

	POLÍTICA RESPEITO ÀS PESSOAS E DIVERSIDADE	Identificação POL.0004-CPLC	Classificação Pública
		Versão 01.00	Aprovação 06/2021

1. Introdução

O São Paulo Futebol Clube (SPFC) nasceu pela ação corajosa de Pessoas especiais. Construiu suas glórias pela atuação de Pessoas que defenderam com bravura nossas cores em campo e fora dele. Milhões de Pessoas depositam diariamente suas emoções nas realizações do SPFC. São Pessoas que fazem o SPFC respirar, pulsar, emocionar, viver.

A essência do SPFC, portanto, são Pessoas.

Diversas Pessoas: atletas, dirigentes, membros da Comissão Técnica. Mas também roupeiros, massagistas, jardineiros, operários, secretárias, trabalhadores da área administrativa e tantos outros colaboradores... Todas importantes para a construção da história de glórias do SPFC. E essas Pessoas merecem respeito absoluto.

Esta Política reforça o compromisso do SPFC com o respeito e acolhimento com Pessoas independentemente da diversidade de suas características pessoais, estabelecendo diretrizes de como devemos agir.

2. Objetivo

A Política de Respeito às Pessoas do São Paulo Futebol Clube (SPFC) é parte integrante do PIT Programa Integridade Tricolor e estabelece princípios básicos de conduta respeitosa interpessoal, visando criar uma cultura de tratamento respeitosa em relação a toda Pessoa, de forma a proporcionar um ambiente livre de discriminação, que fomenta e valoriza o respeito e a igualdade de oportunidades.

O SPFC adota tolerância zero com qualquer ato de discriminação ou assédio no local de trabalho ou praticado por alguém agindo em seu nome, comprometendo-se a apurar, de forma confidencial, todos os relatos que chegarem ao seu conhecimento. Confira a descrição mais detalhada sobre Discriminação e Assédio vedadas pela Política de Respeito do SPFC, bem como a conduta esperada e as consequências de seu descumprimento.

3. Âmbito de Aplicação

Esta Política de Respeito se aplica às Pessoas do SPFC, incluindo colaboradores, dirigentes, conselheiros, atletas, membros de comissões técnicas, prestadores de serviços, associados e terceiros agindo em nome do SPFC, sendo todos indistintamente responsáveis por compreender e cumprir esta Política em todos os momentos.

Assim sendo, é de suma importância que todas as Pessoas do SPFC estudem a presente Política e reportem todas suas dúvidas porventura existentes ao seu superior hierárquico ou ao Diretor diretamente encarregado de sua área de atuação, ao Compliance Officer ou ao Comitê Executivo de Integridade, ao qual compete, ainda, estabelecer os procedimentos necessários para a sua implementação e verificar e comunicar as regras estabelecidas na presente Política.

4. Definições

Discriminação – A discriminação ocorre quando alguém adota uma atitude preconceituosa em relação a uma pessoa ou um grupo de Pessoas em função de sua origem, raça, sexo, cor, idade, orientação sexual, religião, deficiência física ou mental ou outra condição. Devemos ficar sempre atentos para que nossas palavras e atitudes não sejam ofensivas para outros indivíduos. Todos na comunidade devem ser tratados com respeito e sem julgamentos.

Exemplos:

- Discriminação Relacionada ao Sexo* – Ocorre quando as diferenças entre homens e mulheres são usadas para julgar uma pessoa. Homens e mulheres têm os mesmos direitos e devem ser tratados de forma equânime.
- Discriminação por Orientação Sexual* – Ocorre quando a sexualidade de uma pessoa é utilizada como justificativa para tratá-la de forma diferenciada.
- Discriminação pela Raça* – Consiste no ato de julgar uma pessoa pela sua cor, etnia ou raça.
- Discriminação pela Origem* – Ocorre quando uma pessoa é alvo de julgamentos e piadas devido ao seu local de moradia ou nascimento.

Assédio – Em conformidade com os objetivos acima estabelecidos, nenhum tipo de assédio é permitido no SPFC. O assédio constitui atitude ofensiva, severa e perversa que pode envolver uma ampla gama de condutas, como manifestações abusivas de natureza moral ou sexual – incluindo comportamentos inadequados – assim como críticas exageradas, insultos e piadas ofensivas. Também é considerado assédio qualquer material ofensivo exposto no local de trabalho que resulte na formação de um ambiente hostil e desrespeitoso.



