

Cartilha de Prevenção ao Assédio e a Discriminação no Ambiente de Trabalho

Todos juntos na construção de um ambiente de trabalho seguro e livre do assédio e da discriminação



EU FAÇO
O CERTO

comgas

Índice

Mensagem do Felipe.....	4
Agora vamos entender mais sobre assédio e discriminação?.....	5
Você sabe o que é Assédio Moral no trabalho?.....	7
Atitudes que <u>PODEM</u> caracterizar assédio.....	8
Outras ações que <u>NÃO</u> configuram assédio moral.....	9
Conflitos e assédio são a mesma coisa?.....	10
Você sabe o que é Assédio Sexual no trabalho?.....	11
Causas do Assédio Sexual.....	12
O que <u>NÃO</u> é Assédio Sexual entre colegas de trabalho.....	13
Considerações comuns ao Assédio Moral e Sexual.....	14
O que fazer diante de uma situação de Assédio?.....	15
Discriminação.....	16
Somos violentos e nem percebemos.....	18
Algumas práticas da CNV que podem ser aplicadas.....	18
Frases para riscar do vocabulário.....	20
Agora que você aprendeu, teste seus conhecimentos!.....	22
Respostas do Teste.....	23
Alguns passos para avançarmos nesse tema.....	24
Mensagem de Compliance.....	25
Referência Bibliográfica.....	26
Filmes e séries com a temática de Assédio e Discriminação.....	27

Mensagem do Felipe

Presidente da Comgás



Aqui na Comgás, **a busca por práticas e condutas profissionais éticas e adequadas, em espaços livres de assédio e de discriminação, é uma prioridade.**

Acreditamos firmemente que **a educação e o treinamento são fundamentais** tanto para crescimento dos nossos profissionais quanto para o desenvolvimento da sociedade. Por isso, investimos intensamente nesse aspecto.

Convido agora você a conhecer e colocar em prática a Cartilha Antiassédio e Antidiscriminação, que complementa nossa [política](#), disponível desde 2022 no Integra e em nosso [site de compliance](#).

Utilize este guia como uma ferramenta para **avaliar seus comportamentos e contribuir para um ambiente seguro e livre de discriminação e assédio.**

Conto com você!



Agora vamos entender mais sobre assédio e discriminação?

Antes de tudo, devemos entender que assédio e discriminação possuem conceitos distintos, mas que se complementam nos ambientes em que se apresentam.

Assédio Moral

(Veja mais na página 7)

Exposição a situação ofensiva ou humilhação de maneira repetida que prejudica o bem-estar emocional no ambiente de trabalho.

Assédio Sexual

(Veja mais na página 11)

Atos indesejados de violência explícitos ou sutis, comentários ou comportamentos inadequados de natureza sexual, sem consentimento.

Discriminação

(Veja mais na página 16)

Tratamento desigual baseado em características como em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica.

“Ah, mas no meu tempo não tinha isso... Tudo é assédio ou discriminação hoje em dia...”

É comum ouvir esse tipo de queixa, não é mesmo? Apesar dos resquícios do passado, temos evoluído enquanto sociedade.

É necessário compreender que nossas histórias, criação, desafios, vitórias, derrotas, sentimentos são diferentes. Por isso, nunca devemos presumir como alguém irá se sentir em relação a algo que falamos ou como agimos, apenas porque aquilo não nos magoaria se fosse dirigido a nós, pois apesar de trabalharmos juntos diariamente, não conhecemos a fundo a história de outra pessoa. O que é simples para você, pode ser complexo para alguém que já lidou com situações sensíveis em outras esferas de sua vida.

Você já se perguntou como você lidaria se soubesse que o seu comentário ou forma de tratar uma pessoa possa ter afetado negativamente a vida de alguém, mesmo sem a sua intenção?

Convidamos você a essa reflexão conforme mergulha conosco nas próximas páginas desta cartilha!

Você sabe o que é Assédio Moral no trabalho?

