

TIPO DE NORMATIVO:		POLÍTICA CORPORATIVA	
COMITÊ OLÍMPICO DO BRASIL - COB 	ÁREA EMISSORA: DIRETORIA JURÍDICA	APROVAÇÃO: DIRETORIA GERAL	PÚBLICO: (x) interno (x) externo () confidencial
	CÓDIGO: POL-JU-002	VERSÃO: V1	DATA DE PUBLICAÇÃO: 03/12/2018

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E AO ABUSO SEXUAL NO ÂMBITO DO COMITÊ OLÍMPICO DO BRASIL

SINOPSE

Com base na legislação aplicável e nas diretrizes existentes e nas declarações de consenso médico do Comitê Olímpico Internacional (COI), esta política concentra-se na salvaguarda no âmbito do ambiente de trabalho da organização, nos ambientes específicos de missões, na representação de delegação naquilo que couber ao Comitê Olímpico do Brasil (COB), ou quando este assumir a condição de organizador de eventos.

O conjunto de ferramentas a ser estabelecidos pelo Comitê Olímpico do Brasil (COB) norteados por esta política, visará garantir a todos os colaboradores, prestadores de serviços, voluntários, membros dos poderes da entidade e membros da delegação brasileira e, especialmente os atletas, acolhimento, orientação, maior proteção e prevenção de possíveis práticas de assédio e abuso durante as ações desenvolvidas pelo COB, explicitando o seu compromisso institucional.

A conscientização de atletas, colaboradores, prestadores de serviços e membros dos poderes do COB quantos aos temas relacionados é uma prática que deve incorporada pela entidade. Contudo, a comunicação deve ser realizada em total conformidade com as diretrizes desta política.

A política é reforçada pelas recentes iniciativas da *Prevention of Harassment and Abuse in Sport* (PHAS), que foram estabelecidas por quatro Comissões do COI (Atletas, Comitativa de Atletas, Médica e Científica e de Mulheres no Esporte), em colaboração com Comitês Olímpicos Nacionais, Federações Internacionais e parceiros externos como a ONU Mulheres, principal apoiadora na confecção deste documento.

ÍNDICE

SINOPSE.....	2
ÍNDICE	2
CONTROLE DE REVISÕES	3
1. OBJETIVO	4
2. ABRANGÊNCIA	4
3. TERMOS E DEFINIÇÕES	4
4. DIRETRIZES.....	5
5. RESPONSABILIDADES	7
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	8
7. VIGÊNCIA.....	9
8. LEGISLAÇÃO E REFERÊNCIA EXTERNA	9
9. REFERÊNCIA INTERNA	9
10. ANEXOS / FORMULÁRIOS RELACIONADOS	9

1. OBJETIVO

Esta política é o instrumento de regulação corporativa que tem o objetivo estabelecer as diretrizes gerais a serem seguidas pela entidade e seus agentes no meio ambiente de trabalho e nas missões nas quais couber ao COB a representação nacional ou na organização do evento multiesportivos, tendo em vista proporcionar mecanismos de acolhimento e prevenção nos temas atinentes ao assédio e abuso. A iniciativa busca implementar ferramentas de enfrentamento e encaminhamento adequado quando confrontados pela temática, na busca por um ambiente seguro e positivo para o melhor desenvolvimento físico, emocional e social das pessoas envolvidas nas ações desenvolvidas pela entidade, além de contribuir para uma entidade que valorize a ética, a integridade e a dignidade humana nas relações e na gestão corporativa.

2. ABRANGÊNCIA

Qualquer pessoa que esteja correntemente, ou à época da possível violação desta Política, (1) dentro da estrutura de governança ou sob a jurisdição disciplinar do COB, ou aquela que esteja buscando uma posição dentro da estrutura de governança do COB (ex. durante um processo de filiação de entidade); ou (2) aquela que esteja munido da condição de autoridade formalmente aprovada ou autorizada pelo COB ou tenha contato frequente com atletas em eventos ou atividades sob a organização do COB; ou (3) quando o COB entender que as circunstâncias do fato sejam inerentes à sua atividade.