**POLÍTICA
RESPEITO ÀS PESSOAS E DIVERSIDADE**

**Identificação
POL.0004-CPLC**

**Versão
01.00**

**Classificação
Pública**

**Aprovação
06/2021**

- a) *Assédio Sexual* – Consiste em qualquer tipo de manifestação sexual sem o consentimento da vítima. O assédio pode acontecer por gestos, palavras ou insinuações físicas indesejadas que causem constrangimento e violem a privacidade de outra pessoa. Exemplos: beijar a força, passar a mão em partes do corpo ou contatos corporais não condizentes com a cordialidade normal de uma relação profissional, cantadas invasivas, comentários sexuais, avanços indesejados, pedidos de favores sexuais e práticas sem consentimento. As mulheres são as principais vítimas do assédio sexual. Este tipo de violência costuma gerar distúrbios como ansiedade, depressão, perda ou ganho de peso, dores de cabeça, estresse e problemas no sono. Em 2018, a Lei de Importunação Sexual (13.718/18) acrescentou ao Código Penal, em seu art. 215-A, o crime de importunação sexual, punido com reclusão de 1 a 5 anos. De acordo com a lei, passou a ser crime praticar violência moral ou física para expressar o desejo sexual por outra pessoa, sem que essa outra pessoa lhe dê autorização ou consentimento para tal. A alteração traz um marco histórico importante que é a punição do assédio cometido também em espaços públicos, por qualquer pessoa.
- b) *Assédio Moral* – Consiste na repetição deliberada de gestos, palavras ou comportamentos que expõem a vítima a situações humilhantes ou constrangedoras no ambiente profissional. Exemplos: indução deliberada ao erro, espalhar boatos, invasão da vida privada, desconsiderar problemas de saúde, excluir a vítima das atividades com demais colegas e abuso de poder. Embora não exista lei específica no Brasil sobre o assédio moral, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa, trabalhista (artigos 482 e 483 da CLT), civil e criminal.
- c) *Abuso de Poder* – Acontece quando uma pessoa com poder hierárquico superior à sua vítima se utiliza desta justificativa para cometer atos abusivos no ambiente de trabalho. É preciso estar atendo às mudanças de comportamento que podem indicar algum abuso na relação de trabalho. Se não evitado, o abuso de poder pode evoluir para assédio sexual ou moral, pois as relações de poder entre a vítima e abusador são fatores agravantes nestes casos.

Diversidade – É o conjunto de características culturais, biológicas, sociais, econômicas, dentre outras, que fazem de cada Pessoa um ser único. No contexto empresarial, está relacionada à representatividade de diferentes grupos que formam a sociedade nos quadros de colaboradores.

Direitos Humanos – De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os Direitos Humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Eles incluem o direito à vida e à liberdade, de opinião e expressão, ao trabalho, à educação, entre outros. Todas as Pessoas têm garantidos esses direitos, sem discriminação.

5. Conduta Esperada

5.1 Como Agir

- Promover um ambiente de respeito entre as Pessoas, livre de qualquer preconceito e discriminação, é responsabilidade de todos.
- Todos devem agir de forma ética, íntegra e humana nas relações interpessoais, dentro e fora do SPFC, e situações de mal-entendidos devem ser rapidamente esclarecidas, para que exista a preservação das relações profissionais.
- O SPFC zela, continuamente, pelos Direitos Humanos e pela qualidade e diversidade no ambiente de trabalho, mas todos são responsáveis por suas ações. Não são toleradas quaisquer situações de preconceito, discriminação ou ofensa às Pessoas.
- Caso alguma situação fique mal-entendida ou gere prejuízo ao relacionamento, busque sempre o diálogo, com empatia e escuta aberta.
- Promover uma sociedade mais consciente e cuidadosa nos relacionamentos pessoais passa por atitudes individuais e coletivas, bem como ser o exemplo para os públicos com os quais nos relacionamos. Neste sentido, o SPFC não mede esforços para estimular, por meio de suas ações sociais, o respeito entre as Pessoas. Somos referência para inúmeros públicos e torcedores e devemos propagar a mensagem do respeito pelo nosso exemplo.
- Visando a manutenção desse ambiente e elevação da cultura do respeito, essas diretrizes devem ser seguidas em qualquer ambiente relacionado ao SPFC. Em situações de violações dessas diretrizes, mesmo que você não seja vítima, possui o dever de relatar para que seja apurada pela equipe responsável pelo tema no SPFC, que apurará os relatos de maneira confidencial.

5.2 Como Não Agir

- Não faça generalizações e piadas sobre sexo ou orientação sexual. Entenda que cada pessoa possui características individuais. Respeite essas diferenças dentro e fora do campo.
- Da mesma forma, orientação sexual de um indivíduo não deve ser assunto de fofocas ou piadas. Todos devem ser bem recebidos na comunidade, assim como seus parceiros e parceiras.