Assédio Moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada.

O assédio moral pode ser dividido em dois tipos:

Institucional

Quando a Organização incentiva, tolera ou não faz nada para impedir o assédio.

Interpessoal

Ocorre de forma individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação da equipe.

Quando falamos de assédio moral Interpessoal, este pode se manifestar de 3 formas:

Assédio Moral Vertical

Praticado entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes e que pode ser subdividido em duas frentes:



Ascendente

É o assédio praticado por um subordinado ou grupo de subordinados em relação ao superior hierárquico.



Descendente

É o assédio praticado pelo superior hierárquico em relação aos subordinados.



Assédio Moral Horizontal

Praticado por pessoas que estão no mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação ou interdependência.



Assédio Moral Misto

Consiste na soma do: assédio moral vertical e do horizontal, ou seja, praticado conjuntamente por superiores hierárquicos e pessoas de mesma hierarquia.



Atitudes que PODEM caracterizar assédio

- **Atribuir tarefas humilhantes ou impossíveis de serem cumpridas;**
- Cobrar prazos incompatíveis para conclusão de trabalhos, retirar o trabalho que antes competia a tal pessoa, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- **Manipular informações/dados e não comunicá-los com tempo suficiente para que o(a) colaborador(a) possa realizar suas tarefas;**
- Ignorar a presença do(a) colaborador(a), dirigindo-se apenas aos demais colaboradores, ou desconsiderar e ironizar suas opiniões;
- **Retirar a autonomia do colaborador(a) ou contestar constantemente suas decisões;**
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais, ou isolar fisicamente o(a) colaborador(a) para impedir a comunicação com os demais colegas;
- **Gritar, atribuir apelidos pejorativos ou falar de forma desrespeitosa;**
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes, terceiros ou outras formas indiretas;
- **Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;**
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- **Críticas a vida particular da vítima.**



Lembre-se, também, que toda forma de assédio ou discriminação constitui violação de direitos humanos e estão sujeitos a penalização via lei!



Outras ações que NÃO configuram assédio moral

- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias – existência de divergências sobre determinados temas, sendo comunicadas de forma direta e respeitosa;
- Estresse profissional devido a eventuais picos de trabalho em momentos específicos ou em função de redução do quadro de pessoal;
- Transferência ou mudança de função no interesse da empresa para readequação da equipe de trabalho;
- Controle de pontualidade e produtividade da equipe e dentro de parâmetros razoáveis;
- Críticas ou avaliações negativas fundamentadas sobre um trabalho desenvolvido.

NOTA: Situações isoladas não configuram assédio moral.

Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por um período prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.



Conflitos e assédio são a mesma coisa?

Nas relações de trabalho, assim como nas relações humanas, atitudes ou posturas podem causar sentimentos de injustiça, decepção, frustração e discordância. Conflitos e divergências de ideias e opiniões são naturais e fazem parte da convivência social.

Conflitos bem geridos podem promover o crescimento das relações, no entanto, relações mal resolvidas podem evoluir para um assédio. Portanto, é importante entender as principais diferenças entre situações de conflito e assédio.

Conflito

Divergência clara e aberta de ideias;

Interação direta entre os agentes;

Comunicação direta e franca;

Confronto eventual;

Não busca o afastamento do agente divergente;

Não há alteração do clima organizacional.



Assédio

Comunicação dissimulada;

Divergência implícita;

Clima organizacional conturbado;

Isolamento de um ou mais agentes;

Confronto sistemático e permanente;

Perseguição com objetivo de forçar pedido de demissão ou transferência.



Você sabe o que é Assédio Sexual no trabalho?

- **Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;**
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- **Conversas indesejáveis sobre sexo;**
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- **Contato físico não desejado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços;**
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- **Convites impertinentes;**
- Solicitação de favores sexuais;
- **Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego, etc.**

Você se lembra da Trilha de Compliance?