Nas hipóteses não abrangidas por esta Política, caberá ao COB o acolhimento e encaminhamento adequado à organização responsável.

3. TERMOS E DEFINIÇÕES

Agente: entendendo-se por agente o voluntário, colaborador, funcionário, prestador de serviços, atletas ou quem exerça função técnico-esportiva e os membros dos poderes do COB, nos termos do Estatuto Social do COB, ou aquele que se enquadrar na esfera de abrangência.

Assédio moral: é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, ameaçando o seu emprego ou desedificando o clima organizacional do trabalho, e até mesmo afetando sua vida profissional e pessoal, geralmente realizada por alguém que tenha poder de tomada de decisão ou aquela pessoa que obtenha poder hierárquico sobre o subordinado ou poder de ingerência no ambiente organizacional.

Assédio sexual: toda a tentativa visando à obtenção de favores sexuais através de condutas reprováveis, indesejáveis e rejeitáveis, como forma de ameaçar e, por vezes, como condição para continuidade no ambiente esportivo e de trabalho. Também se caracteriza por quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com objetivo de prejudicar a atividade por parte de qualquer pessoa que integre a delegação ou a organização, independentemente do uso do poder hierárquico. O assédio sexual pode assumir a forma de abuso sexual.

Abuso sexual: atividade sexual não desejada, onde o agressor usa a força, faz ameaças ou se aproveita de vítimas que não pode dar seu consentimento. O termo abuso sexual pode ter definição distinta de país a país e o próprio Código Penal não o trata expressamente – mas sim em tipos penais específicos, como estupro, violação sexual mediante fraude e corrupção de menores.

Violência psicológica: é uma conduta que causa dano emocional e diminuição da autoestima ou prejudica e perturba o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, intimidação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação.

Violência física: qualquer ato deliberado e indesejável que caracterize ofensa à integridade física ou à saúde da vítima como, por exemplo, perfurar, bater, chutar ou queimar, entre outros. Tal ato também pode consistir de atividade forçada, tais quais o consumo de álcool ou algumas práticas de dopagem.

Violência patrimonial: qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer as necessidades de terceiros.

Violência de gênero: é a conduta violenta, seja física ou psicológica, exercida contra qualquer pessoa ou grupo de pessoas sobre a base de seu sexo ou gênero que impacta de maneira negativa em sua identidade e bem-estar social, físico ou psicológico.

Negligência ou omissão: uma omissão por parte de quem compartilha o ambiente de trabalho ou, no ambiente esportivo, qualquer pessoa com o dever de cuidado para com outrem e que em função de referida omissão permite que algum dano seja causado ou propicia um perigo de dano iminente.

4. DIRETRIZES

O agente deverá:

- i. Manter-se atento aos indícios de assédio moral, violência de qualquer natureza, assédio sexual, omissão ou negligência em seu ambiente de trabalho, bem como disseminar os termos desta Política;
- ii. Conhecer seus direitos e responsabilidades;
- iii. Agir com a devida diligência no cumprimento de suas obrigações com o mais alto grau de integridade, profissionalismo e, principalmente, impessoalidade e imparcialidade em relação às suas atividades;
- iv. Atuar e encorajar os demais agentes do COB e de todo o Movimento Olímpico a atuar profissionalmente de forma ética, reportar qualquer incidente que tenha conhecimento e de modo a assegurar a credibilidade da instituição, fortalecendo a imagem do esporte olímpico brasileiro;
- v. Reportar, por meio das pessoas e áreas funcionais indicadas no item 5 abaixo, qualquer ação que tenha participado, testemunhado ou tenha conhecimento relacionados à assédio moral, violência de qualquer natureza, assédio sexual, abuso sexual, negligência ou omissão e; caso não a hipóteses não esteja abrangida por esta Política, informar o que tem conhecimento ao *Compliance Officer* para que tome as providências cabíveis;
- vi. Guardar sigilo sobre qualquer ato de infração, acolhimento, averiguação e encaminhamento de que tem conhecimento, bem como sobre as informações ainda não tornadas públicas pelo COB e restringir-se a discutir e divulgar os fatos sobre o incidente que vier a ter conhecimento entre as pessoas que justificadamente precisam ter o conhecimento destas informações;
- vii. Cooperar com o processo de resolução, ainda que não formalizado, e fornecer informações e documentos quando solicitado pela pessoa competente para apuração;

