necessários para cumprir as obrigações relativas aos Dados Pessoais.

7. Caso surja algum conflito de interesse entre um membro da Comissão de Assédio e a pessoa denunciante ou a pessoa denunciada, bem como com pessoas a elas ligadas, e, conseqüentemente, algum membro da Comissão de Assédio se encontre numa situação em que possa, direta ou indiretamente, ter um interesse pessoal, devendo este abster-se de influenciar e intervir. Perante esta situação, o membro da Comissão de Assédio deverá reportar o conflito de interesses aos outros membros e estes decidirão como proceder.

 <p style="text-align: center;">Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)</p>	Data de aprovação: 28/12/2020
Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3	Últ. revisão: 28/12/2020
Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.	
Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio	
Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio	Supervisor:

IV. Gestão das denúncias em matéria de assédio e de comportamentos discriminatórios

Art. 11 Sistema de Gestão de Denúncias

1. O sistema de Gestão de Denúncias é um ficheiro que dispõe dos mecanismos necessários previstos nas normas de proteção de dados aplicáveis para preservar a confidencialidade, segurança e integridade dos dados pessoais, tudo isto tendo em conta o estado da técnica e o custo da sua aplicação no que diz respeito aos riscos e à natureza dos dados pessoais. A pessoa que ocupar o cargo de Delegado/a de Proteção de Dados (“DPD”) na COMSA CORPORACIÓN e nas sociedades do seu Grupo deverá indicar as normas correspondentes no que respeita aos prazos de conservação e às medidas de segurança a adotar.
2. Todas as denúncias recebidas, bem como qualquer decisão e/ou ação a tomar a este respeito, são registadas neste Sistema de Gestão de Denúncias.
3. Esta é ferramenta utilizada pela Comissão de Ética para ordenar e documentar o desenvolvimento das suas funções. A título de exemplo, junta-se no Anexo II um modelo do ficheiro do Sistema de Gestão de Denúncias.

Art. 12 Comunicação e denúncia da situação de assédio ou discriminação

1. Todos os membros da Organização têm a obrigação de informar a Comissão de Assédio, recorrendo a qualquer canal de comunicação dos referidos *supra* art. 10.3 e 4, qualquer situação ou facto que possa constituir assédio ou discriminação.
2. A comunicação pode ser feita tanto pela/s pessoa/s afetada/s como por qualquer outra/s pessoa/s que reportem um comportamento de assédio ou discriminação.
3. A comunicação deve ser formulada nominalmente (identificação do comunicante), garantindo a COMSA CORPORACIÓN o tratamento confidencial das informações e a ausência de represálias. Não obstante, o facto de as denúncias nominais serem promovidas não significa que as denúncias ou comunicações recebidas anonimamente não sejam tidas em consideração (o que deve ser avaliado em relação a cada caso concreto). A pessoa que reportar a denúncia deve apresentar indícios que fundamentem a possível situação de assédio ou discriminação.

 <p style="text-align: center;">Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)</p>	<p>Data de aprovação: 28/12/2020</p>
<p>Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3</p>	<p>Últ. revisão: 28/12/2020</p>
<p>Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.</p>	
<p>Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio</p>	
<p>Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio</p>	<p>Supervisor:</p>

4. Nos casos em que a denúncia for apresentada verbalmente à Comissão de Assédio, esta tomará nota dos factos descritos e será registada no Sistema de Gestão de Denúncias, respeitando as garantias previstas no presente Protocolo e cumprindo as normas de proteção de dados.
5. Qualquer denúncia implica necessariamente a sua anotação no Sistema de Gestão de Denúncias.

Art. 13 Determinação da importância e do tipo de denúncia

13.1 Procedimento

1. O destinatário final das denúncias será a Comissão de Assédio, que determinará se a denúncia (da qual possa ter conhecimento por qualquer um dos meios de comunicação descritos no presente Protocolo) está relacionada com alguns dos comportamentos que se pretende prevenir através do presente Protocolo e, nesse caso, dará início ao respetivo expediente e elaborará um Relatório de conclusões nos termos previstos no presente Protocolo. A Comissão de Assédio poderá, a qualquer momento do procedimento, para tomar qualquer decisão, apoiar-se, se o considerar necessário, no aconselhamento de terceiros ou solicitar os que considerar pertinentes.
2. Além disso, a Comissão de Assédio reportará a denúncia à Comissão de Ética e, tendo em conta as características da mesma, a Comissão de Ética colaborará com a Comissão de Assédio no que for necessário.

