

Confederação Brasileira de Rugby

Brazilian Rugby Union

brasilrugby.com.br



POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Confederação Brasileira de Rugby

Tel: +55 11 3864-1336 | Email: office@brasilrugby.com.br
Av. Das Nações Unidas, nº 12.495, 1º andar 1A | Brooklin Paulista | São Paulo, SP - Brasil | CEP: 04578-000





1. OBJETIVO

1.1 Estabelecer e tornar-se de conhecimento de todos as responsabilidades e ações relativos à política para o processo de equidade de gênero, de promoção à diversidade cultural, social, sexual, racial, gênero, de imigrantes e de pessoas com deficiência, elevando ética e respeitosamente o ambiente e as relações internas e externas da entidade, de acordo com as diretrizes da CBRu.

2. APLICABILIDADE

2.1. Esta Política aplica-se:

2.1.1. A todo colaborador interno e/ou prestadores de serviços, que possua vínculo através de contrato CLT, contrato direto com a entidade, ou vinculado a Lei de Estágio, incluindo contratações por prazo determinado e/ou aprendizes;

2.1.2. A todo membro atuante na entidade de forma voluntária ou não, assim como membros de órgãos colegiados (Conselhos e Comitês), ou pessoas atuando em eventos e torneios, direta ou indiretamente (tais como staff, atletas e, árbitros e demais que houver).

3. DAS PREMISSAS

3.1. A CBRu está comprometida a promover um ambiente seguro para todos os colaboradores, prestadores de serviço, atletas, árbitros, membros de órgãos colegiados, ou pessoas que atuam em eventos e torneios direta ou indiretamente, regado pelo respeito mútuo e livre de qualquer tipo de discriminação e de assédio no trabalho.

3.2. Para garantir um ambiente de respeito, esta política esclarece a questão da discriminação de gênero, de diversidade cultural, social, sexual, racial, religiosa, de imigrantes e de pessoas com deficiência, do assédio sexual e do assédio moral, considerando também outras formas de desigualdade que possam ser estabelecidas nas relações de trabalho.

3.3. A proposta da política é buscar formas efetivas de evitar e tratar casos de violências laborais em sua complexidade, considerando de que maneira diferentes elementos sociais, culturais e econômicos podem estar-estão operando na propagação de discriminações no ambiente de trabalho.

3.4. A proposta da política consiste em fortalecer os valores estabelecidos pela CBRu, garantindo:

- i. A promoção de um ambiente institucional seguro, sem discriminação e distinção de gênero, de orientação sexual, de raça, de idade, ou quaisquer outras formas de preconceito;
- ii. A prevenção, combate e proibição de situações de violência, agressões físicas, discriminação, assédio moral e assédio sexual no trabalho;
- iii. A promoção do entendimento comum dos profissionais sobre questões de gênero, raça e sexualidade;
- iv. A promoção da equidade de gênero e sexualidade na instituição por meio de conduta e boas práticas estabelecidos no **Código de Ética e Conduta** e na **Cartilha de Prevenção ao Assédio**.

Tel: +55 11 3864-1336 | Email: office@brasilrugby.com.br

Av. Das Nações Unidas, nº 12.495, 1º andar 1A | Brooklin Paulista | São Paulo, SP - Brasil | CEP: 04578-000



4. DAS DEFINIÇÕES

4.1. Para a elaboração e implementação desta política, é importante conceituar e diferenciar discriminação de gênero, raça, religião e sexualidade, assédio moral e assédio sexual:

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RAÇA, <u>RELIGIÃO</u> E SEXUALIDADE	ASSÉDIO MORAL	ASSÉDIO SEXUAL
Atitudes manifestadas por meio da exclusão, restrição, hostilidade, ódio manifestado ou preferência de algum(a) colaborador(a) com base em seu gênero, orientação sexual, <u>religião</u> , cor, etnia e/ou local de origem. A diferenciação de tratamento, anulação ou ainda limitação do exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais.	Repetição exagerada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o(a) profissional a situações humilhantes e constrangedoras. A prática do assédio moral ocorre no local de trabalho, mas é possível que se verifique também em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas no ambiente profissional.	Ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, usando de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

4.2. São exemplos de atos discriminatórios que têm repercussão na esfera penal:

- A discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.
- A discriminação contra pessoas de diferente raça, cor, religião, etnia, ou mesmo ações de repulsa, ódio extremo, piadas ou comunicação depreciativa.
- ~~A discriminação contra cidadãos com em razão de sua orientação sexual diferente ou identidade de gênero, ou mesmo ações de repulsa, ódio extremo, piadas e comunicação depreciativa. a pessoas que fazem parte da comunidade LGBTQIAP+.~~
- _____

5. DAS RESPONSABILIDADES

5.1 O cumprimento desta política é de responsabilidade de todos mencionados em sua Aplicabilidade. O descumprimento das diretrizes presentes neste documento poderá ser considerada falta grave, passível de sanções disciplinares.