- viii. Respeitar o direito do próximo e se comportar de maneira cortês e educada independentemente da posição ocupada.
- ix. Fomentar um ambiente de trabalho harmonioso e abster-se de realizar qualquer ato ou conduta que possa ser considerada inapropriada ou ofensiva;
- x. No caso de dúvidas, entrar em contato com o *Compliance Officer* ou submeter questionamentos por meio do Canal de Ouvidoria do COB;

É estritamente vedado ao agente:

- i. Violar quaisquer dos termos desta Política, bem como impedir a realização dos seus auspícios;
- ii. Se manifestar em nome do COB sobre qualquer assunto acerca desta Política e de qualquer ação desenvolvida em um caso concreto, salvo com autorização expressa de quem tenha competência para se manifestar em nome da entidade;
- iii. Utilizar-se da sua função para intimidar outros colaboradores com a finalidade de obter favores pessoais ou profissionais e permitir que preferências ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com os outros agentes e o público em geral;
- iv. Manipular ou se valer de informações sobre as atividades do COB que possam influenciar decisões em proveito pessoal, ou gerar benefício ou prejuízo a terceiros, sob pena de responsabilidade civil e criminal, nos termos da legislação nacional;
- v. Divulgar registros pessoais dos demais agentes, divulgação a qual só poderá ser realizada com autorização dos mesmos ou em caso de exigência legal ou decisão judicial.

O COB deverá:

- i. Tomar as medidas necessárias e providências a fim de criar e manter um ambiente seguro e positivo para o melhor desenvolvimento físico, emocional e social dos envolvidos, instituindo os mecanismos de acolhimento, prevenção e enfrentamento dos casos conexos;
- ii. Garantir a plena implementação desta Política, bem como monitorar o fiel cumprimento de suas obrigações e de todos os agentes;
- iii. Informar o público alvo sobre esta Política e possibilitar o acesso desta a todos que iniciarem ou estiverem em atividades exercidas na estrutura de governança ou sob jurisdição do COB;
- iv. Garantir o sigilo de todas as alegações apresentadas, e seus respectivos enfrentamento e encaminhamento, bem como tomar as medidas para investigá-las e resolvê-las;
- v. Impor medidas disciplinares e ou administrativas, de acordo com as disposições do Estatuto Social e do Código de Conduta Ética da entidade e outras necessárias ao reestabelecimento do ambiente seguro e positivo no desempenho do seu objetivo social;
- vi. Garantir a proteção à vítima e ao denunciante de boa-fé, ou seja, aqueles que relatarem tais informações receberão proteção especial contra retaliação, perseguição ou tratamento discriminatório;
- vii. Elaborar campanhas e ações institucionais visando a prevenção das condutas ora tratadas;
- viii. Criar canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, informando ao público alvo os meios disponíveis para acolhimento das demandas;

- ix. Estabelecer regras de conduta atinentes à matéria desta Política nos regulamentos técnico-esportivos do COB e nos termos de assunção de compromissos junto aos seus *stakeholders*;
- x. Promover treinamentos, palestras e cursos de capacitação para seus voluntários, colaboradores, funcionários, prestadores de serviços, atletas, quem exerça função técnico-esportiva e os membros dos poderes do COB.