13.2 Envio da comunicação após a recepção da denúncia

1. Após a recepção da denúncia, os membros da Comissão de Assédio reunir-se-ão para avaliar e determinar a sua importância, a fim de fornecer à pessoa denunciante o respetivo aviso de recepção e informá-la da recolha e do tratamento dos seus dados pessoais, procedendo ao envio de uma das seguintes comunicações, em função da avaliação preliminar realizada:
 - Se a denúncia for considerada não pertinente, improcedente ou não estiver relacionada com os fins do Protocolo, deve-se enviar uma comunicação à pessoa denunciante mediante a qual se indica a referida resolução. Neste caso, o caso será encerrado e não serão tomadas quaisquer medidas adicionais.

 <p style="text-align: center;">Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)</p>	<p>Data de aprovação: 28/12/2020</p>
<p>Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3</p>	<p>Últ. revisão: 28/12/2020</p>
<p>Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.</p>	
<p>Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio</p>	
<p>Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio</p>	<p>Supervisor:</p>

- No entanto, na sequência da sua análise pela Comissão de Assédio, e não abordando as matérias objeto do presente Protocolo, considera-se aconselhável encaminhar a denúncia para outras instâncias ou outros departamentos da COMSA CORPORACIÓN. Para este efeito, será enviada uma comunicação à pessoa denunciante a fim de a informar do destino sugerido da sua comunicação.
 - Caso a Comissão de Assédio considere que os factos denunciados não constituem uma infração ao disposto no presente Protocolo, mas estão relacionados com o incumprimento de outros comportamentos previstos no Código Ético, a Comissão de Assédio deverá encaminhar a denúncia para Comissão de Ética para que o expediente da mesma seja processado, se for o caso, conforme o previsto no Código Ético.
 - Quando a denúncia, for considerada pertinente, procedente e relacionada com os fins do presente Protocolo, mas o seu conteúdo for insuficiente, incompleto ou não forneça os pormenores necessários para que a instrução do processo possa ser iniciada, será enviada uma comunicação a informar a pessoa denunciante sobre a aceitação da comunicação ou denúncia e a solicitar informações adicionais que sejam relevantes. Se a pessoa denunciante não apresentar as informações pertinentes, o processo será encerrado e não haverá nenhuma ação adicional.
 - Quando a denúncia for pertinente e a informação ou documentação facultada forem suficientes para a instauração do expediente e o início da respetiva instrução, deve ser enviada uma comunicação, notificando-a do início da investigação.
 - Quando a denúncia for apresentada por uma terceira pessoa, a Comissão de Assédio deverá informar a alegada vítima antes de dar seguimento à mesma, para confirmar a existência ou não da situação denunciada. Caso a pessoa que alegadamente sofre de assédio não desejar denunciar ou confirmar a denúncia do terceiro, a Comissão de Assédio avaliará a realização de uma investigação *ex officio*.
2. Se a pessoa denunciante facultar dados de um terceiro que não seja o denunciado (testemunhas, por exemplo), deve-se informar esse terceiro do tratamento dos seus dados.
 3. Depois de receber a denúncia, a Comissão de Assédio informará a pessoa denunciante dos seus direitos e deveres, assim como de outras medidas ou ações que possa adotar.
 4. Poderão ser aplicados os seguintes procedimentos para comprovar o envio e o conteúdo da comunicação enviada:
 - Quando a pessoa denunciante tiver facultado o correio eletrónico pessoal, deverá ser este o canal utilizado para as comunicações e prevalecerá sobre qualquer outro

 <p style="text-align: center;">Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)</p>	Data de aprovação: 28/12/2020
Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3	Últ. revisão: 28/12/2020
Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.	
Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio	
Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio	Supervisor:

possível meio de comunicação a utilizar. Estes ficheiros eletrónicos terão o mais elevado grau de proteção possível.

