



POLÍTICA DE PROTEÇÃO A PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE

Versão 2.0

Data de criação: 13/02/2020

Data de atualização: 28/10/22

SUMÁRIO

1. OBJETIVOS	1
2. ESCOPO	1
3. DEFINIÇÕES	1
4. MISSÃO E VALORES DO ICV	3
5. COMPROMISSO COM A PROTEÇÃO DE PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE	4
6. PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS À PROTEÇÃO DE PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE	4
7. DIRETRIZES	5
8. CONDUTAS EM SITUAÇÃO DE MAIOR RISCO	6
8.1. ATIVIDADES PRESENCIAIS EM TERRITÓRIOS DE POVOS E COMUNIDADES TRADICIONAIS.....	6
8.2. PARTICIPAÇÃO EM MANIFESTAÇÕES EM PARCERIA COM POVOS E COMUNIDADES TRADICIONAIS.....	8
8.3. PUBLICAÇÕES CONTENDO FOTOS E VÍDEOS DE PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE.....	8
9. SELEÇÃO DE COLABORADORES	9
10. TREINAMENTO	9
11. CONSULTAS PARA ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS	10
12. DENÚNCIAS DE VIOLAÇÃO DESTA POLÍTICA	10
13. RESPONSABILIDADES	11
13.1. DA EQUIPE COLABORADORA	11
13.2. DAS COORDENADORAS E COORDENADORES.....	12
13.3. DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.....	12
13.4. DA DIREÇÃO EXECUTIVA	12
14. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	13
15. PUBLICIDADE E ACESSIBILIDADE	13

16. ENTRADA EM VIGOR 13

A Política de Proteção a Pessoas em Situação de Vulnerabilidade é o instrumento que afirma o comprometimento do Instituto Centro de Vida (ICV) com a manutenção de um ambiente seguro e saudável para pessoas em situação de vulnerabilidade.

1. OBJETIVOS

Prevenir danos à integridade física, psíquica ou moral de crianças, adolescentes e adultos em situação de vulnerabilidade na atuação do ICV e de seus colaboradores e colaboradoras.

Responder adequadamente a eventuais suspeitas de violação deste compromisso de proteção.

2. ESCOPO

Esta Política se aplica a colaboradores(as) internos do ICV (pessoas nos cargos de conselho, direção, CLT, consultoria fixa, estágio, voluntariado) e, no que couber, aos colaboradores(as) externos (consultoria, prestação de serviço, parceria).

3. DEFINIÇÕES

Adolescente: pessoa entre 12 (doze) e 18 (dezoito) anos de idade;

Adulto: pessoa acima de 18 (dezoito) anos de idade;

Bullying: prática de atos violentos, intencionais e repetidos, contra uma pessoa indefesa, que podem causar danos físicos e psicológicos às vítimas.

Criança: pessoa até 12 (doze) anos de idade incompletos;

Dano: violação da integridade física, psíquica ou moral da pessoa, decorrente da ação ou omissão de um(a) colaborador(a) do ICV, incluindo negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade, opressão ou qualquer outra forma de violação;

Idoso: pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos;

Migrante: pessoa nacional de outro país ou apátrida (aquela que não é considerada nacional por nenhum Estado) que trabalha ou reside e se estabelece temporária ou definitivamente no Brasil;

Pessoa em situação de vulnerabilidade: criança, adolescente ou adulto que, em virtude de idade, doença, deficiência e/ou da condição social e/ou econômica em que está inserida, estão em um processo situação de exclusão social e mais vulneráveis ao que possa vir dessa da exposição social.

Pessoa com deficiência: pessoa que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

Pessoas Transgênero e Travestis: são pessoas não-cisgênero que não se identificam com o gênero que lhes foi imposto ao nascimento. Considerando que diversas terminologias são atribuídas às pessoas Trans por diferentes estudiosos e com base em autoidentificação como: “Transexual”, “Transgênero”, “Trans Mulher e Trans Homem”, “Transfeminina e Transmasculino”, “Homem e Mulher Trans”, “Transvestigênera”, “Travesti”, “Trans Não-Binárias”, “Gênero Fluído”, “Agênero”, “Hijras”, “Dois-Espíritos”, etc, iremos nos referir, neste documento, à esta categoria de pessoas como “Transgênero e Travestis”, justificando tal escolha como ferramenta de respeito à relativas identidades de gêneros e visibilidade à categoria “Travesti”, visando contribuir para com a desestigmatização social da população em questão;

