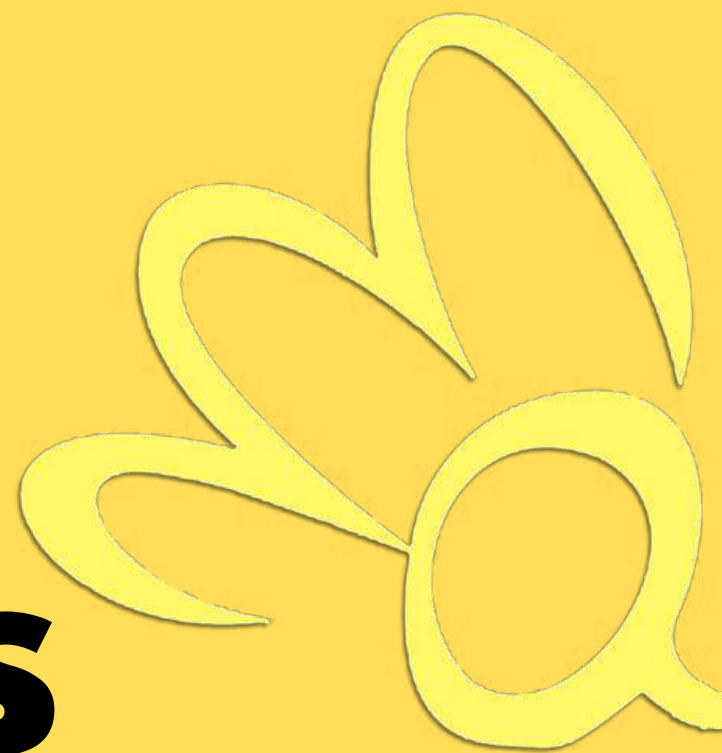


# **Fundação Margarida Maria Alves**



**MANUAL DE POLÍTICA DE PROTEÇÃO**

# Por que uma política de proteção?

---

A Fundação de Defesa dos Direitos Humanos Margarida Maria Alves está comprometida em promover em suas atividades um ambiente seguro para as pessoas, organizações e comunidades com que trabalha em sua missão de fortalecer e difundir uma cultura de respeito aos direitos humanos. Desse modo, é importante atuar para prevenir qualquer dano que possa acontecer a partir de seu trabalho.

Esta política de salvaguarda busca estabelecer o que se espera das/os/es envolvidas/os/es em nossa atuação (membros da equipe, da diretoria, dos conselhos curador e fiscal, colaboradores ou prestadores de serviço e etc.) em seu compromisso na proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade. Também estabelecemos normas, mecanismos e procedimentos para prevenir danos a essas pessoas atendidas e às próprias pessoas envolvidas na execução de sua missão e para responder a eventuais suspeitas e violações desse compromisso.



# Quem está sujeito/a à Política?

---

Todas pessoas envolvidas na execução das atividades da organização (contratados/as/es, prestadores de serviços, estagiários/as/es, conselheiros/as/es, voluntários/as/es e instituições parceiras) devem cumprir com esta política para assegurar o bem-estar e a segurança de todas as pessoas e comunidades envolvidas no trabalho da entidade, em especial crianças, adolescentes, juventudes e pessoas adultas em situação de vulnerabilidade.





# Compromissos e princípios

---



Pessoas em situação de vulnerabilidade têm direito ao respeito, dignidade e sua proteção é uma responsabilidade de todas/os/es. A Fundação Margarida Maria Alves se compromete em implementar políticas que as protejam de possíveis danos causados na condução de suas atividades.



# Compromissos e princípios

---



Estimular a comunicação de qualquer suspeita de dano decorrente da atuação da instituição ou de seus colaboradores, apurando-a e tomando as providências necessárias para reparar as vítimas, punir os responsáveis e evitar que episódios semelhantes voltem a ocorrer.



# Passos de Implementação

---

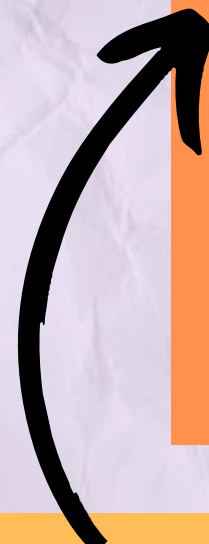
Envio do texto completo da Política para ciência à todos os membros da equipe, colaboradores, prestadores de serviço, conselheiros e entidades parceiras

Divulgação da Política no site da organização

Disponibilização de um canal para informações, dúvidas, e sugestões a respeito da Política

Envio do termo de adesão à Política de Salvaguardas para assinatura, estabelecendo o compromisso com sua implementação

Realização de reuniões e encontros para capacitação e treinamento nos temas que concernem a Política





# Seleção e Contratação

---



Busca de referências e análise de compatibilidade do perfil e das sensibilidades para contratação em projetos.

