

**Política de proteção a crianças, adolescentes e
pessoas adultas em situação de
vulnerabilidade da
Rede de Desenvolvimento Humano – REDEH**



SUMÁRIO:

Capítulo I - Introdução	3
Objetivo, Alcance e Definições	3
Capítulo II - Missão, Compromisso, Princípios e Diretrizes	4
Missão da REDEH	4
Compromisso com a proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade	6
Princípios específicos à proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade	8
Diretrizes da Política de salvaguarda	8
Capítulo III - Condutas em situações de maior risco	10
Capítulo IV - Seleção e treinamento de colaboradoras/es	12
Seleção de Colaboradoras/es e Treinamento	12
Capítulo V - Consultas e denúncias	12
Consultas para resolução de dúvidas	12
Denúncias de violação desta política	13
Capítulo VI - Governança, Monitoramento e avaliação	15
Governança	15
Monitoramento e avaliação	15
Capítulo VII - Disposições finais	16
Publicidade e acessibilidade	16
Compromisso de gestora/es e colaboradoras/es	16
Entrada em Vigor	16

Capítulo I - Introdução

1. Objetivo

A Política de Proteção e Salvaguarda tem como objetivo estabelecer princípios para a salvaguarda de crianças, adolescentes e pessoas adultas que trabalham ou são beneficiárias de projetos desenvolvidos pela Rede de Desenvolvimento Humano – REDEH. Ela também servirá para responder de forma ágil e criteriosa todas as situações de violência e danos causados, mesmo que involuntariamente, por quem atua pela e para a organização, assim como por quem está em sua gestão.

2. Alcance

Esta política deve ser aplicada a todas as pessoas que atuam em nome da organização, desde diretoria, coordenações, conselheiras/os e colaboradoras/es, estagiárias/os, parceiras/os, consultoras/es, membros do conselho consultivo, fornecedores em geral, prestadoras/es de serviços, ativistas e voluntariado.

3. Definições

De acordo com as normas e leis brasileiras, nossa Política entende que seu público assistido e salvaguardado é de crianças (0 a 12 anos incompletos), adolescentes (12 anos completos até 18 anos) e pessoas adultas em situação de vulnerabilidade ou violência, vivendo discriminação, extrema pobreza ou qualquer outro tipo de situação que aprofunde vulnerabilidades e fragilidades. Compreendemos também que Colaboradoras/es são todas aquelas pessoas que contribuem, em diferentes âmbitos e com seu trabalho, para o funcionamento pleno da Rede de Desenvolvimento Humano. Como exemplo, são aquelas pessoas que estão implicadas e contribuem seja na execução de ações diretamente, seja na contribuição para direcionamentos estratégicos da organização. No mais, entende-se que:

Dano – violação da integridade física, psíquica ou moral da pessoa decorrente da ação ou omissão das associadas/os/es, conselheiras/os/es, diretoras/es, coordenadoras/es, colaboradoras/es, ativistas e voluntárias/os/es, incluindo negligência, abuso, discriminação, exploração, violência, crueldade, opressão ou qualquer outra forma de violação. Tem relação, sobretudo, aos impactos negativos advindos dessas ações sobre as meninas, adolescentes e mulheres cis e trans.

Vulnerabilidade – aspectos que impedem a autodeterminação e defesa dos direitos humanos de indivíduos em razão das suas condições individuais, sociais e econômicas. Entende-se como vulnerabilidade individual a incapacidade total ou parcial de se proteger e defender os seus direitos. A vulnerabilidade social caracteriza-se pelo conjunto de fatores sociais que determinam a condição dos grupos que vivem processos de desigualdades e exclusão social, que tratam das condições socioeconômicas, de discriminação por condições socioeconômicas, idade, geração, gênero, identidade de gênero, identidade sexual, incapacitações físicas e/ou mentais, orientação sexual, raça/cor, etnia, doença, deficiência ou do contexto em que está inserida, ampliando assim condições de vida precárias e dificuldade/impedimento de acesso aos direitos e à participação.

Comissão de Salvaguarda – instância designada para assegurar que todas as pessoas que trabalham no âmbito da organização acessem e se comprometam com a política. Composta por 3 pessoas de diferentes áreas da organização, tem a responsabilidade de zelar pelo seu cumprimento, cabendo também a essa acolher e encaminhar denúncias ou qualquer ocorrência informada.