Povos e Comunidades Tradicionais: grupos culturalmente diferenciados e que se reconhecem como tais, que possuem formas próprias de organização social, que ocupam e usam territórios e recursos naturais como condição para sua reprodução cultural, social, religiosa, ancestral e econômica, utilizando conhecimentos, inovações e práticas gerados e transmitidos pela tradição;

Refugiado: pessoa que: (I) devido a fundados temores de perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas encontra-se fora de seu país de nacionalidade e não possa ou não queira acolher-se à proteção de tal país; (II) não tendo nacionalidade e estando fora do país onde antes teve sua residência habitual, não possa ou não queira regressar a ele, em função das circunstâncias descritas no item anterior; ou (III) devido a grave e generalizada violação de direitos humanos, é obrigada a deixar seu país de nacionalidade para buscar refúgio em outro país;

Raça: Para o objetivo deste documento, podemos entender raça como um constructo social, usado para distinguir um grupo de pessoas em termos de uma ou mais características físicas (fenotípicas) consideradas socialmente significativas. No entanto, raça não é um termo fixo, estático. Seu sentido está inevitavelmente atrelado às circunstâncias históricas e culturais em que é utilizado. Por trás da raça sempre há contingência, conflito, poder e decisão, de tal sorte que se trata de um conceito relacional e histórico e deve ser revisto conforme a necessidade.

4. MISSÃO E VALORES DO ICV

Missão

O ICV é uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), apartidária e sem fins lucrativos, cuja missão é construir soluções compartilhadas para a sustentabilidade do uso da terra e dos recursos naturais.

Valores

O ICV pauta suas ações nos seguintes valores:

- Embasamento técnico científico;
- Diálogo com os diversos segmentos da sociedade;
- Trabalho em rede;
- Transparência;
- Ética e responsabilidade;
- Justiça socioambiental;
- Busca por soluções inovadoras.

5. COMPROMISSO COM A PROTEÇÃO DE PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE

O ICV se compromete a:

- Adotar todas as medidas o seu alcance para evitar, no âmbito de todos os seus programas, projetos e ações, a ocorrência de danos a pessoas em situação de vulnerabilidade;
- Dar prioridade absoluta à proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade, jamais tolerando qualquer tipo de conduta que cause ou possa causar dano a esse público;
- Estimular a comunicação de qualquer suspeita de dano decorrente da atuação do Instituto ou de seus colaboradores(as), apurando-as e tomando as providências necessárias para reparar as vítimas, punir os responsáveis e evitar que episódios semelhantes voltem a ocorrer.

6. PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS À PROTEÇÃO DE PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE

Profissionais do ICV deverão atuar sempre com vistas a assegurar a aderência do ICV à sua missão, valores e aos compromissos assumidos nesta política, além de orientar seu comportamento pelos seguintes princípios específicos:

- Todas as pessoas em situação de vulnerabilidade possuem direito à proteção contra danos;
- Todos(as) colaboradores(as) da organização têm responsabilidade de apoiar a proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade;
- O ICV empregará seus melhores esforços para cuidar das pessoas em situação de vulnerabilidade com quem trabalha, está em contato ou são afetadas por suas atividades;

- Nenhum(a/e) colaborador(a/e), consultor(a/e) fixo ou esporádico do ICV poderá se valer de seu cargo ou dos benefícios proporcionados pelo Instituto para induzir pessoas em situação de vulnerabilidade a adotar comportamentos que lhes sejam potencialmente danosos;
- O ICV não tolerará nenhuma conduta apta a causar danos a pessoas em situação de vulnerabilidade;
- Qualquer suspeita de dano a pessoas em situação de vulnerabilidade, independentemente da gravidade ou do nível de certeza quanto a sua efetiva ocorrência, deverá ser comunicada;
- Quando trabalha com instituições parceiras, o ICV torna-se responsável por ajudá-las(os) a cumprir parâmetros mínimos de proteção;

