



**POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E AO ABUSO SEXUAL NA
COMUNIDADE DA CBDN**

Versão 06/2021





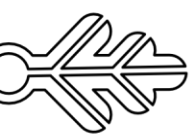
FOLHA DE REVISÕES E APROVAÇÕES

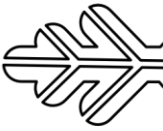
| Data | Responsável | Função | Atividade |
|------------|----------------------|-------------------------|------------------------------------|
| 14/06/2021 | Camila Freitas | Coordenadora Técnica | Elaboração da política |
| 18/06/2021 | Anders Pettersson | Presidente | Revisão e aprovação da política |
| | | | |
| | | | |
| | | | |





| | | |
|-------------|---|-----------|
| 1. | APRESENTAÇÃO | 4 |
| 1.1. | Introdução | 4 |
| 1.2. | Objetivo | 4 |
| 1.3. | A quem essa política se aplica?..... | 5 |
| 1.4. | Termos e Definições | 5 |
| 1.5. | Áreas envolvidas | 8 |
| 2. | DIRETRIZES..... | 8 |
| 2.1. | Conduta do agente | 8 |
| 2.2. | Conduta da CBDN..... | 10 |
| 3. | RESPONSABILIDADES | 12 |
| 4. | FECHAMENTO | 12 |
| 4.1. | Considerações finais..... | 12 |
| 4.2. | Legislação aplicável | 13 |
| 4.3. | Referência interna..... | 13 |
| 4.4. | Referência externa | 13 |
| 4.5. | Revisão | 14 |
| 4.6. | Fluxo de aprovações..... | 14 |





1. APRESENTAÇÃO

1.1. Introdução

A Confederação Brasileira de Desportos na Neve – CBDN está comprometida em criar um ambiente no qual todos os participantes das várias atividades e programas possam ter uma experiência segura e positiva. Todos os participantes das atividades da CBDN devem sentir-se apoiados e ter seus direitos, vontades e sentimentos respeitados, sem medo de discriminação ou tratamento degradante.

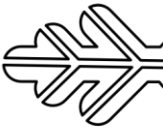
Todos os participantes das atividades da CBDN têm o direito de fazê-lo em um ambiente divertido e seguro, livre de todas as formas de discriminação, abuso, violência, negligência e exploração. Para jovens com menos de 18 anos, em especial, esses direitos são fundamentais.

Todos na organização devem aceitar seu dever de cuidar para proteger atletas de todas as idades e participantes de danos e abusos, seguindo procedimentos recomendados para evitar assédio e abuso e relatando quaisquer preocupações sobre seu bem-estar através de caminhos estabelecidos.

Cumpramos ressaltar que o presente documento complementa o [Código de Conduta Ética](#) da CBDN, sendo que em caso de qualquer discrepância entre os dois documentos, o último prevalece.

1.2. Objetivo

O objetivo da presente política é promover boas práticas, fornecer aos participantes de todas as idades segurança e proteção apropriadas, enquanto envolvidos nas atividades da CBDN, e permitir que os funcionários e voluntários da organização ajam de forma consciente e responsável, de acordo com a presente política da CBDN, perante questões específicas relacionadas à salvaguarda e a proteção de atletas/crianças e adolescentes.



1.3. A quem essa política se aplica?

Qualquer pessoa que esteja atualmente, ou à época da possível violação desta política, (1) dentro da estrutura de governança da CBDN ou pleiteando uma posição dentro da estrutura de governança da CBDN; ou (2) aquela que esteja munido da condição de autoridade formalmente aprovada ou autorizada pela CBDN ou tenha contato frequente com atletas em eventos ou atividades sob a organização da CBDN; ou (3) quando a CBDN entender que as circunstâncias do fato sejam inerentes à sua atividade.

Nos casos não abrangidos pela presente política, caberá à CBDN o acolhimento e encaminhamento adequado à organização responsável.

1.4. Termos e Definições

1.4.1. AGENTE: voluntário, colaborador, prestador de serviços, atleta ou quem exerça função técnico-esportiva e os membros dos poderes da CBDN, nos termos do Estatuto Social da CBDN, ou aquele que se enquadrar na esfera de abrangência.