Capítulo II - Missão, compromissos, princípios e diretrizes

4. Missão da REDEH

Fundada em 1990, a REDEH – Rede de Desenvolvimento Humano, assim como tantas outras organizações que surgiram no processo de redemocratização no Brasil, inspirou sua origem na articulação de questões vitais para a sociedade brasileira, mas ainda pouco trabalhadas em nossa jovem democracia. O feminismo e ambientalismo, dois movimentos de grande repercussão e visibilidade no final dos anos 80 tinham afinidades, mas conversavam pouco entre si. Foi através do trabalho da REDEH e de outras organizações parceiras que as interfaces entre as mulheres e o meio ambiente ganharam visibilidade e uma nova plataforma para a ação.

A REDEH percorre o Brasil de ponta a ponta deixando legados que em sua maioria continuam no trabalho de parceiros e parceiras e ocupa atualmente espaços mais estratégicos, como uma catalisadora de parcerias para o

cumprimento de propósitos ainda muito significativos, como a conquista de direitos para as mulheres, o enfrentamento ao racismo e a defesa da justiça ambiental.

A REDEH tem como **missão** a promoção do desenvolvimento humano que contemple a igualdade entre os gêneros, raças/etnias, o desenvolvimento sustentável com fundamentos científicos e tecnológicos, cultivando justiça social, a proteção e conservação do meio ambiente e defesa da diversidade cultural. A REDEH cumpre sua missão através dos seguintes compromissos:

I. Desenvolvimento das capacidades e competências de lideranças, organizações e redes de modo a habilitá-las a contribuir para o desenvolvimento sustentável em bases científicas e tecnológicas e socialmente justo;

II. Desenvolvimento de metodologias e materiais educativos que possam subsidiar programas e cursos de formação, contribuindo para uma educação não discriminatória, para o desenvolvimento sustentável em bases científicas e tecnológicas, e para uma cultura de paz e respeito à diversidade;

III. Desenvolvimento de projetos de empreendedorismo social, que sejam capazes de gerar renda e promover comunidades ambientalmente saudáveis;

IV. Formular e propor, articuladamente ou em parceria com outras organizações da sociedade civil, a proposição e adoção de políticas públicas que contemplem os direitos de cidadania das mulheres, jovens, raças/etnias, em situação de desvantagem social, assim como na proteção do meio ambiente;

V. Assistência social e assessoria às pessoas cidadãs na defesa de seus direitos, na proteção às famílias, à maternidade e paternidade responsáveis; à adolescência, às pessoas portadoras de deficiências físicas, atendendo aos diferentes segmentos da população, sem qualquer discriminação de raça/etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, religião, bem como as pessoas portadoras de deficiência;

VI. Promoção de cultura, defesa e conservação do patrimônio histórico, artístico e cultural, inclusive bens de natureza imaterial;

VII. Desenvolvimento, gestão, assessoramento e promoção de atividades culturais, incentivo à preservação do patrimônio documental brasileiro, produções fotográficas, audiovisuais, artes cênicas, edição de publicações em geral, promoção de exposições, seminários, eventos, conteúdos virtuais e quaisquer outras atividades ligadas à área cultural e social, com enfoque nos direitos humanos e na proteção da natureza, tudo em estrita observância de suas finalidades maiores acima arroladas.

5. Compromisso com a proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade

A Rede de Desenvolvimento Humano tem, por obrigação, circular, divulgar e implementar políticas que protejam e salvaguardem públicos e colaboradoras/es. Neste sentido, temos o compromisso com todas as pessoas em situação de vulnerabilidade, em especial as meninas, adolescentes e mulheres cis e trans, garantindo-as direito à proteção integral contra qualquer tipo de violação aos seus direitos, sobretudo aqueles com base no racismo e heteropatriarcado estruturais. As ações a serem divulgadas e implementadas para a proteção do público em situação de vulnerabilidade levará em conta os interesses primordiais desse público.

Portanto, nosso comprometimento é:

a) Como parte da cultura institucional, respeitar todas as pessoas igualmente, sem qualquer distinção de raça, sexo, religião, cor, origem nacional ou étnica, língua, estado civil, orientação sexual, identidade de gênero ou sexual, idade, condição socioeconômica, deficiência, convicção política, religiosa ou qualquer outra característica diferenciadora que provoque exclusão ou discriminação;

b) Empregar esforços efetivos para assegurar a garantia de direitos de crianças, adolescentes e pessoas em situação de vulnerabilidade ou violência;

c) Fornecer informação, inspiração e também estímulo a organizações, redes e outras parcerias a criarem e efetivarem medidas preventivas e de cuidado às crianças, adolescentes e pessoas adultas em situação de vulnerabilidade;

d) Não tolerar ou ser permissivas/os a nenhuma conduta que cause ou venha a causar danos às pessoas em situação de vulnerabilidade, tomando, assim, todas as medidas necessárias para atender aos interesses e demandas de 13 crianças, adolescentes e pessoas adultas, no âmbito de qualquer de seus programas, projetos e ações.

