

Cartilha de Prevenção e Combate ao

Assédio Moral e Sexual



Diagonal



CONTEÚDO

MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA	4
1. O QUE É DISCRIMINAÇÃO?	6
2. O QUE É ASSÉDIO MORAL?	8
3. O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?	10
4. O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL?	11
5. IMPACTOS DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO	12
6. PAPEL DAS LIDERANÇAS	13
7. O QUE FAZER AO PRESENCIAR OU SOFRER ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?	14
8. CANAL ÉTICO DIAGONAL	15
9. CONSTRUINDO UM AMBIENTE MAIS RESPEITOSO	16

MENSAGEM DA PRESIDÊNCIA

Na Diagonal, acreditamos que relações respeitadas, éticas e humanas são essenciais para a construção de um ambiente de trabalho saudável, colaborativo e seguro para todas as pessoas.

O respeito à dignidade humana faz parte dos nossos valores e deve estar presente em todas as interações, independentemente do cargo, função ou local de atuação.

O assédio moral e o assédio sexual causam impactos profundos na saúde emocional, psicológica e profissional das pessoas, além de comprometerem o ambiente de trabalho e os princípios que orientam a Diagonal. Essas condutas não são admitidas em hipótese alguma pela empresa.

Por isso, esta cartilha foi desenvolvida com o objetivo de orientar, conscientizar e reforçar o compromisso da Diagonal com a prevenção e o enfrentamento de qualquer forma de assédio, discriminação, intimidação ou violência.

Todos têm responsabilidade na construção de um ambiente pautado pela ética, empatia, pluralidade, diálogo e colaboração.

Nenhuma forma de assédio será tolerada.

A Diagonal garante o acolhimento, a apuração responsável das denúncias e a proteção contra qualquer tipo de retaliação.

Contamos com você para fortalecer uma cultura de respeito e integridade.

A Diagonal não tolera assédio moral, assédio sexual, discriminação, intimidação ou qualquer forma de violência no ambiente de trabalho. Todos somos responsáveis pela construção de um ambiente seguro, respeitoso e inclusivo.

Presidência

Nosso compromisso

Respeito às pessoas

Empatia nas relações

Colaboração

Pluralidade

Ética e integridade

Promoção de um ambiente seguro e saudável

Toda pessoa que interage com a Diagonal deve atuar de forma respeitosa, profissional e alinhada aos princípios do Código de Conduta Ética da empresa.

Esta cartilha se aplica a:

Colaboradores

Lideranças

Estagiários

Jovens aprendizes

Prestadores de serviços

Parceiros de negócio

Fornecedores

Clientes

Qualquer pessoa que atue em nome da Diagonal

1. O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

Discriminação é qualquer tratamento desigual, ofensivo, excludente ou prejudicial direcionado a uma pessoa em razão de suas características pessoais, identidade, condição ou crenças.



Na Diagonal, não são toleradas atitudes discriminatórias relacionadas a:

Raça, cor ou etnia

Gênero ou identidade de gênero

Orientação sexual

Idade

Deficiência

Religião ou crença

Nacionalidade ou origem

Condição social

Aparência física

Estado civil

Gravidez ou maternidade

Qualquer outra característica protegida pela legislação

Exemplos de discriminação

Podem configurar discriminação atitudes como:

- Piadas ou comentários preconceituosos
- Apelidos ofensivos
- Comentários sobre aparência física, idade ou gênero
- Comentários capacitistas
- Intolerância religiosa
- Exclusão de pessoas de reuniões, projetos ou oportunidades com base em características pessoais
- Tratamento desigual sem justificativa profissional
- Desconsideração de opiniões ou contribuições em razão de quem a pessoa é

“Respeitar as diferenças é uma responsabilidade de todos e um compromisso da Diagonal.”

2. O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é toda conduta abusiva, repetitiva ou contínua, que exponha uma pessoa a situações humilhantes, constrangedoras, ofensivas ou desrespeitosas no ambiente de trabalho.

Esse comportamento pode acontecer de forma presencial ou virtual e pode partir

de lideranças, colegas, subordinados, clientes, fornecedores ou terceiros.

O assédio moral pode afetar a dignidade, a autoestima, a saúde emocional e o desempenho profissional da pessoa.