7. DIRETRIZES

- Valorizar, ouvir e respeitar as pessoas em situação de vulnerabilidade;
- Compartilhar boas práticas de proteção a pessoas em situação de vulnerabilidade nas comunidades em que atua, por meio de folhetos, pôsteres, discussões individuais ou em grupo;
- Manter canais de fácil acesso para orientações e recebimento de denúncias de violação desta Política, garantindo o sigilo de quem denuncia;
- Mapear as situações em que colaboradores(as) interagem com pessoas em situação de vulnerabilidade, mensurando o risco de dano e desenvolvendo ações de controle e mitigação;
- Sensibilizar, capacitar e oferecer suporte permanente a todos(as) colaboradores(as) em relação à proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade;
- Criar e manter um ambiente livre de *bullying* ou qualquer tipo de discriminação, assegurando que haja ajuda efetiva caso algum episódio dessa natureza aconteça;

- Registrar e arquivar informações e documentos de forma segura e profissional, protegendo-os e preservando o sigilo dos dados pessoais relativos aos beneficiários dos programas do ICV;
- Aderir o uso do nome social de pessoas transgênero e travestis que não realizaram a retificação de nome e/ou gênero em suas carteiras de identidade, sejam colaboradores(as) ou não, comprometendo-se também em manter total sigilo sobre.

8. CONDUTAS EM SITUAÇÃO DE MAIOR RISCO

8.1. ATIVIDADES PRESENCIAIS EM TERRITÓRIOS DE POVOS E COMUNIDADES TRADICIONAIS

Nas atividades presenciais em territórios de Povos e Comunidades Tradicionais, o ICV adotará as seguintes medidas de proteção:

- Nossos profissionais deverão ter sido previamente capacitados, ou contar com o apoio de pessoa capacitada, para tornar a atividade realmente inclusiva aos Povos e Comunidades Tradicionais, respeitando sua autonomia e suas tradições, línguas e vivências;
- Participantes deverão ser informados, de maneira efetiva, que o ICV possui um compromisso com a prevenção de danos a pessoas em situação de vulnerabilidade, sendo-lhes comunicados os canais para o esclarecimento de dúvidas e apresentação de denúncias;
- Profissionais do ICV deverão respeitar o lugar de fala das pessoas da comunidade, sempre ouvindo antes de falar, nunca impondo ideias ou soluções;
- Colaboradores(as) do ICV deverão sempre utilizar linguagem apropriada, evitando termos chulos ou de baixo calão, e respeitando a diversidade cultural e linguística da comunidade;
- Caso (as) colaboradores(as) observem indícios de maus tratos, opressão, exploração, assédio ou abuso sexual em pessoa atendida pelo ICV, deverão imediatamente comunicar à Coordenação do Programa para que o caso seja avaliado junto à Direção Executiva e, dentro

das medidas legais, sejam acionadas as instâncias apropriadas (a nível nacional ou internacional, se este for o caso), ainda que essas possíveis violações não tenham qualquer relação com as atividades do Instituto;

- Caso (as)colaboradores(as) observem indícios de ameaças, violência física ou psicológica, opressão, exploração, assédio ou abuso sexual a membros de Povos e Comunidades Tradicionais atendidos pelo ICV, ou grilagem e invasão de suas terras, deverão imediatamente comunicar à Coordenação do Programa para que o caso seja avaliado e discutido com a Direção Executiva. Caso necessário, deverão ser acionadas as instâncias apropriadas (a nível nacional ou internacional, se este for o caso), ainda que essas possíveis violações não tenham qualquer relação com as atividades do Instituto.
- Não se admitirá que qualquer pessoa da comunidade seja submetida, por colaboradores(as) ou terceiros, à situação constrangedora, vexatória ou que caracterize *bullying*;
- Demonstrações de afeto físico, como abraços, quando cabíveis, não devem ultrapassar o limite do que seria compreendido, dentro daquele contexto, como normal entre pessoas que mantêm uma relação profissional;
- Colaboradores(as) deverão se abster de flertar, oferecer presentes ou dar tratamento privilegiado às pessoas da comunidade com vistas a obter a sua simpatia ou atenção;
- Colaboradores(as) não deverão fazer promessas às pessoas da comunidade que não possam cumprir;
- O ICV deve zelar pela manutenção da saúde física dos Povos e Comunidades Tradicionais com que trabalha. Desse modo, nenhum(a/e) colaborador(a/e) ou consultor(a/e) deve ir à campo doente ou com qualquer sintoma inicial de doença.
- Qualquer ocorrência relacionada a esta Política deve ser comunicada, assim que possível, à Coordenação do Programa.