- No entanto, se a pessoa denunciante só tiver facultado a sua morada postal, será este o canal a utilizar. A comunicação correspondente será enviada por correio registado com aviso de receção.

A Comissão de Assédio registará no Sistema de Gestão de Denúncias os motivos para arquivar o expediente ou para lhe dar seguimento, adotando todos os mecanismos necessários previstos na regulamentação em vigor em matéria de proteção de dados, a fim de preservar a confidencialidade, a segurança e a integridade dos Dados Pessoais, Tudo isto tendo em conta o estado da técnica e o custo da sua aplicação no que diz respeito aos riscos e à natureza dos Dados Pessoais. Tendo em conta estes objetivos, é de especial interesse cumprir as disposições da Política de Privacidade e do Protocolo de Gestão do Canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.

Art. 14 Investigação interna e proposta de resolução

1. Se a Comissão de Assédio considerar que a denúncia é fundamentada e existirem indícios suficientes da existência dos factos denunciados, proceder-se-á a uma investigação da denúncia, para obter elementos suficientes que permitam a sua resolução e a elaboração do respetivo Relatório de investigação e conclusões.
2. A investigação poderá ser interna, externa ou mista, garantindo, em todos os casos, a independência e a confidencialidade da investigação, tanto em termos de conteúdo como de forma.
3. Em todo o caso, a Comissão de Assédio entrevistará a pessoa denunciante, a pessoa denunciada e as possíveis testemunhas para realizar uma investigação interna. Sempre que se considere oportuno, estas entrevistas serão delegadas ao pessoal interno ou externo considerado adequado.
4. Se a veracidade dos factos comunicados for comprovada, a Comissão de Assédio elaborará um relatório que inclua as conclusões a que se chegou e proponha ao Órgão de Administração da COMSA CORPORACIÓN as medidas preventivas, corretivas e disciplinares consideradas adequadas.
5. O relatório elaborado pela Comissão de Assédio conterá os seguintes pontos:
 - Informação descritiva da denúncia e da sua data de receção.

 <p style="text-align: center;">Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)</p>	Data de aprovação: 28/12/2020
Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3	Últ. revisão: 28/12/2020
Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.	
Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio	
Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio	Supervisor:

- Dados facultados na denúncia, com a discriminação dos dados objetivos e dados subjetivos.
 - Avaliação do conteúdo da denúncia e da fiabilidade do denunciante.
 - Análise da informação.
 - Medidas propostas ou já tomadas, caso a Comissão as tenha considerado necessárias ou convenientes por motivos de urgência.
 - Proposta de atuação.
6. O relatório da Comissão de Assédio será enviado à Direção de Recursos Humanos e ao Órgão de Administração da COMSA CORPORACIÓN, pondo, assim, termo à investigação. Cabe à Direção dos Recursos Humanos tomar as medidas adequadas, se for o caso, incluindo as respetivas medidas disciplinares.
 7. Caso a Comissão de Assédio considere que a denúncia é materialmente irrelevante, não é significativa ou não fornece provas suficientes, o expediente será encerrado, com a consequente comunicação ao denunciante.
 8. Será sempre dada especial atenção à realização das comunicações relativas ao tratamento de dados pessoais, tanto do denunciante como do denunciado ou de terceiros citados na denúncia ou incluídos na investigação e só se conservarão anonimamente com a finalidade de deixar claro o funcionamento do presente Protocolo.

Art. 15 Comunicação aos interessados

Depois de emitido o relatório pela Comissão de Assédio, esta informará as partes interessadas indicando se houve ou não uma situação de assédio e/ou qualquer outro comportamento discriminatório, bem como as medidas adotadas. Caso sejam tomadas medidas disciplinares, a Direção dos Recursos Humanos será responsável por comunicar essas medidas à afetada.