e) Disponibilizar material e informação sobre a Política de Salvaguarda, além, também, de requerer a comunicação de qualquer suspeita de dano decorrente da atuação da organização ou de suas/seus colaboradoras/es, apurando-a e tomando as providências necessárias para reparar as vítimas, responsabilizar autores da violência e evitar que episódios semelhantes voltem a ocorrer. Deste modo, garantir uma postura permanente de redução de riscos e danos a todas as pessoas envolvidas no trabalho.

f) Compromisso permanente com a gestão de riscos a cada novo projeto, ação ou atividade que desenvolvermos, garantindo cumprimento do plano de mitigação.

6. Princípios específicos à proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade

Colaboradoras/es e demais devem atuar sempre com o objetivo de assegurar a aderência da REDEH à sua missão, princípios e compromissos estabelecidos no presente Política, além de orientarem seu comportamento com o objetivo de:

- a) Garantir o direito pleno à proteção contra danos e violências de crianças, adolescentes e pessoas em situação de vulnerabilidade;
- b) Aplicar com responsabilidade a Política, apoiando tanto para sua efetivação quanto para sua preservação;
- c) Não se fazer valer de cargo ou de benefícios para induzir pessoas em situação de vulnerabilidade a adotar comportamentos danosos, silenciadores ou de qualquer natureza que venham a violar sua autonomia e integridade.

7. Diretrizes

Esta Política de Salvaguarda tem por finalidade a implementação de política (normas e protocolos) que oriente todas/os as/os colaboradoras/es e parceiras/os da organização, a fim de promover medidas de proteção através de:

- I. Valorização e **escuta ativa e qualificada** de crianças, adolescentes e pessoas em situação de vulnerabilidade, em especial mulheres cis e trans;

II. Garantir em suas atuações **ambientes e ações seguros** e livres de violações dos direitos de crianças, adolescentes e pessoas em situação de vulnerabilidade, em especial mulheres cis e trans;

III. Registro e arquivamento de informações e documentos de modo seguro e sigiloso, garantindo que as informações se restrinjam à **Comissão de Salvaguarda** da organização;

IV. Manter **canais e meios de comunicação** de fácil acesso, para orientações, informações a respeito da Política de Salvaguarda, além de eventuais denúncias que possam vir a acontecer;

V. **Mapear situações** que possibilitem ampliar práticas de discriminação, violência e abuso para as pessoas em situação de vulnerabilidade, particularmente crianças e adolescentes, mensurando possíveis riscos e danos, bem como traçando estratégias de solução dos problemas; inclusive, com a sistematização das respostas para reflexão e não repetição da violência/violação;

VI. **Aplicação da Política de Salvaguarda desde o recrutamento de pessoal, contratação de serviços, treinamentos e convite para conselhos;**

VII. **Sensibilização, capacitação e oferta de apoio** permanente a todas, todes e todos colaboradoras/es em relação à proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade;

VIII. Compartilhamento frequente de **informações sobre as boas práticas** de salvaguarda com pessoas em situação de vulnerabilidade, através de folhetos, pôsteres, e discussões individuais ou em grupo;

IX. Manter e promover um espaço anti-bullying, antirracista, antissexista, anti- LGBTfóbico, anti-capacista, anti-classista, anti-etarista, assegurando que haja procedimentos rápidos e eficazes, bem como efetivo envolvimento e dedicação do Comitê caso algum evento de discriminação/preconceito aconteça.

Capítulo III - Condutas em situações de maior risco

No que tange as **condutas em situação de maior risco, colaboradoras/es e demais membros deverão seguir as seguintes medidas de proteção** em atividades presenciais e/ou online com pessoas em situação de vulnerabilidade:

I. A ação profissional deve ser guiada pelos valores de ética, cuidado, solidariedade, transparência e o respeito à diversidade. O objetivo é criar relações de trabalho construtivas e respeitáveis, com comprometimento para melhorias nas práticas profissionais e promoção de ambiente que incentive o aprendizado, apoie as mudanças positivas e implemente as lições aprendidas em experiências anteriores;

II. Nenhum/a colaborador/a ou fornecedor/a poderá valer-se de seu cargo ou dos benefícios proporcionados pela organização para induzir pessoas em situação de vulnerabilidade a adotar comportamentos que lhes sejam potencialmente danosos;