Uso de política de compras, para contratação de serviços e aquisição de produtos, que visa a estabelecer e implementar princípios de isonomia, impessoalidade e transparência.

Adoção de cláusulas específicas contra relações de trabalho escravo e infantil e crimes ambientais e populações tradicionais em contratos com prestadores.

Todas as pessoas envolvidas na execução das atividades da organização devem cumprir com esta política de salvaguardas.



# Procedimentos

---

- Guiar as ações pelos valores da integridade, profissionalismo, solidariedade, transparência e respeito à diversidade, buscando criar relações construtivas e respeitáveis.
- Utilizar linguagem apropriada e respeitosa, não racista, sexista ou discriminatória, com atenção à linguagem de gênero ao se referir a toda e qualquer pessoa – especialmente pessoas em situação de vulnerabilidade – envolvida nas atividades da organização, evitando sempre termos chulos ou de baixo calão.
- Adotar os cuidados necessários para que, em atividades externas, sejam atendidas as normas de acessibilidade para pessoas com deficiência e/ou mobilidade reduzida sempre que possível.
- A Diretoria Executiva deverá dar ampla publicidade a esta Política; por todos os meios de comunicação disponíveis da instituição.
- As/os/es colaboradoras/os/es já contratadas/os/es deverão firmar termo de ciência e adesão a esta Política.



# Procedimentos

---

- Adotar os devidos cuidados para que, na publicação de qualquer material – especialmente registros em imagem e vídeo –, não se ponha em risco a segurança de ou se infrinjam os direitos das pessoas envolvidas.
- Adotar os devidos cuidados, em caso de viagens, para que membros da equipe, colaboradores, prestadores de serviço, conselheiros e beneficiários não atuem como transmissores de doenças contagiosas.
- Elaboração de mapeamento de situações que possibilitem ampliar práticas de discriminação, violência e abuso para as pessoas em situação de vulnerabilidade, mensurando possíveis riscos e danos, bem como traçando estratégias de solução dos problemas; inclusive, com a sistematização das respostas a cada caso para reflexão e não repetição da violência/violação.
- A política de Salvaguarda deverá ser divulgada internamente por meio de mensagens e de outros meios periodicamente, e, também, através da realização de oficina anual de capacitação em proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade.



# Conduitas inaceitáveis

---

- Submeter qualquer pessoa a situações constrangedoras, vexatórias ou que caracterizem discriminação por membros da equipe, associados, colaboradores e prestadores de serviço.
  - Dar tratamento privilegiado a pessoas em situação de vulnerabilidade a fim de obter favorecimento ou vantagem pessoal de qualquer tipo.
  - Envolver-se em ou tolerar comportamentos de flerte ou estabelecer relacionamento íntimo e sexual com pessoas – sejam beneficiários ou pares – com quem estejam atuando no âmbito das execuções das atividades e da missão da organização.
- 
- Essas diretrizes também são aplicadas para ambientes virtuais.
  - Ao longo da execução de suas atividades, especialmente quando houver interação com públicos vulneráveis, as pessoas deverão ser informadas sobre a existência da política de proteção da organização, incluindo canais de informações, dúvidas e denúncias.
  - As regras de conduta se aplicam a todas as instâncias de trabalho na organização, seja na relação com as pessoas beneficiárias e/ou impactadas pela atuação da entidade, seja no cotidiano das relações internas, independentemente de posição hierárquica.



# Etapas da denúncia

---

**1** Encaminhamento imediato a Diretoria Executiva para averiguação, investigação e registro do caso.

**2** Se procedente ou confirmada a ocorrência ou ameaça, o caso segue para investigação e apuração.

**3** **Comitê temporário** formado por membros do **Conselho Curador** fará conversas, reunirá documentos e providenciará amparo à vítima, quando necessário.

**4** O/a Diretor/a Presidente poderá determinar o arquivamento sumário das denúncias que não apresentarem indícios mínimos de materialidade ou autoria da violação desta Política, dando ciência de sua decisão às/aos interessadas/os.

**5** Após investigado e encerrado, o caso será encaminhado para registro em relatório conclusivo, com eventuais recomendações.