Pois bem, não é a primeira vez que falamos de comportamentos inadequados desta natureza. Para relembrar, [clique aqui](#) e veja o episódio 06 da Trilha de Compliance (Antiassédio e Antidiscriminação).





Causas do Assédio Sexual

O assédio sexual não decorre da conduta da vítima, de seu comportamento e de sua vestimenta, mas sim da conduta e do comportamento do agressor, ainda que a vítima não o tenha rechaçado de forma expressa, por vergonha, por desconhecimento ou por medo.

No trabalho, o desenvolvimento do assédio sexual pode estar relacionado a fatores como:

- **Questões culturais, que levam os agressores a acreditar que têm poder sobre os outros;**
- Fatores relacionados ao próprio ambiente laboral, como condições de trabalho, relacionamento entre superiores e subordinados, desrespeito aos direitos dos trabalhadores, permissividade e indiferença;
- **O silêncio da vítima, que omite a agressão por desconhecimento de seus direitos, vergonha ou medo de represálias.**

Está nas manchetes:

CNJ afasta juiz e abre processo administrativo por acusações de assédio sexual

Jogadora brasileira denuncia assédio moral nos bastidores do Barcelona

Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que homens

Justiça condena empresas a pagar R\$ 50 mil por assédio sexual a jovem aprendiz

Em 2023, o Tribunal Superior do Trabalho registrou mais de 26 mil casos de assédio moral e sexual no Brasil

Aluna denuncia professor da UFPR por episódios de assédio sexual



O que NÃO é Assédio Sexual entre colegas de trabalho

(com idade superior a 18 anos)

- **Elogios sem conotação sexual;**
- Paquera ou tentativa de aproximação para relacionamento amoroso;
- **Proposta sexual sem insistência, sem ameaça e sem extorsão de privilégios e vantagens.**

Paquera

Recíproco
Consensual
Consentido



Assédio

Unilateral
Invasivo
Constrangimento





Considerações comuns ao Assédio Moral e Sexual

Os reflexos de quem sofre humilhação são significativos e vão desde a queda da autoestima até problemas de saúde. Confira alguns sintomas comuns em vítimas de assédio:

- **Crises de choro, angústia e desalento com a profissão;**
- Constrangimento e mal-estar na presença do agressor;
- **Perda da autoconfiança na própria competência;**
- Cometimento de erros banais por falta de concentração;
- **Perda do significado do trabalho;**
- Esgotamento físico e emocional;
- **Distúrbios digestivos;**
- Alteração do sono;
- **Irritabilidade;**
- **Palpitações;**
- Estresse;
- **Depressão;**
- Tendência ao suicídio.

Esteja ciente das consequências

Lembre-se que estamos lidando diariamente com pessoas e, por isso, precisamos ter consciência de nosso comportamento e no quanto ele pode afetar a vida de outros indivíduos. Assédio é uma infração grave e está sujeito as sanções internas e também às previstas na lei!

Em caso de dúvidas, acesse nossa [Política de Medidas Disciplinares \(PLT-033\)](#).





O que fazer diante de uma situação de Assédio?

Se você for a Vítima

- **Diga "NÃO" claramente ao assediador(a);**
- Evite conversar e permanecer sozinho(a) com o(a) assediador(a) - sem testemunhas;
- **Busque ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;**
- Converse com seu gestor imediato e relate a situação;
- **Abra um relato no canal de ética.**

Se você presenciou uma situação de Assédio

- **Ofereça apoio à vítima;**
- Oriente a vítima a abrir um relato no canal;
- **Disponibilize-se como testemunha, se necessário.**

Sendo vítima ou testemunha é importante saber que o canal de ética está à disposição:

ROMPA O SILÊNCIO! DENUNCIE!

www.canaldeetica.com.br/comgas

Telefone: 0800 725 0039



Para todas as denúncias garantimos o anonimato e total sigilo dos relatos. Nosso Canal de Ética é gerido por uma empresa terceirizada e reconhecida internacionalmente.