III. Em todas as atividades, participantes devem ser informadas sobre a existência da Política de prevenção de danos a pessoas em situação de vulnerabilidade, e sobre os canais de informações e denúncias, através de folhetos, cartazes e reuniões, quando necessário;

IV. Utilizar linguagem apropriada e respeitosa e, além de evitar termos chulos ou de baixo calão, não utilizar termos e linguagem racista, etnocêntrica, sexista, lgbtfóbica ou discriminatória em qualquer grau. Adotar também a linguagem de gênero para referir-se às pessoas em situação de vulnerabilidade envolvidas nas ações da organização;

V. Jamais oferecer regalias ou presentes de qualquer natureza ou oferecer tratamento privilegiado a pessoas em situação de vulnerabilidade com vistas a obter a sua simpatia ou a atenção;

VI. Não se admitirá que qualquer pessoa em situação de vulnerabilidade seja submetida, por gerentes, colaboradoras/es ou terceiros, à situação constrangedora, vexatória ou que caracterize discriminação/preconceito por raça, classe social, cor, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade e geração, deficiência, doença mental e sofrimento psíquico, estado de saúde, religião, região de origem/moradia, etc;

VII. Em qualquer caso onde uma/um colaboradora/o identifique maus tratos, violência, discriminação, preconceito, opressão ou abuso sexual em pessoa menor de idade, idosa e/ou com deficiência, deverá comunicar à Comissão de Salvaguarda para que acione os processos internos para sua rápida e cuidadosa resolução e, quando necessário, acione os órgãos competentes, independentemente de qualquer relação institucional;

VIII. Demonstrações de afeto ou que contenham qualquer contato físico, não devem ultrapassar o limite do que seria compreendido, no contexto, como normal entre pessoas que mantêm uma relação profissional saudável e construtiva e colaborativa;

IX. Essas diretrizes supracitadas são aplicadas para ambientes físicos/presenciais e virtuais, redes sociais e chats de trabalho. Deve-se documentar o caso de violência/violação e reportar à Comissão de Salvaguarda;

X. Qualquer ocorrência relacionada a esta Política deve ser comunicada por escrito, assim que possível, à Comissão de Proteção e Salvaguarda.

Capítulo IV - Seleção e treinamento de colaboradores

8. Seleção de Colaboradoras/es:

Para a seleção de colaboradoras/es, a REDEH se compromete a solicitar referência de, pelo menos, dois contatos profissionais da/o candidata/o; bem como compreenderá com referências a atuação da/o profissional com pessoas em situação de vulnerabilidade.

9. Treinamento:

A REDEH deverá apresentar os valores presentes na sua Política de Salvaguarda já no processo de seleção de suas/seus colaboradoras/es. Também deverá manter momentos de conversa com suas/eus colaboradoras/es para compreensão e incorporação da Política de Salvaguarda, promovendo ajustes nas práticas institucionais de proteção as pessoas vulneráveis em suas ações. A Política de Salvaguarda deverá ser divulgada internamente por meio de mensagens e de outros meios periodicamente.

Capítulo V - Consultas e denúncias

10. Consultas para resolução de dúvidas

As consultas para esclarecimento de dúvidas poderão ser feitas anonimamente ou com identificação diretamente ao endereço eletrônico comissaosalvaguarda@redeh.org.br.

11. Denúncias de violação desta política

I. Qualquer pessoa pode apresentar denúncia de violação da Política de Salvaguarda, à Comissão de Salvaguarda. As denúncias poderão ser feitas pelo endereço eletrônico **ouvidoria@redeh.org.br**

II. A denúncia poderá ser feita também a qualquer colaborador/a da organização ou ainda, por escrito, entregue no endereço Rua Álvaro Alvim, 21, 16º andar – Centro – Rio de Janeiro, A/C da Comissão de Salvaguarda.

11.II.1. Assim que denúncia chegar ao conhecimento da Comissão, a/o responsável pela Comissão iniciará o contato com a/o denunciante, tomando todos os cuidados necessários no processo. Nesse contato, será solicitado o preenchimento de um formulário que conterá informações para que a Comissão possa dar seguimento à investigação da denuncia.

11.1.1. No formulário serão solicitadas informações como: tipo de violação/dano ocorrido, descrição do ocorrido, local da ocorrência, data de quando aconteceu, outras pessoas que podem ter presenciado, identificação da vítima (quando não é ela quem realiza a denúncia), entre outras.