Exemplos de assédio moral

Podem configurar assédio moral atitudes como:

- Humilhar ou constranger colegas na frente de outras pessoas
- Gritar, ameaçar ou utilizar tom agressivo constantemente
- Isolar uma pessoa da equipe ou impedir sua participação
- Espalhar boatos, fofocas ou comentários ofensivos
- Fazer críticas excessivas, injustas ou vexatórias
- Ignorar propositalmente a presença ou opinião da pessoa
- Atribuir tarefas humilhantes ou incompatíveis com a função
- Sobrecarregar uma pessoa intencionalmente
- Retirar atividades sem justificativa, deixando a pessoa sem função
- Fazer piadas ofensivas relacionadas à aparência, gênero, raça, idade, religião, orientação sexual ou qualquer característica pessoal
- Expor erros de forma humilhante
- Controlar excessivamente pausas, idas ao banheiro ou horários de forma abusiva
- Exigir metas impossíveis ou cobranças desproporcionais

Atenção: nem todo conflito é assédio moral

Cobranças profissionais, alinhamentos de atividades, feedbacks e conversas difíceis fazem parte das relações de trabalho.

Não configuram assédio:

- Feedbacks respeitosos
- Cobranças profissionais realizadas com equilíbrio e educação
- Avaliações de desempenho
- Orientações sobre melhorias
- Solicitação de cumprimento de atividades compatíveis com a função
- Divergências profissionais tratadas de forma respeitosa
- O que diferencia o assédio moral é o excesso, a humilhação, o constrangimento, a perseguição ou a repetição da conduta abusiva

3. O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio sexual é qualquer comportamento de natureza sexual realizado sem consentimento, que cause constrangimento, intimidação, desconforto, humilhação ou medo.

O assédio sexual pode acontecer por palavras, mensagens, gestos, comentários, convites insistentes, contatos físicos inadequados ou qualquer outra conduta indesejada.

Pode ocorrer entre pessoas de qualquer gênero e independentemente da posição hierárquica.

Exemplos de assédio sexual

Podem configurar assédio sexual:

- Cantadas insistentes e indesejadas
- Comentários sobre corpo, aparência ou roupas
- Piadas de cunho sexual
- Convites insistentes mesmo após recusa
- Mensagens íntimas sem consentimento
- Envio de imagens ou conteúdos inadequados
- Toques físicos não autorizados
- Abraços, beijos ou aproximações forçadas
- Insinuações sexuais
- Chantagens relacionadas a promoção, permanência no trabalho ou benefícios
- Exposição de conteúdos pornográficos
- Perguntas invasivas sobre vida íntima
- Flertes sem consentimento e insistentes

Uma única conduta pode configurar assédio sexual

4. O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL?

Não configuram assédio sexual:

- Elogios respeitosos e sem conotação sexual
- Interações cordiais e profissionais
- Relações consensuais entre adultos, desde que respeitadas e sem abuso de poder
- Conversas adequadas e consentidas

O consentimento e o respeito são fundamentais.

Assédio também pode acontecer no ambiente virtual

- Em reuniões online
- Aplicativos de mensagens
- E-mails
- Redes sociais
- Ligações
- Eventos corporativos
- Viagens a trabalho
- Atividades externas

Mesmo fora do escritório, comportamentos relacionados ao trabalho devem seguir os princípios de respeito e ética.

Situações que merecem atenção

Algumas atitudes podem parecer “brincadeiras”, mas causam desconforto, constrangimento e impacto emocional.

É importante refletir antes de agir:

- Essa fala é respeitosa?
- A outra pessoa demonstrou desconforto?

- Existe insistência após negativa?
- O comentário pode humilhar ou expor alguém?
- A atitude seria adequada em qualquer ambiente profissional?

O respeito deve estar acima de qualquer brincadeira.

5. IMPACTOS DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

O assédio e a discriminação podem gerar impactos significativos tanto para as pessoas envolvidas quanto para a organização.

Para quem sofre essas condutas, os impactos podem incluir:

Ansiedade e estresse

Insegurança e baixa autoestima

Afastamentos

Problemas emocionais e psicológicos

Depressão

Dificuldade de relacionamento

Desmotivação

Queda de produtividade

Além dos impactos individuais, essas condutas prejudicam:

- O clima organizacional
- O bem-estar das equipes
- O engajamento dos colaboradores
- A produtividade coletiva
- A retenção de talentos
- A reputação da empresa
- A construção de um ambiente seguro e respeitoso



6. PAPEL DAS LIDERANÇAS

As lideranças têm responsabilidade fundamental na prevenção do assédio.