Discriminação

Quando falamos de discriminação, falamos de exclusão. Enquanto o preconceito é uma opinião ou julgamento, a discriminação é uma prática que cria distinção, exclusão ou preferência injusta com base em características relacionadas à pessoa ou ao grupo social. Igualdade, para a lei, é a forma de garantir a todas as pessoas os mesmos direitos, mesmo que elas sejam diferentes. Embora todos sejam iguais perante a lei, é importante destacar que as pessoas são distintas em seus pensamentos, ações, manifestações e comportamentos. É na diferença que todos devem ser respeitados. A discriminação se manifesta através da ignorância e intolerância.

A seguir, apresentamos alguns tipos de intolerância:



1. RACIAL: baseada em características físicas, especialmente a cor da pele. A Constituição Federal considera o racismo um crime inafiançável e imprescritível (art. 5º, inciso XLI) e a Lei n. 7.716/89 prevê punições para crimes motivados por preconceito de raça, cor, etnia, religião ou nacionalidade. Essa discriminação pode se manifestar não apenas de forma violenta, mas também de maneira indireta, como em brincadeiras e ironias.



2. GÊNERO: ato de discriminação ou preconceito com base no sexo de uma pessoa, seja homem ou mulher, desvalorizando um dos gêneros. Essa forma de discriminação implica que o sexo determina habilidades ou inteligência. Pode se manifestar em relações pessoais e nas oportunidades de emprego.



3. ETÁRIA: contra colaboradores com base em sua idade, seja por serem jovens ou mais experientes. Pode se manifestar em oportunidades desiguais para promoção, atribuição de tarefas ou acesso a treinamentos e desenvolvimento profissional.



4. SEXUAL: baseada na orientação sexual. O termo homofobia refere-se ao preconceito e aversão direcionados aos homossexuais, mas abrange também grupos da sigla LGBTQIAPN+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, *queer*, intersexuais, assexuais, pansexuais e não-binários). Quando essa intolerância se manifesta de forma violenta, resultando em crimes contra a vida, integridade física e honra das vítimas, podem ser impostas penalidades, conforme prevê a Lei Estadual de São Paulo n. 10.948/2001.



5. POLÍTICA: a escolha de um partido político não deve gerar hostilidade contra os militantes de outros partidos. O ideal é expressar opiniões através do voto, crítica e debate sempre respeitando o ambiente corporativo, conforme prevê o nosso código de conduta.



6. PESSOA COM DEFICIÊNCIA: quando pessoas com deficiência são tratados de maneira desigual ou excluídos devido às suas condições. Isso pode se manifestar, por exemplo, em atitudes preconceituosas que limitam suas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional.



7. INTERNET E REDES SOCIAIS: no ambiente corporativo, a intolerância nas redes sociais pode se manifestar através de discursos de ódio nas ferramentas de comunicação da companhia. Esses comportamentos não só degradam indivíduos, mas também influenciam negativamente outros usuários, ampliando o preconceito.



8. BULLYING: ato repetitivo de violência física ou psicológica, sem motivo aparente, realizado por indivíduos ou grupos para intimidar ou agredir alguém, causando dor e angústia em um contexto de desequilíbrio de poder (art. 1º, § 1º, da Lei n. 13.185/15). Esse comportamento compromete o desenvolvimento da vítima, causando traumas e dificultando o convívio social.

Além desses tipos destacados, ainda temos a intolerância religiosa, social, esportiva e xenofobia. Você pode saber mais sobre o tema acessando a cartilha “Tolerância – Ministério Público do Estado de SP” presente nas referências bibliográficas desse material.



Somos violentos e nem percebemos

Diariamente, nos comunicamos com diversas pessoas e muitas vezes não temos consciência do impacto que nossas palavras e comportamentos podem ter. A violência nas interações sociais diárias se manifesta de diversas formas, desde agressões físicas até comportamentos verbais e psicológicos sutis, como microagressões, evoluindo para o assédio e a discriminação. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a violência é um problema de saúde pública global que afeta pessoas de todas as idades e classes sociais.