5. RESPONSABILIDADES

Área ou Cargo	Responsável por:
1. Agente	<p>Nas dependências administrativas do COB, reportar o que tem conhecimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Compliance Officer</i>; ou b) Canal de Ouvidoria do COB. <p>Durante as missões do COB, reportar o que tem conhecimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Chefe de Missão; ou b) <i>Compliance Officer</i>; ou c) Canal de Ouvidoria do COB; ou <p>Durante as demais ações executadas diretamente pelo COB, reportar o que tem conhecimento ao:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Chefe de Equipe; ou b) <i>Compliance Officer</i>; ou c) Canal de Ouvidoria do COB. <p>Recomenda-se veementemente que o reporte seja realizado diretamente ao <i>Compliance Officer</i> ou ao Canal de Ouvidoria do COB, salvo quando haja a necessidade de imediata imposição de medidas em que a celeridade seja fator primordial.</p>
2. <i>Compliance Officer</i>	<p>Orientar e recomendar a reforma desta política;</p> <p>Receber e dar o tratamento adequado às informações recebidas;</p> <p>Reportar-se ao Conselho de Ética em conformidade com suas atribuições funcionais;</p> <p>Acompanhar todas as ações referentes ao tema;</p> <p>Avaliar a conformidade do processo de apuração de demandas relacionadas à esta Política.</p>

3. Diretoria Jurídica	Elaborar, em conjunto com a área de Projetos, esta política; Assessorar as áreas funcionais nos aspectos jurídico-legais atinentes ao tema;
4. Escritório de Projetos	Elaborar, em conjunto com a Diretoria Jurídica, esta política.
5. Diretoria de Comunicação	Elaborar estratégia de comunicação e disseminar as ações referentes a esta Política. Ser informado acerca das ações e zelar pela confidencialidade das informações e minimização dos riscos quando da sua exposição.
6. Instituto Olímpico Brasileiro	Promover treinamentos diversos, nas modalidades: 1. Presencial - Treinamento da Comissão; - Workshop/palestra para gestores, treinadores e atletas, foco de atendimento das diversas ações do COB via IOB, Missões, Jogos Escolares, grandes eventos esportivos COB, entre outros; - Workshop/palestra para colaboradores COB. 2. Online - Módulo online a ser incluído na programação de: <ul style="list-style-type: none">• cursos do IOB para gestores, treinadores e atletas;• ações de orientação de gestores, treinadores e atletas das Missões, Jogos Escolares e grandes eventos esportivos COB; - Módulo online para incluir no curso de boas-vindas do colaborador COB; - Curso online de formação de multiplicadores de agentes de prevenção e enfrentamento – para professores de Educação Física e treinadores.
7. Cultura e Valores olímpicos	Desenvolver ações educacionais para jovens atletas em eventos realizados pelo COB e contribuir para outras áreas do COB, atendendo às demandas de criação de conteúdo, de adequação de linguagem de conteúdos aos diferentes públicos da instituição, sugerindo atividades e produzindo publicações digitais e/ou impressas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta política é complementar ao Código de Conduta e Ética do COB.

Qualquer exceção ao disposto nesta Política deverá ser avaliada pela Diretoria Jurídica e pelo *Compliance Officer* que fará a sugestão à instância aprovadora.

7. VIGÊNCIA

Esta Política permanecerá vigente por prazo indeterminado a contar da data de sua publicação e poderá ser revista a qualquer tempo caso haja motivo justificável.

8. LEGISLAÇÃO E REFERÊNCIA EXTERNA

- Constituição Federal
- Código Penal
- Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei 8.069/1990, com alterações da Lei 11.829/2008
- Lei Federal nº 13.431/2017
- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Convenção sobre os Direitos da Criança
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
- Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher
- Resolução nº 20/2005 do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas
- *Safeguarding athletes from harassment and abuse in sport – IOC Toolkit for IFs and NOCs*

9. REFERÊNCIA INTERNA

- Código de Conduta Ética do COB
- Estatuto Social do COB

10. ANEXOS / FORMULÁRIOS RELACIONADOS

- Perguntas e Respostas sobre o Assédio Moral e Sexual
- Procedimentos para Missões

Aprovado por:

Rogério Sampaio
Diretor Geral do Comitê Olímpico do Brasil

__/__/__