



**Política de Salvaguarda e Prevenção da
Exploração, Abusos Sexuais e Assédio**
Fundação WeWorld-GVC

Índice

1. INTRODUÇÃO	1
OBJECTIVO E FINALIDADE DA POLÍTICA	1
OBJECTIVO DA POLÍTICA E DESTINATÁRIOS	1
2. POSIÇÃO DA WE WORLD-GVC	2
3. DEFINIÇÕES E ABREVIATURAS	4
ABUSO	4
CRIANÇAS	4
VIOLÊNCIA DE GÉNERO	4
EXPLORAÇÃO, ABUSO SEXUAL E ASSÉDIO	4
SOBREVIVENTE/VÍTIMA	5
ADULTOS VULNERÁVEIS	5
4. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	5
TOLERÂNCIA ZERO PARA QUALQUER FORMA DE EXPLORAÇÃO, ABUSO OU ASSÉDIO	5
REJEIÇÃO DAS DISCRIMINAÇÕES	5
NÃO CAUSAR DANO	5
PROGRAMAÇÃO SEGURA	5
ACCOUNTABILITY E TRANSPARÊNCIA	6
PARTILHA DAS RESPONSABILIDADES	6
PROTECÇÃO DOS DADOS E RESERVA	6
REFORÇO DAS CAPACIDADES	6
5. NORMAS DE COMPORTAMENTO DO PESSOAL	7
DO's	7
DON'T's	7
6. PREVENÇÃO	8
SENSIBILIZAÇÃO	8
FORMAÇÃO	8
ANÁLISES DO RISCO	8
VISITANTES	9
FOCAL POINT	9
SELECÇÃO SEGURA	9
CONSENTIMENTO INFORMADO	9

SOCIAL MEDIA.....	10
IMAGENS E CONTEÚDOS ESCRITOS	10
7. SINALIZAÇÕES E RESPOSTA	11
O DEVER DE SINALIZAR.....	11
SINALIZAÇÕES	11
SALVAGUARDA DAS RETALIAÇÕES.....	13
INFORMAR O SOBREVIVENTE	13
AUSÊNCIA DE VÍNCULOS TEMPORAIS PARA A APRESENTAÇÃO DE DENÚNCIAS	13
OBSTÁCULOS À DENÚNCIA DE ABUSOS.....	13
ACUSAÇÕES INFUNDADAS	13
8. PROTEÇÃO DAS VÍTIMAS E DOS SOBREVIVENTES	13
9. RESPONSABILIDADES.....	14
O MANAGEMENT	14
PESSOAL E VOLUNTÁRIOS	14
10. IMPLEMENTAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E REVISÃO DESTA POLÍTICA	14
ANEXO I - FORMULÁRIO DE DECLARAÇÕES.....	15
ANEXO II - DEFINIÇÕES ADICIONAIS	16
ANEXO III - DIAGRAMA DOS PROCEDIMENTOS DE SINALIZAÇÃO E DE RESPOSTA.....	17
ANEXO IV - FORMULÁRIO DE SINALIZAÇÃO - RESERVADO	18

1.INTRODUÇÃO

WeWorld-GVC é a Fundação nascida em dezembro de 2018 da união da WeWorld Onlus, fundada em Milão em 1999, com a Associação GVC, constituída em Bolonha desde 1971. A Fundação é ativa em 29 Países e trabalha, em Itália e no Mundo, para que os direitos fundamentais de todos os seres humanos, nomeadamente de crianças e mulheres, sejam reconhecidos e respeitados, para a luta contra a pobreza, a violência e as injustiças, gerando oportunidades e desenvolvimento sustentável.

WeWorld-GVC luta por um mundo melhor em que todos, especialmente crianças e mulheres, tenham igualdade de oportunidades e direitos, acesso aos recursos à saúde, à instrução e a um trabalho digno. Um mundo em que o ambiente seja um bem comum respeitado e defendido, onde a guerra, a violência e a exploração sejam excluídos. Um mundo, terra de todos, em que ninguém seja excluído.

A acção da WeWorld-GVC dirige-se principalmente a raparigas, rapazes, mulheres e jovens, que são os principais motores de mudança em todas as comunidades para um mundo mais justo e inclusivo. WeWorld-GVC ajuda as pessoas a ultrapassar emergências e asseguramos padrões de vida adequados, oportunidades e um futuro, através de programas de desenvolvimento humano e económico, como parte da Agenda 2030.

Esta Política é complementar de uma série de normas de comportamento que todo o pessoal da WeWorld-GVC é obrigado a respeitar: o Código Ético e de Conduta, a Política Antifraude e Anticorrupção e os processos do Modelo ex Decreto-Lei 231/01 adoptado na Organização”.

OBJECTIVO E FINALIDADE DA POLÍTICA

A WeWorld-GVC acredita firmemente que todos têm direito a uma vida livre de abusos, de exploração sexual e de assédio. Esta política foi desenvolvida para conseguir que os right-holders, ou seja os membros das comunidades beneficiárias, o pessoal e qualquer pessoa que colabore a vários títulos com a Organização, sejam protegidos de qualquer forma de abuso.