Uma das ferramentas que podem auxiliar na reflexão sobre esse tema é a Comunicação Não Violenta (CNV) que propõe uma forma de comunicação baseada na empatia, na escuta ativa e na expressão autêntica de sentimentos e necessidades. Ao focar na compreensão mútua e no respeito, a CNV facilita a resolução de conflitos e a construção de relacionamentos mais saudáveis e igualitários.

Por meio da prática da CNV, indivíduos aprendem a reconhecer e expressar suas necessidades sem recorrer à agressão, além de entender e respeitar as necessidades dos outros. A CNV promove a criação de espaços seguros e inclusivos e contribui para o desenvolvimento de competências socioemocionais, como autoconsciência, autorregulação e empatia, essenciais para prevenir e combater a violência nas interações sociais.



Algumas práticas da CNV que podem ser aplicadas

- Escuta ativa: reserve tempo para ouvir atentamente o que os colegas têm a dizer, sem interromper ou julgar. Mostre que você valoriza a opinião deles, refletindo de volta o que foi dito para confirmar a compreensão;

- Expressão de sentimentos: ao invés de criticar ou culpar, expresse seus sentimentos e necessidades de maneira honesta e direta. Por exemplo, dizer "Sinto-me frustrado quando a equipe não cumpre os prazos, pois isso afeta meu trabalho" é mais construtivo do que acusar alguém de ser irresponsável;
- **Empatia: procure compreender as perspectivas e emoções dos colegas, mesmo que você não concorde com eles. Pergunte como eles se sentem e demonstre interesse genuíno em suas preocupações;**
- Uso de linguagem positiva: evite usar palavras ou expressões que possam ser interpretadas como críticas ou ordens. Em vez disso, formule suas frases de maneira positiva, focando em soluções ao invés de problemas;
- **Validação das necessidades: reconheça e valide as necessidades dos colegas, mostrando que você valoriza o que é importante para eles. Isso cria um ambiente de respeito e cooperação;**
- Resolução colaborativa de conflitos: envolva todas as partes na busca por soluções que atendam às necessidades de todos. Isso inclui estar disposto a ceder em alguns pontos e negociar de forma justa;
- **Feedback construtivo: quando for necessário oferecer feedback, faça isso de maneira construtiva, focando no comportamento e não na pessoa. Utilize observações específicas e sugira melhorias sem desqualificar o trabalho do outro;**
- Agradecimento e reconhecimento: expresse gratidão pelo trabalho e contribuições dos colegas de forma sincera e regular. O reconhecimento positivo fortalece os laços e motiva a equipe;
- **Auto-observação: pratique a autoconsciência para identificar e gerenciar suas próprias reações emocionais antes de se comunicar. Isso ajuda a evitar respostas impulsivas que possam gerar conflito;**
- Solicitações claras e respeitosas: ao pedir algo, seja claro sobre o que você precisa, mas formule o pedido de forma a respeitar a liberdade do outro em aceitar ou não, sem impor.





Frases para riscar do vocabulário

Trazemos aqui alguns exemplos de frases que podem configurar assédio ou apresentam uso de comunicação violenta. Elas devem ser removidas de seu vocabulário. Além disso, reforçamos a importância de consultar as demais cartilhas feitas pelos grupos de diversidade da Comgás que apresentam frases e expressões a serem extintas de nossa comunicação diária. Não deixe de conferir!

Frases	O que pode significar?
“Você é incompetente para essa função!”	Ataque direto à capacidade profissional, gerando humilhação.
“Esse projeto ficou horrível, mas vindo de você, eu já esperava.”	Comentário depreciativo repetido, visando desqualificar o colaborador.
“Vai sair mais cedo de novo? Parece que você não precisa desse emprego”	Comentário sarcástico e humilhante para diminuir o colaborador.
“Não tenho tempo para as suas desculpas!”	Desprezo pela fala ou posição do outro, sem abertura para diálogo.
“Eu não me importo como você vai fazer, apenas faça.”	Frases que demonstram falta de empatia e desconsideração pelo processo do outro, além de induzir ao atrelamento de metas burlando procedimentos.
“Fico pensando como você é fora do escritório.”	Comentário com insinuação sexual sobre o comportamento fora do ambiente de trabalho.