**O prazo de apuração e investigação do caso será, preferencialmente, 60 dias.**



# Observação

---



**EM CASO DA DENÚNCIA ENVOLVER UM DOS MEMBROS DA DIRETORIA EXECUTIVA, SEJA PRESIDENTE/A OU VICE-PRESIDENTE/A, O/A RESPONSÁVEL DE RECEBÊ-LA E DAR ENCAMINHAMENTO SERÁ O OUTRO MEMBRO DA DIRETORIA - MANTENDO OS PASSOS ANTERIORMENTE JÁ INFORMADOS.**



# Monitoramento e avaliação da política

---

A/o **assistente de coordenação** é o ponto focal do processo de avaliação e monitoramento, e reportará a implementação da presente política.

Esta Política de Salvaguarda está sob responsabilidade da Diretoria Executiva da organização, com apoio das demais áreas que compõe a entidade.

Em caso de alteração da Política, seu texto atualizado será enviado à equipe, associados, colaboradores e prestadores de serviço.

Reuniões periódicas com a diretoria e coordenações serão realizadas para avaliação, atualizações e informes relevantes sobre a política.



# Consultas e denúncias

---

## CANAIS DE DENÚNCIA



Para reportar uma ocorrência ou violação à esta Política envie e-mail para: **salvaguardafmma@proton.me**



Caso não seja possível escrever para o e-mail realize uma denúncia verbalmente para um membro da equipe, que deverá formalizá-la por e-mail.

## DÚVIDAS E INFORMAÇÕES

Para informações e dúvidas a respeito da Política ou envio de sugestões: **salvaguardafmma@proton.me**

O endereço para recebimento de denúncias pelo serviço ProtonMail é criptografado de ponta a ponta, para maior segurança e sigilo. O acesso é exclusivo da/o **Assistente de Coordenação da organização** e a investigação da denúncia ficará sob responsabilidade da **Diretoria Executiva**, que poderá convocar outras pessoas para compor um comitê de investigação temporário.



# Observações

---



**A DENÚNCIA É UM DIREITO, MAS, TAMBÉM, UM DEVER DE TODOS QUE PRESENCIAREM UMA VIOLAÇÃO. A OMISSÃO TAMBÉM SERÁ CARACTERIZADA COMO FALTA GRAVE.**



**TUDO O PROCESSO DE DENÚNCIA E APURAÇÃO SERÁ SIGILOSO E AS DENÚNCIAS NÃO PODEM SER ANÔNIMAS, HAJA VISTA A CONFIDENCIALIDADE DOS DADOS.**



# Glossário

---

- **Vulnerabilidade:** aspectos que impedem a autodeterminação e defesa dos direitos humanos de indivíduos devido a suas condições individuais, sociais e programáticas. Vulnerabilidade não se relaciona apenas a ausência ou precariedade de renda, mas também a fragilidades outras, inclusive de vínculos afetivos e comunitários, desigualdade de acesso a bens e serviços públicos, e violações ou não cumprimento de seus direitos.
- **Proteção:** prevenção de e resposta a violência, exploração, abuso e violação contra crianças, adolescentes e pessoas adultas em situação de vulnerabilidade.
- **Dano:** violação da integridade física, psíquica ou moral decorrente de ação ou omissão, incluindo negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade, opressão ou qualquer outra forma de abuso.
- **Colaboradores e prestadores de serviço:** pessoas que, com seu trabalho, contribuem para o funcionamento da organização e que não fazem parte do corpo fixo da organização (equipe, diretoria, associados).
- **Discriminação:** distinção, exclusão, restrição ou preferência em razão da raça e etnia, religião, sexo, gênero, peso, deficiência, estatura, condições de emprego, orientação sexual, idade e geração, por estado de saúde ou responsabilidade familiar.



# Glossário

---

- **Discriminação racial:** distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência, origem nacional ou étnica, que tenha por objeto ou resultado anular e/ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições em qualquer campo da vida pública.
- **Discriminação de gênero:** preconceito ou discriminação baseada no gênero ou sexo de uma pessoa.
- **LGBTfobia:** discriminação, preconceito e/ou práticas violentas contra a população LGBTQIA+ em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.
- **Assédio sexual:** constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função (Art. 216A do Código Penal).
- **Abuso sexual:** termo guarda-chuva que engloba vários atos de violação sexual em que não há consentimento da outra parte.
- **Assédio moral:** expor pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. Engloba toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.



**Esta política está em constante construção,  
para atualizações acesse nosso site:**

**[fundacaomargaridaalves.org.br](http://fundacaomargaridaalves.org.br)**





**Siga nossas redes sociais**



@fddhmma



/fundacaomargarida.mariaalves



@FundacaoMMAlves