8.2. PARTICIPAÇÃO EM MANIFESTAÇÕES EM PARCERIA COM POVOS E COMUNIDADES TRADICIONAIS

Em caso de participação em manifestações com Povos e Comunidades Tradicionais, o ICV adotará, além das providências indicadas no primeiro item, as seguintes medidas de proteção:

- Caso colaboradores(a) observem indícios de violações de direitos humanos, deverão coletar dados e registros audiovisuais que possam ser utilizados para fazer denúncias, e depois comunicar a Coordenação à Coordenação do Programa para que o caso seja avaliado junto à Direção Executiva e, dentro das medidas legais, sejam acionadas as instâncias apropriadas (a nível nacional ou internacional, se este for o caso); ainda que essas possíveis violações não tenham qualquer relação com as atividades do Instituto;
- Caso algum membro dos Povos e Comunidades Tradicionais seja detido, os colaboradores devem providenciar, junto a parceiros, o acompanhamento jurídico do caso.

8.3. PUBLICAÇÕES CONTENDO FOTOS E VÍDEOS DE PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE

O ICV evitará utilizar, em suas publicações, fotos e vídeos de pessoas em situação de vulnerabilidade de maneira despropositada. Quando houver propósito na utilização dessas imagens, o ICV cuidará para que:

- A pessoa fotógrafa/cinegrafista seja acompanhada por um(a/e) colaborador(a/e) e por uma pessoa da comunidade durante a sessão de fotos/filmagem;
- Sempre que possível, fazer as fotos/vídeo que não permitam a identificação da pessoa;
- Caso as fotos/vídeos permitam a identificação da pessoa, que estas não a exponham em situação constrangedora, vexatória ou que possam colocá-la em risco.
- A utilização das fotos/vídeos que permitam a identificação da pessoa deve ocorrer somente com a anuência expressa da pessoa ou, no caso de crianças, adolescentes e pessoas

juridicamente incapazes de expressar seu consentimento, do pai, mãe ou responsável, mediante assinatura de termo de autorização de uso de imagem;

- A utilização das fotos/vídeos que permitam a identificação de um coletivo de pessoas deve ocorrer somente com anuência expressa de pessoa representante legítima do coletivo, mediante assinatura de termo de autorização de uso de imagem;
- Seja registrado no banco de dados da organização o nome, a etnia/grupo social e a posição da pessoa dentro da comunidade;

Profissionais do ICV, mesmo pessoas em consultorias fixas e esporádicas do ICV não devem usar suas redes sociais para publicar fotos, vídeos ou qualquer conteúdo de produção pessoal, relacionado a pessoas em situação de vulnerabilidade que possa ser considerado difamatório, obsceno ou que pareça endossar comportamento grosseiramente irresponsável.

9. SELEÇÃO DE COLABORADORES

Nos processos de seleção de colaboradores que, em função de suas atribuições, terão contato direto e frequente com pessoas em situação de vulnerabilidade, o ICV adotará as seguintes cautelas mínimas:

- No anúncio da vaga de trabalho, as descrições das tarefas do cargo delinearão expectativas e responsabilidades relacionadas à proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade;
- Solicitação de referências a pelo menos dois contatos profissionais do(a) candidato(a/e), preferencialmente ex-empregadores(a)

10. TREINAMENTO

O ICV buscará manter colaboradores(as) capacitados(as/es) e sensibilizados(as/es) para a proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade, inclusive por meio de:

- Apresentação desta Política a todo(a/e) novo(a) colaborador(a/e), durante o rito de admissão;

- Divulgação didática de tópicos desta Política no Circulando e disponibilização da visualização gráfica desta Política no *Teams* da organização;
- Sensibilização sobre o tema em Conexões Vida (Encontros Institucionais);
- Realização de oficinas de capacitação em proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade.