“Você deveria passar mais tempo no escritório, quem sabe algo bom não acontece entre a gente?”

Sugestão de interesse sexual disfarçado de conselho profissional.

“Seu perfume está me distraíndo, vai acabar me levando a fazer algo que não devo.”

Comentário sexualizado culpando a vítima por causar “distração”.

“Me avise quando seu namorado não estiver por perto, hein?”

Insinuação sexual inapropriada e desrespeitosa.

“Essas reuniões seriam muito mais interessantes se você viesse com uma saia”

Comentário sobre roupas com conotação sexual.

“Você me deve um beijo por aquela ajuda que te dei”

Tentativa de usar uma situação de ajuda como moeda de troca por favores sexuais.

"Você diria isso para sua filha, esposa, mãe ou irmã?" e se testemunhasse alguém fazendo isso com alguém que ama?



Se não acrescenta ao outro, não comente.
Se fere alguém, então não é "só uma brincadeira"
Antes de falar, **pare, pense e repense.**





Agora que você aprendeu, teste seus conhecimentos!

Isso é Assédio/Discriminação ou Não?

		Sim	Não
1	Incentivar o desenvolvimento de um profissional da equipe, oferecendo as ferramentas necessárias e destacando as áreas de melhoria quando o desempenho não estiver alinhado com as expectativas.		
2	Exigir de forma repetitiva que um(a) profissional execute uma tarefa fora de suas atribuições e qualificações com a intenção de puni-lo(a) em caso de erro.		
3	Flertar com alguém da empresa de maneira consensual e recíproca, sem adotar comportamentos sexuais inadequados.		
4	Privar intencionalmente uma pessoa colaboradora de informações importantes e essenciais para a realização de suas funções.		
5	Insistir repetidamente para que um(a) colega da empresa saia com você, mesmo após ele(a) já ter recusado.		
6	Sua liderança utilizar ferramentas para gerenciar o tempo e a jornada do(a) trabalhador(a) no seu dia-a-dia.		
7	Um colega de trabalho faz comentários constantes sobre o desempenho de outro colega de forma negativa e depreciativa.		
8	Fornecer um feedback humilhante a um funcionário na frente dos colegas por não estar atingindo as metas alinhadas.		
9	Ignorar um funcionário durante reuniões e não incluir suas opiniões por não gostar dele.		
10	Chamar alguém de forma pejorativa por sua origem nacional ou etnia para fazer o time rir durante as reuniões.		

[Confira as respostas na página seguinte](#)



Respostas do Teste

1	NÃO É ASSÉDIO	Incentivar o desenvolvimento do profissional e aplicar feedbacks construtivos, de maneira respeitosa.
2	É ASSÉDIO MORAL	Exigir tarefas adicionais que não estão no escopo das responsabilidades da pessoa, como forma de obter motivos para punição é uma atitude que caracteriza assédio moral.
3	NÃO É ASSÉDIO	Quando recíproco e respeitoso, é permitido, embora não seja encorajado.
4	É ASSÉDIO MORAL	Atitudes que impedem a pessoa colaboradora de realizar suas atividades de forma eficaz configuram assédio moral.
5	É ASSÉDIO SEXUAL	Um "não" deve ser suficiente para que a insistência cesse imediatamente.
6	NÃO É ASSÉDIO	A gestão das atividades deve ser feita de maneira respeitosa e dentro do escopo das responsabilidades estabelecidas.
7	É ASSÉDIO MORAL	Atitudes que criam um ambiente inseguro e prejudicial aos colaboradores configuram assédio moral.
8	É ASSÉDIO MORAL	O feedback deve ser construtivo e privado, para evitar situações de exposição como essa.
9	ASSÉDIO MORAL QUE PODE EVOLUIR PARA DISCRIMINAÇÃO	Esse cenário é considerado assédio, porém, isso pode evoluir para discriminação, especialmente quando envolvem outros fatores relacionados à pessoa vítima, além do assédio explícito.
10	DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO MORAL	Assim como no contexto anterior, a discriminação e o assédio moral envolvem diversos fatores e devem ser evitados.