11.2. Quando a denúncia for identificada, o nome da vítima e/ou denunciante será protegido durante todo o processo de investigação

III. Após o recebimento da denúncia, a Comissão de Salvaguarda deve instaurar, num prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, procedimento para apurar a denúncia, em caráter sigiloso. Para tanto, pode solicitar documentos e realizar a oitiva no decorrer do procedimento de apuração. Da mesma forma, o procedimento de apuração deverá ser concluído, preferencialmente, no prazo de até 60 (sessenta) dias, contado a partir do recebimento da denúncia;

IV. A Comissão 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;

V. A qualquer instante, a Comissão poderá determinar, cautelarmente, 1. o afastamento provisório da/o denunciada/o de suas funções e 2. a adoção das medidas necessárias a aliviar o sofrimento físico ou psíquico da(s) vítima(s);

VI. Ao final do procedimento de apuração, a Comissão de Salvaguarda deverá aprovar relatório conclusivo e, no caso de concluir pela efetiva violação desta Política, encaminhará documento com as recomendações feitas à direção da REDEH, a fim de que sejam adotadas as medidas necessárias para a responsabilização da/o agressor/a e a reparação à vítima. O documento também conterá recomendações sobre como evitar que episódios semelhantes voltem a ocorrer e a Comissão acompanhará todo o processo de responsabilização junto com a direção. Será garantido e respeitado o direito de ampla defesa das/os denunciadas/os durante todo o procedimento de apuração;

VII. As medidas disciplinares serão aplicadas de acordo com a gravidade do dano ou violência causada, podendo ser desde orientações escritas e verbais sobre melhoria da conduta, até outras medidas disciplinares previstas na legislação laboral;

VIII. Denúncias que se vinculam à classificação de crime deverão ser encaminhadas aos órgãos legais competentes, de modo que o crime seja tipificado e tratado da maneira como preveem as leis brasileiras;

IX. Dar publicidade às medidas tomadas a partir da denúncia pela Comissão de Salvaguarda. As informações devem resguardar a identidade da pessoa que sofreu a violência, bem como da/o denunciante quando for o caso. Essa determinação se aplica quando a pessoa violada pedir confidencialidade, considerando as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, Lei nº 13.709/201.

Capítulo VI – Governança, Monitoramento e avaliação

12. Governança

A Comissão de Salvaguarda da REDEH será composta por 3(três) colaboradoras/es que atuam em diferentes áreas da organização e será a responsável pela governança da política. Poderá ainda agregar uma observadora externa, conforme o caso denunciado e a avaliação de sua viabilidade. A Comissão de Salvaguarda, juntamente com a direção da REDEH, será também a responsável por zelar para que todas/os colaboradoras/es conheçam e se comprometam com a execução da Política e sejam responsáveis por sua implementação em todos os espaços em que atuem.

13. Monitoramento e avaliação

Todas/os as/os colaboradoras/es têm o dever de monitorar a devida proteção das pessoas em situação de vulnerabilidade como parte das ações da Organização.

- A Comissão de Salvaguarda deverá instituir instrumento de monitoramento e avaliação que inclua as pessoas atendidas/beneficiárias; A Comissão de Salvaguarda realizará reuniões trimestrais com a finalidade de monitorar os encaminhamentos de casos denunciados, bem como avaliar se os processos em curso respondem às medidas de prevenção e proteção necessárias para que a Política seja efetiva.
- A Comissão deverá apresentar à Assembleia e colaboradoras/es o relatório anual sobre a implementação da Política.

Capítulo VII - Disposições finais

14. Publicidade e acessibilidade

A Coordenação Executiva deverá dar ampla publicidade a esta Política, garantindo material visual acessível para as pessoas com deficiência.

15. Compromisso de gestora/es e colaboradoras/es

- As/os gestoras/es e colaboradoras/es deverão firmar termo de ciência e adesão a esta Política, comprometendo-se a observar e a cumpri-la na íntegra;
- As/os colaboradoras/es a serem contratadas/os deverão firmar termo de ciência e adesão a esta Política, comprometendo-se a observá-la e a cumpri-la na íntegra, e, ainda, reconhecer que eventual violação das normas aqui dispostas constitui inadimplemento contratual;
- Os contratos a serem firmados com consultoras/es e demais fornecedoras/es de bens e serviços deverão conter cláusula específica pela qual a pessoa contratada declara ter pleno conhecimento e compreensão desta Política, compromete-se a cumpri-la no que couber e, ainda, reconhece que eventual violação das normas aqui dispostas constitui inadimplemento contratual.

16. Entrada em vigor

Essa Política entrará em vigor em 15 de abril de 2022.