Espera-se das lideranças:

Atuação ética e respeitosa

Escuta ativa

Promoção de ambiente saudável

Tratamento igualitário

Gestão sem humilhações

Acolhimento de relatos

Intervenção diante de condutas inadequadas

Ser exemplo de comportamento

Combater comportamentos discriminatórios

Atuar prontamente diante de situações de assédio, discriminação ou condutas incompatíveis com os valores da empresa

Acolher relatos com seriedade, empatia e imparcialidade

Direcionar adequadamente situações reportadas aos canais competentes

Estimular continuamente a cultura de respeito e prevenção

A liderança deve promover diálogo, segurança psicológica e respeito.

7. O QUE FAZER AO PRESENCIAR OU SOFRER ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?

Se você for a pessoa afetada:

- Procure apoio de pessoas de confiança, do RH, do Compliance ou dos canais disponibilizados pela Diagonal
- Registre informações importantes, como datas, mensagens e situações ocorridas
- Evite enfrentar a situação sozinho(a)
- Busque orientação
- Utilize os canais oficiais da Diagonal

“Toda denúncia será tratada com sigilo, responsabilidade e imparcialidade.”

Se você testemunhar uma situação inadequada:

- Não se omita
- Ofereça apoio à pessoa envolvida
- Oriente sobre os canais disponíveis

- Disponibilize-se como testemunha, quando necessário
- Utilize os canais oficiais da Diagonal para relatar a situação

“Ser testemunha de uma situação inadequada também gera responsabilidade de agir.”

Preservação de evidências

Para apoiar a apuração responsável, é importante:

- Guardar e-mails, mensagens e registros relevantes
- Registrar datas, locais e pessoas envolvidas
- Identificar possíveis testemunhas
- Preservar qualquer elemento que possa auxiliar na apuração dos fatos

8. CANAL ÉTICO DIAGONAL

A Diagonal disponibiliza canais seguros para denúncias, dúvidas, sugestões e relatos relacionados à ética e condutas inadequadas.

As manifestações podem ser realizadas por:

Página

<https://my.safe.space/company/diagonalsocial>



Telefone:

0800 887 0880

WhatsApp:

+55 11 800 887 0880

E-mail:

compliance@diagonal.social

O **Canal Ético** está disponível para colaboradores, parceiros, fornecedores, clientes e terceiros.



A Diagonal garante:

- Sigilo das informações;
- Proteção contrarretaliações;
- Apuração responsável;
- Tratamento ético e imparcial;
- Respeito às pessoas envolvidas.

Retaliação também é proibida

A Diagonal não tolera qualquer forma de retaliação contra pessoas que realizem denúncias de boa-fé, participem de apurações ou relatem situações inadequadas.

A retaliação também constitui violação ética e poderá gerar medidas disciplinares.

Qualquer ato de intimidação, ameaça, perseguição, isolamento ou tratamento desfavorável em razão de uma denúncia constitui violação ética grave e poderá resultar na aplicação das medidas disciplinares cabíveis.

Consequências das violações

Condutas de assédio moral, assédio sexual, discriminação, intimidação ou violência poderão resultar em:

- Advertências
- Suspensões
- Desligamento
- Rescisão contratual
- Medidas administrativas
- Responsabilização civil e criminal, quando aplicável

As medidas serão adotadas conforme a gravidade da situação e de acordo com as políticas internas e a legislação vigente.





9. CONSTRUINDO UM AMBIENTE MAIS RESPEITOSO

Cada pessoa contribui diariamente para a construção da cultura da Diagonal.

Promover respeito significa:

Ouvir com empatia

Valorizar as diferenças

Respeitar limites

Combater preconceitos

Agir com profissionalismo

Não se omitir diante de situações inadequadas

Incentivar relações saudáveis

Um ambiente respeitoso é responsabilidade de todos.

Exemplos de frases que devem ser evitadas no ambiente de trabalho:

“Foi só uma brincadeira”

“Você é muito sensível”

“Isso é coisa de homem” / “Isso é coisa de mulher”

“Você não tem idade para isso”

“Na sua idade eu já fazia isso”

“Nossa, você emagreceu bastante” /
“Nossa, você engordou bastante”

“Você nem parece ter deficiência”

“Você está muito emotiva hoje”

“Ele é assim mesmo, releva”

“Não foi minha intenção te ofender”

“Seu cabelo é diferente, posso tocar?”

Antes de falar, reflita:

É respeitoso?

É necessário?

Pode constranger alguém?

Eu me sentiria confortável se
alguém falasse isso para mim?

Essa atitude contribui para
um ambiente saudável
e inclusivo?



Respeito, ética e
integridade em todas
as relações.