Alguns passos para avançarmos nesse tema

RECONHECIMENTO

É fundamental reconhecer que todos nós temos pontos a melhorar e que, muitas vezes, nos comunicamos de maneira inadequada. Por isso, devemos estar mais atentos e conscientes na forma como nos relacionamos com os outros.

COMPROMISSO INSTITUCIONAL

Todas as pessoas devem demonstrar seu compromisso com o enfrentamento ao assédio e a todas as formas de discriminação na Comgás.

FOCO NA VÍTIMA

Os mecanismos de enfrentamento ao assédio e à discriminação devem ser centrados no apoio e no acolhimento à vítima. Por isso, se testemunhar algo, ofereça apoio e, oriente a pessoa a realizar a denúncia. Caso ela não se sinta confortável em fazê-la, você pode e deve fazer isso. Lembre-se de incluir o máximo de informações e faça a denúncia!

VISIBILIDADE

Para que possamos evoluir no tema, é importante termos visibilidade do que pode estar acontecendo, por isso, quando aplicável, faça a sua parte e realize a denúncia para que possamos ter mecanismos e sistemas de monitoramento com geração de dados e relatórios para acompanhamento e tomada de decisões.

PREVENÇÃO

A Comgás está comprometida com ações de prevenção ao assédio moral e sexual e a todas as formas de discriminação, visando promover relações interpessoais respeitadas. Essas ações incluem atividades contínuas de capacitação, letramento e sensibilização, essenciais para o desenvolvimento de todos os nossos colaboradores.

RESOLUTIVIDADE

Buscamos ser assertivos no acolhimento e tratamento das denúncias de assédio e/ou discriminação, o que é crucial para reduzir o sofrimento da vítima. Para isso, é importante se atentar para apresentar o máximo de detalhamento, evidências ou testemunhas que tenham presenciado a ação.

CONFIDENCIALIDADE

As identidades de denunciante e testemunhas estão protegidas, a fim de evitar exposição e/ou retaliações. Lembre-se! A confidencialidade e sigilo das informações compartilhadas no canal começa por você, evite compartilhar com colegas e terceiros a abertura do canal.





Mensagem de Compliance

Uau, quanto conteúdo! Já deu para perceber que quando falamos de assédio e discriminação, temos muitas camadas a serem observadas e compreendidas, certo?

Queremos deixar aqui uma reflexão: Quantas vezes na sua vida alguém já disse algo que você interpretou de uma maneira diferente do que era a real intenção da pessoa ao se comunicar? Muitas, não é mesmo?

O mais importante a se levar de todo esse material é que, no nosso dia a dia, estamos lidando com pessoas que, apesar de compartilharem alguns pontos em comum, têm histórias distintas. Cada ser humano tem uma trajetória única, desde o nascimento até o momento atual na Comgás. Isso significa que algo que pode não afetar você pode gerar um grande impacto em alguém que já teve experiências anteriores relacionadas a isso.

Temos que estar atentos! Às vezes, uma frase dita por nós pode mudar o curso de vida de uma pessoa para sempre. Por isso, é importante refletir antes de se comunicar.

Não deixe de conferir nossas cartilhas de diversidade e lembre-se: Sofreu alguma situação descrita nessa cartilha ou presenciou algo? Rompa o silêncio e COMUNIQUE no canal de ética.

Vamos continuar construindo as cidades do amanhã de maneira eficiente em nossas jornadas, sempre mantendo as pessoas no centro!

Um abraço,
Time de Compliance

EU FAÇO
O CERTO

comgas