O objectivo deste documento é, portanto, o de reforçar e promover as medidas organizacionais dirigidas à tutela dos ambientes de trabalho em que a WeWorld-GVC opera, contrastando com qualquer forma de exploração e abuso que possa eventualmente verificar-se durante o cumprimento das atividades institucionais da Organização.

OBJECTIVO DA POLÍTICA E DESTINATÁRIOS

A WeWorld-GVC está empenhada em promover o bem-estar de cada ser humano. O objectivo da Política é o de definir em detalhe os princípios fundamentais, os padrões comportamentais, as medidas de prevenção e os procedimentos para a promoção de um ambiente de trabalho seguro, aplicados e reconhecidos pela Organização sob o perfil da operacionalidade dos intervenientes e em qualquer outro aspecto relevante.

Os Destinatários deste documento são:

- Todo o pessoal da WeWorld-GVC, portanto, pessoal, colaboradores, estagiários e voluntários, ainda que empregados no estrangeiro;

- Os parceiros, os fornecedores, os empreiteiros, os subempreiteiros e todos os que, a vários títulos e em virtude de uma relação contratual existente, colaborem com a WeWorld-GVC, a menos que tenha sido acordado que o parceiro irá aplicar a sua própria Política de Salvaguarda.
- Jornalistas, fotógrafos, visitantes que entrem em contacto com a WeWorld-GVC a outros títulos.

2. POSIÇÃO DA WE WORLD-GVC

A promoção e manutenção de um ambiente seguro para todos, livre dos abusos de qualquer tipo, é um dos alicerces em que se baseia o trabalho da WeWorld-GVC. Em linha com este princípio fundamental, a WeWorld-GVC não tolera de forma alguma e proíbe qualquer forma de abuso, exploração ou assédio de carácter sexual, bem como qualquer abuso, exploração ou assédio não sexual contra quem quer que seja.

A WeWorld-GVC apoia a proteção de abusos em todos os seus programas, garantindo que os membros do conselho de administração, o pessoal, incluindo estagiários e voluntários, os parceiros, os consultores, os fornecedores, os empreiteiros e outros eventuais terceiros que entram em contacto com a WeWorld-GVC (a seguir indicados sinteticamente como "os destinatários" no presente documento) aderem sempre à presente política de salvaguarda. Os princípios fundamentais, em conjunto com as medidas de prevenção descritas na presente Política, pretendem reforçar uma cultura do trabalho seguro em que ninguém seja vítima de abusos de carácter sexual ou de qualquer outra forma de abuso, exploração e/ou assédio físico ou psicológico.

A WeWorld-GVC trabalha em sinergia com as comunidades beneficiárias, com os pais, tutores, as partes interessadas (stakeholder) relevantes envolvidas a vários títulos, e outros profissionais, para reforçar a protecção de qualquer tipo de abuso.

A WeWorld-GVC adere a, e promove os seis princípios fundamentais em matéria de protecção dos abusos, expressos pelo Inter-Agency Standing Committee, (IASC)¹ e que se mencionam aqui de seguida:

1. Os atos de exploração, assédio e abuso, também sexual, do tipo lembrado pelo presente documento, eventualmente cometidos por parte dos operadores humanitários, constituem um gravíssimo ato de conduta profissional reprovável, que legitima a imediata cessação da relação de trabalho.
2. Qualquer relação sexual com menores (pessoas de idade inferior a dezoito anos) é proibida, independentemente do facto da legislação local eventualmente reconhecer um patamar inferior para atingir a maior idade. Um erro, ou a inconsciente ignorância acerca da idade do menor, não constituem de modo algum uma desculpa e não isentam da responsabilidade.
3. A oferta de dinheiro, trabalho, bens ou serviços em troca de favores sexuais ou outras práticas humilhantes, degradantes ou que se destinam à exploração, são

¹ https://interagencystandingcommittee.org/system/files/rules_on_sexual_conduct_for_humanitarian_workers_-_plain-language_english_0_0.pdf

taxativamente proibidas. Entre essas, está ainda incluída a oferta de assistência devida aos beneficiários em troca de favores sexuais.

4. As relações sexuais ou sentimentais entre operadores humanitários e os beneficiários são fortemente desencorajadas, enquanto geradoras de dinâmicas de poder desiguais. Tais relações lesam a credibilidade e a integridade do trabalho de assistência humanitária.

5. Quando um operador humanitário manifesta preocupações perante um colega, empregado ou menos, pela própria agência, e suspeita dos mesmos, quanto à possível realização, por parte destes, de actos de abuso ou exploração sexual, este tem o dever de referir e denunciar tais suspeitos através dos mecanismos de denúncia estabelecidos pela Organização.

6. Os operadores humanitários devem criar e manter um ambiente que previna situações ligadas à exploração e/ou ao abuso sexual, promovendo a implementação do próprio código Ético e de Conduta. Os responsáveis, a todos os níveis, têm particulares responsabilidades em manter e desenvolver sistemas que reforcem a prevenção dos abusos e da exploração.