**POLÍTICA
RESPEITO ÀS PESSOAS E DIVERSIDADE**

**Identificação
POL.0004-CPLC**

**Versão
01.00**

**Classificação
Pública**

**Aprovação
06/2021**

- Não utilize apelidos relacionados às características físicas de uma pessoa, nem faça piadas relacionadas à raça ou etnia. Racismo (ato contra um grupo) e injúria racial (ato contra um indivíduo) são crimes com penas previstas no artigo 20 da Lei 7.716/89 e no artigo 140, parágrafo 3º, do Código Penal.
- Não faça comentários preconceituosos sobre regiões do país ou diferentes nacionalidades.
- Não faça julgamentos ou piadas relacionadas a idade ou habilidade física de cada pessoa. Respeite e promova a inclusão de todos, independentemente de alguma possível limitação física.

5.3 Avalie seu Comportamento!

Lembre-se de refletir sobre seu comportamento e das Pessoas ao seu redor. Podemos cometer atos discriminatórios ao repetir frases e atos sem avaliar o que eles significam.

A Pessoa que sofre o assédio se sente constrangida com a situação ou restringida em sua liberdade, principalmente quando o assediador é alguém com poder ou influência no local onde o assédio acontece. Devemos ficar atentos à forma com que tratamos outras Pessoas, atos que parecem pouco graves podem se tornar destrutivos no longo prazo.

6. Ações Preventivas

Preventivamente, o SPFC realizará campanhas e ações educativas, como treinamentos e sensibilizações, com o objetivo de erradicar comportamentos não aceitáveis relacionados ao respeito às Pessoas, discriminação e outras temáticas relevantes abrangidas por esta política.

7. Relevância do Papel das Lideranças

A liderança é uma das instâncias essenciais para a construção de uma cultura organizacional de respeito às Pessoas, portanto, primordial que seja conhecedora e multiplicadora desta Política.

O SPFC trabalhará na formação de seus/suas líderes, de forma que atuem de forma a divulgar esta Política, bem como esclarecer dúvidas, devendo:

- Criar um ambiente de segurança psicológica para sua equipe;
- Comunicar-se de forma assertiva e respeitosa;
- Posicionar-se ao presenciar condutas e/ou atitudes discriminatórias e orientar a utilização dos canais competentes;
- Acionar o Canal REDI em situações que envolvam a quebra desta Política ou do Código de Ética e Conduta.

8. Regras de Consequências

O SPFC repudia qualquer ato que configure violação da legislação vigente e aos Direitos Humanos relativamente ao objeto desta Política. Todos os relatos de atos discriminatórios, de assédio, bem como de abuso de poder, serão apurados por uma equipe dedicada para estes procedimentos, mantendo-se o sigilo e respeitando a privacidade dos envolvidos.

Aquele que comprovadamente tiver praticado o ato relatado arcará com as ações disciplinares previstas pelo Código de Ética e Conduta do SPFC, e pela Política de Consequências, que podem resultar, inclusive, na rescisão do contrato de trabalho ou de qualquer outro vínculo que possua com o SPFC, tais como filiação e contrato de prestação de serviços.

9. Onde Relatar

Se você for vítima de discriminação, violência, assédio ou algum tipo de abuso, relate! Se você está com medo, peça ajuda para sua família ou para uma pessoa de confiança.

Procure o Canal REDI do SPFC, ou a área de Recursos Humanos, um gestor, uma pessoa de confiança ou até mesmo um Diretor do SPFC. Peça para que o relato seja formalizado e que o processo aconteça de forma transparente.

O relato é sigiloso, garantindo-se a confidencialidade das informações e das Pessoas envolvidas, especialmente do relatante.

10. Disposições Gerais

As diretrizes dessa Política devem ser conhecidas por todos os públicos do SPFC, sendo responsabilidade das lideranças o reforço contínuo para suas equipes.

11. Aprovação/Vigência

Essa Política é aprovada pelo Conselho de Administração do SPFC e deverá revisada sempre que necessário, respeitando o prazo máximo de dois anos, sem que deixe de estar vigente.

	POLÍTICA RESPEITO ÀS PESSOAS E DIVERSIDADE	Identificação POL.0004-CPLC	Classificação Pública
		Versão 01.00	Aprovação 06/2021

12. Normas de Referência

- Código de Ética e Conduta do SPFC
- Política de Consequências do SPFC
- Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU)
- Diretrizes do Pacto Global da ONU
- Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT)
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU)

13. Ficha Técnica

Elaboração	Revisão	Aprovação	Publicação
Diretoria de Compliance	Presidência	Conselho de Administração	Compliance Officer
NOTA: A REPRODUÇÃO OU IMPRESSÃO DESTE DOCUMENTO O TORNA UMA CÓPIA NÃO CONTROLADA			