V. Regime disciplinar

Art. 16 Regime disciplinar

 <p style="text-align: center;">Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)</p>	Data de aprovação: 28/12/2020
Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3	Últ. revisão: 28/12/2020
Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.	
Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio	
Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio	Supervisor:

1. De acordo com o estabelecido no Código Ético da COMSA CORPORACIÓN, no Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização em relação ao Modelo *de compliance*, assim como no presente Protocolo, todos os membros da Organização, independentemente do seu nível hierárquico e da sua localização geográfica ou funcional, têm a obrigação de cumprir os princípios e procedimentos estabelecidos nessas normas, bem como a obrigação de denunciar qualquer violação das mesmas.
2. Qualquer ato de assédio ou de discriminação será considerado, pelo menos, um incumprimento contratual e um incumprimento do Modelo *de compliance* do Grupo. Nesta medida, deverão ser objeto de uma sanção disciplinar proporcional.
3. As sanções adotadas deverão respeitar as normas laborais aplicáveis, sem que, por conseguinte, percam força ou proporcionalidade com a gravidade dos factos de que são responsáveis.

Art. 17 Acompanhamento e controlo interno

1. Se os factos de assédio ou discriminação forem comprovados, estabelecer-se-á uma série de normas de acompanhamento e controlo, a fim de verificar se a situação denunciada não se repete no Grupo.
2. A vítima deve ainda ter à disposição, no momento considerado necessário ou, a pedido, ajuda psicológica.

VI. Comunicação, atualização e vigência do protocolo

Art. 18 Comunicação do Protocolo

O presente Protocolo estará disponível para todos os membros da Organização no Portal Corporativo da COMSA CORPORACIÓN. Este Protocolo deve igualmente ser objeto das ações adequadas de comunicação, formação e sensibilização para a sua compreensão e aplicação atempadas.

Art. 19 Atualização e revisão

O presente Protocolo deve ser revisto e atualizado, se for o caso, a fim de o adaptar às alterações normativas, bem como quaisquer alterações que possam surgir no modelo de negócio ou no contexto em que o Grupo opera, garantindo sempre a sua implementação eficaz.

 Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)	Data de aprovação: 28/12/2020
Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3	Últ. revisão: 28/12/2020
Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.	
Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio	
Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio	Supervisor:

Art. 20 Vigência

O presente Protocolo entrará em vigor desde a aprovação do mesmo pelo órgão de administração da COMSA CORPORACIÓN e será aplicável nos termos estabelecidos e enquanto a sua atualização, revisão ou revogação sejam aprovadas.

 Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)	Data de aprovação: 28/12/2020
Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3	Últ. revisão: 28/12/2020
Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.	
Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio	
Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio	Supervisor:

ANEXO I

FORMULÁRIO DE DENÚNCIA INTERNA – PROTOCOLO DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Registo de entrada:

DADOS DA PESSOA DENUNCIADA:

Nome e apelidos

BI/CC

Idade

Sexo

Morada do centro de trabalho

Posto de trabalho

Telefone de contacto

Endereço eletrónico

DADOS DO DENUNCIANTE (PESSOA AFETADA)

Nome e apelidos

BI/CC

Idade

Sexo

Morada do centro de trabalho

Posto de trabalho

Telefone de contacto

Endereço eletrónico

RELATO DOS FACTOS E POSSÍVEIS TESTEMUNHAS

 Protocolo de prevenção de assédio e outros comportamentos discriminatórios (NI núm. 5.1)	Data de aprovação: 28/12/2020
Secção /ões do Código Ético: 6,2; 6,3	Últ. revisão: 28/12/2020
Protocolos relacionados: Protocolo de direitos e deveres dos membros da Organização; Protocolo do Órgão de Cumprimento; Protocolo de Gestão do canal de denúncias, investigações internas e reações corporativas.	
Políticas relacionadas: Política de Igualdade; EIPD-Gestão de Procedimento de Assédio	
Principais destinatários: Órgãos de Administração da COMSA CORPORACIÓN e sociedades do Grupo; Comissão de Ética da COMSA CORPORACIÓN, Órgãos de cumprimento de sociedades do Grupo; Direção de Recursos Humanos; Comissão de Assédio	Supervisor:

ANEXO II
MODELO SISTEMA DE GESTÃO DE DENÚNCIAS

Data	Sociedade	Canal de recepção	Breve descrição dos factos	Seguimento	Estado da resolução