5.2 Será respeitada sempre a legislação vigente em relação aos temas contidos nessa política.

5.3 Se comprovada a ocorrência de atitudes racistas, xenofóbicas, homofóbicas, discriminatórias ou intimidadoras, a vítima de tais situações deverá entrar em contato com o rh@brasilrugby.com.br ou com a ouvidoria@brasilrugby.com.br para que possa ser acolhida, escutada e direcionada.

5.4 Nas hipóteses em que a adequada resolução dos casos transcenda o escopo no qual a CBRu é constituída, o denunciante deverá levar a ocorrência para os órgãos legais responsáveis como, por exemplo, as autoridades policiais.

6. DAS AÇÕES E MEDIDAS DE PREVENÇÃO E PROMOÇÃO À DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

6.1. Para promover à equidade de gênero, proteção e segurança dos colaboradores da comunidade LGBTQIAP+ (ou outra sigla que venha a substituí-la), negrospretos, indígenas, imigrantes, pessoas com deficiências, e outros, garantindo um ambiente de trabalho seguro, prevenindo situações discriminatórias, de assédio e outras, propõe-se implementar esta política por meio de:

- Ações de sensibilização sobre as questões de gênero, sexualidade e diversidade para a entidade por meio de treinamentos e da promoção de espaços de diálogo sobre o tema;
- Fomento e garantia ao acesso fácil ao **Código de Ética e Conduta** e da **Cartilha de Prevenção ao Assédio**;
- Adoção de uma linguagem que não contenham viés preconceituoso ou discriminatório no cotidiano institucional e nas produções textuais e visuais.;
- Realização de processos seletivos que não promovam ou tenham o seu resultado afetado por qualquer forma de preconceito ou discriminação

6.2 O Departamento de Recursos Humanos em colaboração com o Departamento Social se compromete, periodicamente, a promover ações e palestras educacionais sobre temáticas que giram em torno da diversidade, equidade e inclusão.

7. DAS SANÇÕES

7.1 A ouvidoria consiste em um canal externo que possibilita o anonimato de denúncias e reclamações. O ouvidor tem por função analisar, apurar, investigar e emitir parecer diretamente ao Conselho de Ética, recomendando a punição cabível, a depender do caso.

7.2 As sanções e processos disciplinares são realizados em estrita confidencialidade, buscando proteger todas as partes envolvidas, deste modo a CBRu não emitirá comunicados ou notas técnicas com conteúdo que possam ferir o sigilo das informações destes processos.

Tel: +55 11 3864-1336 | Email: office@brasilrugby.com.br

Av. Das Nações Unidas, nº 12.495, 1º andar 1A | Brooklin Paulista | São Paulo, SP - Brasil | CEP: 04578-000



7.3 As denúncias e reclamações realizadas diretamente a área de Recursos Humanos, serão analisadas e continuadas conforme apuração e nível de gravidade em conjunto com CEO, cabendo se for a situação, recomendar a punição cabível.

7.4. Em função da gravidade da infração, o colaborador investigado está sujeito, nos termos do Código de Ética e Conduta às seguintes sanções:

- I) Advertência;
- II) Suspensão; ou
- III) Expulsão ou demissão por junta causa, a depender da relação jurídica existente.

8. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

8.1. Os casos omissos a esta política, considerados como exceção, serão decididos pelo gestor de Recursos Humanos em conjunto com o CEO, podendo inclusive, ser levada a situação ao Conselho de Administração da Entidade.

8.2. Esta política entra em vigor a partir desta data, estando os colaboradores está plenamente ciente de seu conteúdo e de acordo com termos nele descritos.

HISTÓRICO DE REVISÕES

Número da Revisão	Elaborado por	Revisado por	Aprovado por	Aprovado por	Data
00	Sandra Viana Gestora de RH	Gustavo Almeida Jurídico	Mariana Mine CEO	Conselho de Administração	0517/08/2024

Confederação Brasileira de Rugby

Brazilian Rugby Union

brasilrugby.com.br



APROVAÇÕES:

P.G _ Versão:	Elaborado por	Revisado por	Aprovado por	Aprovado por	Data
04_006_00	Sandra Viana Gestora de RH	Gustavo Almeida Jurídico	Mariana Mine CEO	Conselho de Administração	17/08/2022

Tel: +55 11 3864-1336 | Email: office@brasilrugby.com.br
Av. Das Nações Unidas, nº 12.495, 1º andar 1A | Brooklin Paulista | São Paulo, SP - Brasil | CEP: 04578-000



APROVAÇÕES:

P.G _ Versão: Elaborado por Revisado por Aprovado por Aprovado por