1.4.2. 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 seu bem estar na realização de suas atividades ou deteriorando o clima organizacional, e até mesmo afetando sua vida profissional e/ou pessoal, geralmente realizada por alguém que tenha poder de tomada de decisão ou aquela pessoa que obtenha poder hierárquico ou poder de ingerência no ambiente organizacional.



O assédio moral no esporte (adaptado de Ministério Público do Trabalho)

Quando considerado o ambiente esportivo, um dos objetivos do assediador pode ser forçar que o atleta melhore seu rendimento ou sinta-se culpado por não atingir os objetivos estabelecidos. As formas de assédio incluem a humilhação perante a equipe, como uma forma de punição por erros, opiniões, atitudes ou até mesmo por pura discriminação.

Consequências do assédio moral no esporte

Além do risco de causar desconforto, desmotivação, baixa autoestima e, até mesmo, depressão e outras enfermidades psíquicas, o assédio moral vindo de um treinador em relação a um atleta, por exemplo, pode acarretar mudanças negativas também no comportamento do restante da equipe.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do esportista de modo direto, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psicológica.

1.4.3. 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.

O assédio sexual no esporte (adaptado de Ministério Público do Trabalho)

O assédio sexual pode acontecer tanto por intimidação quanto por chantagem:

- **Assédio sexual por intimidação:** o assediador busca causar desconforto e medo na vítima com o objetivo que ela corresponda as suas expectativas;
- **Assédio sexual por chantagem:** o assediador oferece vantagens em troca de favorecimento sexual ou então ameaça causar algum mal à vítima caso ela não ceda aos seus interesses.

Necessidade de denunciar o assédio moral no esporte

É muito importante identificar e não se calar diante de casos de assédio sexual. Além de causar danos muito graves à saúde mental e física da vítima, se nada for feito a respeito dele, o assédio sexual pode evoluir para práticas de violência e abuso sexual.



1.4.4. PROCESSO DE SELEÇÃO: processo criado para selecionar fornecedor, visando o melhor preço, qualidade e prazo.

1.4.5. 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.

1.4.6. 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.

1.4.7. 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.

1.4.8. 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.

1.4.9. 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.

1.4.10. 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.

1.5. Áreas envolvidas

- Área Técnica
- Recursos Humanos

2. DIRETRIZES

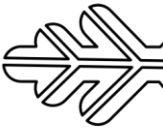
2.1. Conduta do agente

O agente deverá:

- 2.1.1.** 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 da presente política;
- 2.1.2.** Conhecer seus direitos e responsabilidades;



- 2.1.3.** 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;
- 2.1.4.** Atuar e encorajar os demais agentes da CBDN e de toda a comunidade dos esportes de neve a atuar profissionalmente de forma ética, reportar qualquer incidente que tenha conhecimento e de modo a assegurar a credibilidade da instituição, fortalecendo a imagem dos esportes de neve no Brasil;
- 2.1.5.** Reportar, por meio das pessoas e áreas funcionais indicadas no item 3 abaixo, qualquer ação de que tenha participado, testemunhado ou tenha conhecimento relacionado a assédio moral, violência de qualquer natureza, assédio sexual, abuso sexual, negligência ou omissão e; caso a ação não esteja abrangida por esta política, informar o fato do qual tem conhecimento ao Comitê de Ética da CBDN para que tome as providências cabíveis;
- 2.1.6.** Guardar sigilo sobre qualquer ato de infração, acolhimento, averiguação e encaminhamento de que tem conhecimento, bem como sobre as informações ainda não tornadas públicas pela CBDN 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;
- 2.1.7.** Cooperar com o processo de resolução, ainda que não formalizado, e fornecer informações e documentos quando solicitado pela pessoa competente para apuração;
- 2.1.8.** Respeitar o direito do próximo e se comportar de maneira cortês e educada independentemente da posição ocupada;
- 2.1.9.** Fomentar um ambiente de trabalho harmonioso e abster-se de realizar qualquer ato ou conduta que possa ser considerada inapropriada ou ofensiva;



2.1.10. No caso de dúvidas, entrar em contato com o Comitê de Ética da CBDN ou submeter questionamentos por meio do Canal de Ouvidoria do CBDN.

