



ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
PARA A INOVAÇÃO
E EMPREENDEDORISMO
SOCIAL E DIGITAL

CÓDIGO DE BOA CONDUTA, PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO, IGUALDADE DE GÉNERO E CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Considerando que a Direção da AI9.PT pretende facilitar a implementação de uma Cultura de Associação, garantindo elevada qualidade no desempenho dos/as seus/suas colaboradores/as, considerou-se necessário criar um conjunto de indicações que enquadrem o seu desempenho profissional, o qual deverá pautar-se pelas seguintes normas de conduta:

1. Ser assíduo/a e pontual;
2. Cumprir o Regulamento Interno da AI9.PT e o Manual de Procedimentos Administrativos, e zelar pelo seu cumprimento por parte dos/as formandos/as;
3. Disponibilizar um endereço de correio eletrónico para comunicação com a associação e coordenadores/as, que deverá ser consultado regularmente;
4. Avisar atempadamente, por telemóvel, em caso de impossibilidade de comparência à hora marcada na formação;
5. No decurso das atividades formativas, utilizar os recursos informáticos exclusivamente no âmbito das atividades desenvolvidas;
6. Desligar ou silenciar telemóveis durante as atividades, restringindo o seu uso a situações de emergência;
7. Evitar excesso de familiaridade na relação com os formandos(as);
8. Preparar atempadamente as atividades planificadas, entregar os planos de trabalho de cada mês;
9. Entregar aos serviços administrativos todos os documentos produzidos para as atividades, em formato digital, para que sejam adicionados ao espólio de materiais, propriedade da AI9.PT;
10. Contribuir regularmente para o desenvolvimento e manutenção da plataforma Moodle, quando indicado;
11. Evitar interromper as atividades e/ou abandonar a sala onde decorrem, antes do final da sessão de trabalho, exceto para ir buscar os recursos necessários;
12. Comunicar ao/à coordenador/a os planos de trabalho e materiais correspondentes e mantê-lo/a ao corrente do desenrolar das atividades;
13. Zelar pela boa utilização e conservação dos recursos;
14. Usar racional, eficaz e eficientemente os meios colocados à sua disposição, nomeadamente a fotocópias e outros materiais;
15. Colaborar nas atividades propostas pela AI9.PT, nomeadamente de formação e de avaliação;
20. Contribuir para o desenvolvimento do plano de atividades de cada ano civil.



AI9.PT, dando cumprimento ao previsto na Lei nº 73/2016 de 16 de agosto (retificada pela declaração de Retificação nº 28/2017 de 02 de Outubro) adotou o presente “Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho”, pretendendo assim que o mesmo seja uma base orientadora para todos/as os/as que exercem funções na sede da associação ou nos seus polos, através de contrato de trabalho, estágio ou outra.

Cláusula 1.ª

O “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” estabelece linhas de orientação em matéria de conduta profissional relativa à prevenção e combate ao assédio para todos aqueles que exercem funções ou atividades profissionais na AI9.PT.

Cláusula 2.ª

1. É proibida a prática de assédio.

2. Entende-se por “assédio” o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3. Constitui “assédio sexual” o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4. O “assédio” é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição.

Cláusula 3.ª

A AI9.PT Tem uma política de “tolerância zero” ao assédio relacionado com o trabalho, incluindo trabalhadores/as, voluntários/as, clientes, fornecedores/as e utentes, qualquer que seja o meio utilizado e mesmo que ocorra fora do local de trabalho.

Cláusula 4.ª

1. O/A trabalhador/a que considere estar a ser alvo de assédio no local de trabalho, ou por parte de pessoas com as quais tem relações profissionais, deve reportar a situação ao Departamento de Recursos Humanos da AI9.PT, o qual tratará a mesma de forma confidencial, imparcial, eficiente, célere e com salvaguarda do princípio da inocência.

2. O/A denunciante e os/as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados/as disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório por parte daquele/a a quem o assédio é imputado.

Cláusula 5.ª



1. A AI9.PT divulga a existência do presente “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho” junto dos/das seus/suas trabalhadores/as, estagiários/as, prestadores/as de serviços, clientes, fornecedores/as e utentes mediante a divulgação no site.
2. Cabe à Direção da AI9.PT a implementação de ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio no local de trabalho.
3. As formas que a AI9.PT pode adotar para identificar o potencial para a ocorrência de assédio no local de trabalho incluem, entre outras:
 - a) Consulta regular aos/às trabalhadores/as, que garanta o anonimato das respostas, avaliando ou identificando fatores que aumentem o risco de assédio.
 - b) Consulta regular aos/às trabalhadores/as, que garanta o anonimato das respostas, averiguando a ocorrência de potenciais casos de assédio.
 - c) Consulta regular aos coordenadores/as de cada área.
4. A AI9.PT deve instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Cláusula 6.ª

IGUALDADE DE GÉNERO

Os valores de inclusão e diversidade são parte integrante da matriz da AI9.PT desde a sua génese, estando intrinsecamente relacionados com a evolução, crescimento e diversificação dos seus objetivos e integrando um lugar de destaque nas agendas da liderança de topo. Ao longo dos tempos, estes mesmos valores têm vindo a ser ativamente incentivados em toda a organização, através da promoção de igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente da sua função e enquadramento organizacional, assim como do seu género, etnia, idade, religião ou orientação sexual.

Tendo como statement ser uma long living company, tem sido fundamental para a AI9.PT o desenvolvimento e implementação de uma estratégia associativa com uma preocupação e investimento no desenvolvimento meritocrático dos seus talentos, através de uma abordagem que visa a sustentabilidade na gestão de pessoas, nomeadamente no que concerne à igualdade de oportunidades, independentemente do género.

A igualdade de género é um direito consagrado, sendo tido como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de todas as pessoas, independentemente do seu género.

O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre géneros, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

Este é um conceito que tem vindo a merecer particular atenção e relevância por parte das principais instâncias internacionais ao longo dos últimos anos, tendo também Portugal acompanhado esta jornada.



A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular, num primeiro momento, a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Cláusula 7.ª

CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

A problemática da igualdade de género deve ser entendida num prisma mais alargado, abrangendo igualdade de oportunidades para todos os géneros, em diferentes contextos – profissional, familiar e pessoal. Nesse sentido, a AI9.PT tem vindo a desenvolver programas transversais que visam cumprir esta ambição.

Desde logo, importa destacar o programa de flexibilidade no trabalho, que tem como missão contribuir de forma ativa para a integração entre a vida pessoal e profissional dos(as) colaboradores(as) da AI9.PT e, conseqüentemente, para o seu bem-estar e realização profissional. Com diferentes formatos, ajustados à necessidade e realidade de cada colaborador(a), este programa visa divulgar e incentivar a adoção de modelos de trabalho flexível, permitindo trabalhar remotamente, escolher a hora de início e termo da jornada de trabalho, reduzir a carga horária semanal e pedir licença sem vencimento.

Cláusula 8.ª

Após aprovação em 07 de abril de 2021 o presente Código entra imediatamente em vigor.

A DIREÇÃO

(assinatura e carimbo)

contactos úteis.

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Sítio Eletrónico: <https://assedio.cite.pt/queixa-por-assedio/>

E-mail: geral@cite.pt

Linha Verde: 800 204 684

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

300 069 300

www.act.gov.pt