11. CONSULTAS PARA ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

Dúvidas a respeito da aplicação desta Política e da adequação de qualquer conduta relativa a pessoas em situação de vulnerabilidade deverão ser dirigidas à Coordenação do Programa.

12. DENÚNCIAS DE VIOLAÇÃO DESTA POLÍTICA

É responsabilidade de todas as pessoas do ICV comunicar qualquer violação aos requisitos desta política.

As denúncias, identificadas ou anônimas, deverão ser feitas pela ouvidoria do ICV, indicando os fatos ocorridos com o maior detalhamento possível e anexando eventuais documentos que corroborem suas afirmações.

A área de Recursos Humanos 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 aos interessados.

Não sendo caso de arquivamento sumário, a área de Recursos Humanos levará o caso à Direção Executiva, que instaurará uma Comissão Disciplinar que deverá ouvir as partes envolvidas individualmente, incluindo o autor da denúncia, suas testemunhas e verificação de provas da suspeita.

Confirmando-se a violação, a Comissão decidirá sobre a sanção a ser imposta, observando-se a orientação jurídico-legal vigente no país.

A Comissão Disciplinar será composta por membro do Conselho Diretor, Direção Executiva e Coordenação. No entanto, se a suspeita estiver recaindo sobre algum membro dos órgãos citados acima, o membro sob investigação não poderá participar da Comissão.

Independentemente de as comunicações serem identificadas ou anônimas, a instituição tomará medidas, na extensão do permitido pela lei aplicável, para proteger a confidencialidade de qualquer denúncia realizada.

O ICV não permitirá qualquer tipo de retaliação contra qualquer pessoa que apresente uma denúncia de boa-fé ou a queixa de violação desta política. Quaisquer colaboradores(as) que se envolverem em retaliação estarão sujeitos a atos disciplinares da instituição, até com a rescisão do contrato de trabalho.

A área de Recursos Humanos, em conformidade com a Direção Executiva, poderá adotar as seguintes medidas:

- Notificação do caso às instituições legalmente competentes quando se tratar de suspeita de prática criminosa;
- Encaminhamento dos envolvidos no episódio para acompanhamento psicológico;
- Proposição de medidas ao núcleo ou iniciativa de lotação do(a) colaborador(a), com o objetivo de minimizar os danos provenientes do caso.

13. RESPONSABILIDADES

13.1. DA EQUIPE COLABORADORA

É responsabilidade de cada colaborador:

- Conhecer e cumprir esta política, compreender o que significa proteger pessoas em situação de vulnerabilidade;

- Participar de formações e de oficinas de sensibilização sobre o tema realizadas pela organização;
- Denunciar casos de dano a pessoas em situação de vulnerabilidade.

13.2. DAS COORDENADORAS E COORDENADORES

As coordenadoras e coordenadores são responsáveis pela conduta interna de sua equipe de trabalho, sendo sua atribuição o estabelecimento e a manutenção de um ambiente de trabalho seguro para as pessoas em situação de vulnerabilidade.

13.3. DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

É responsabilidade da área de Recursos Humanos:

- Informar aos(às) novos(as) colaboradores(as) sobre a Política de Proteção a Pessoas em Situação de Vulnerabilidade;
- Acolher o denunciante e dar início ao procedimento de averiguação;
- Registrar as denúncias em banco de dados;
- Notificar o caso às instituições legalmente competentes quando se tratar de suspeita de prática criminosa ou apoiar a vítima para esse processo.

13.4. DA DIREÇÃO EXECUTIVA

- Instaurar a Comissão Disciplinar em casos de denúncia;
- Executar as ações definidas pela Comissão Disciplinar ao término do processo de apuração da denúncia.

14. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

A Política de Proteção a Pessoas em Situação de Vulnerabilidade deverá ser revista, avaliada e atualizada a cada cinco anos, ou sempre que algum fato relevante motive sua revisão antecipada.

15. PUBLICIDADE E ACESSIBILIDADE

O ICV deverá dar publicidade a esta política, inclusive mediante a elaboração de versão mais amigável para compartilhar com os grupos de base com que o ICV se relaciona.

16. ENTRADA EM VIGOR

Esta política entrará em vigor 30 (trinta) dias após a sua aprovação.