É estritamente vedado ao agente:

2.1.11. Violar quaisquer dos termos desta política, bem como atuar para impedir a realização dos seus princípios e objetivos;

2.1.12. Se manifestar em nome da CBDN 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;

2.1.13. 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;

2.1.14. Manipular ou se valer de informações sobre as atividades da CBDN 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;

2.1.15. 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.

2.2. Conduta da CBDN

2.2.1. 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;



- 2.2.2.** Garantir a plena implementação desta política, bem como monitorar o fiel cumprimento de suas obrigações e de todos os agentes;
- 2.2.3.** 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 da CBDN;
- 2.2.4.** 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;
- 2.2.5.** 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;
- 2.2.6.** 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;
- 2.2.7.** Elaborar campanhas e ações institucionais visando a prevenção das condutas ora tratadas;
- 2.2.8.** Criar canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, informando ao público alvo os meios disponíveis para acolhimento das demandas;
- 2.2.9.** Estabelecer regras de conduta referentes à matéria desta política nos regulamentos técnico-esportivos da CBDN e nos termos de assunção de compromissos junto aos seus stakeholders;



3. RESPONSABILIDADES

| Área ou cargo | Responsável por: |
|----------------------------|---|
| 1. Agente | <p>Nas dependências administrativas da CBDN, reportar o que tem conhecimento a:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Comitê de Ética da CBDN; oub) Canal de Ouvidoria da CBDN. <p>Durante as ações da CBDN (training camps, competições ou quaisquer eventos), reportar o que tem conhecimento a:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Chefe de Equipe; oub) Comitê de Ética da CBDN; ouc) Canal de Ouvidoria da CBDN. <p>Recomenda-se veementemente que o reporte seja realizado diretamente ao Comitê de Ética ou ao Canal de Ouvidoria da CBDN, salvo quando haja a necessidade de imediata imposição de medidas em que a celeridade seja fator primordial.</p> |
| 2. Comitê de Ética da CBDN | <p>Orientar e recomendar a atualização da presente política;</p> <p>Receber e dar tratamento adequado às informações recebidas;</p> <p>Acompanhar todas as ações referentes ao tema;</p> <p>Avaliar a conformidade do processo de apuração de demandas relacionadas a esta política.</p> |

4. FECHAMENTO

4.1. Considerações finais

4.1.1. Esta política é complementar ao Código de Conduta Ética da CBDN.



- 4.1.2.** Qualquer exceção ao disposto nesta política deverá ser avaliada pelo Comitê de Ética da organização que fará a sugestão à instância aprovadora.
- 4.2.** Legislação aplicável
- 4.2.1.** Constituição Federal
- 4.2.2.** Código Penal
- 4.2.3.** Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei 8.069/1990, com alterações da Lei 11.829/2008
- 4.2.4.** Lei Federal nº 13.431/2017
- 4.2.5.** Declaração Universal dos Direitos Humanos
- 4.2.6.** Convenção sobre os Direitos da Criança
- 4.2.7.** Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
- 4.2.8.** Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher
- 4.2.9.** Resolução no 20/2005 do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas
- 4.2.10.** *Safeguarding athletes from harassment and abuse in sport – IOC Toolkit for IFs and NOCs*
- 4.3.** Referência interna
- 4.3.1.** Código de Conduta Ética da CBDN
- 4.3.2.** Estatuto Social da CBDN
- 4.4.** Referência externa
- 4.4.1.** Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e ao Abuso Sexual no Âmbito do Comitê Olímpico do Brasil, de 2018



4.4.2. Guia de Orientações sobre Assédio Moral e Sexual nos Esportes do Ministério Público do Trabalho, Maio/2018.

4.5. Revisão

A presente Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e ao Abuso Sexual na Comunidade da CBDN será revisada anualmente para realização de possíveis ajustes, caso necessário. Os responsáveis pela revisão do documento serão os membros do Comitê de Ética e o responsável pela Área Técnica da CBDN. Deverá ser elaborado um relatório nomeando os responsáveis pela revisão, o responsável pela aprovação do novo texto e o novo conteúdo das cláusulas alteradas, em caso de modificação.

4.6. Fluxo de aprovações

Para publicação da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e ao Abuso Sexual na Comunidade da CBDN, é necessária a aprovação da Presidência da CBDN.