Além disso, a WeWorld-GVC adere às Regras estabelecidas pelo IASC em matéria de Conduta Sexual dirigidas aos operadores humanitários. Estão previstas sanções – entre as quais o despedimento – para os operadores humanitários em caso de prática, por parte destes, de actos inaceitáveis ligados à esfera sexual.

A seguir são descritas as regras que todos os operadores devem respeitar:

- Aos operadores humanitários não é permitido ter relações sexuais com menores de 18 anos, mesmo quando tal possa ser eventualmente permitido pela lei ou pelos costumes locais em vigor. A ignorância acerca da idade da pessoa não é uma desculpa validamente alegável.
- Aos operadores humanitários não é permitido oferecer dinheiro, trabalho, bens ou serviços – incluindo bens e serviços destinados às comunidades beneficiárias para a obtenção de prestações sexuais. Também não é admitida a promessa de tais bens a fim de persuadir outros a aceitar qualquer tipo de comportamento que os coloque numa situação de humilhação ou de exploração. Entre os comportamentos não permitidos está incluída a oferta ou a doação de dinheiro em troca de prestações de tipo sexual.
- Os operadores humanitários exercem uma influência perante os beneficiários das intervenções, aspecto que gera dinâmicas de poder desiguais em relação aos próprios destinatários das acções humanitárias. Por esta razão, as organizações humanitárias desencorajam fortemente o pessoal de estabelecer relações sexuais com qualquer pessoa que tenha sido atingida por uma emergência humanitária. Tais relações lesam a honestidade e a credibilidade do trabalho humanitário.
- Se um operador humanitário tiver a preocupação ou a suspeita que alguém, que faça parte da própria ou de uma outra organização, esteja a violar as regras humanitárias de conduta sexual, deve sinalizá-lo, seguindo os procedimentos estabelecidos pela sua agência.

- Os operadores humanitários devem criar e manter um ambiente de trabalho que impeça a prática de condutas sexuais inaceitáveis e encoraje o pessoal a portar-se como previsto nos Códigos de Conduta. Os gestores (manager) têm uma responsabilidade especial em suportar e desenvolver sistemas que mantenham este ambiente.

3. DEFINIÇÕES E ABREVIATURAS

ABUSO

O abuso verifica-se quando uma pessoa é prejudicada/ofendida por uma outra ou mais do que uma por agressão de tipo físico, sexual, ou emotiva, quer intencionalmente quer por descuido, falta de atenção ou negligência.

CRIANÇAS

De acordo com o artigo 1 da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, a definição de criança é "Todo o ser humano de idade inferior a 18 anos".

VIOLÊNCIA DE GÉNERO

Com violência de género (muitas vezes identificada com o acrónimo SGBV) referimo-nos a qualquer acto que seja perpetrado contra a vontade da pessoa que é afectada, ditado por razões baseadas em discriminação de género e em dinâmicas de poder desiguais. Estão incluídos nesta categoria também as ameaças e os actos de coacção. A violência de género pode ser de natureza física, emotiva, psicológica ou sexual e pode assumir também a forma de uma negação do acesso a recursos ou a serviços. A violência de género pode ser efectuada contra mulheres, raparigas, homens e rapazes.²

EXPLORAÇÃO, ABUSO SEXUAL E ASSÉDIO

Para uma definição dos actos de exploração, abuso sexual e assédio (acrónimo SEAH em Inglês) utilizam-se as definições fornecidas pelas Nações Unidas³:

- **EXPLORAÇÃO SEXUAL:** Qualquer abuso, realizado ou tentado, de uma posição de vulnerabilidade, de dinâmicas de poder desiguais ou de confiança para fins de natureza sexual. A definição inclui ainda os comportamentos que se destinam a tirar uma vantagem momentânea, eventualmente social ou política, a partir da exploração sexual de uma outra pessoa. Com base no regulamento das Nações Unidas, está também incluída a exploração da prostituição, também de menores e o tráfico.
- **ABUSO SEXUAL:** qualquer intromissão física, realizada ou tentada, de natureza sexual, quer esta se realize com a força, com coacção ou tirando vantagem de dinâmicas de poder desiguais. Inclui quer a agressão sexual (violação tentada, apalpões e assédio, a constrição à realização de actos de sexo oral ou apalpões, etc.) quer a violação em sentido estrito. Com base no regulamento das Nações Unidas, todo o acto sexual com uma pessoa de idade inferior a 18 anos é considerado abuso sexual.
- **ASSÉDIO SEXUAL:** Uma sucessão de comportamentos e acções inaceitáveis e indesejáveis de natureza sexual que possam incluir, mas não se limitam a propostas ou pretensões sexuais, pedidos de prestações de natureza sexual e comportamentos ou gestos de natureza sexual, verbais ou físicos, que são ou poderiam razoavelmente ser considerados como ofensivos ou humilhantes.

² <https://www.unhcr.org/sexual-and-gender-based-violence.html>

³ <https://www.gov.uk/guidance/safeguarding-against-sexual-exploitation-and-abuse-and-sexual-harassment-seah-in-the-aid-sector>

SOBREVIVENTE/VÍTIMA

O termo sobrevivente refere-se a uma pessoa que tenha sido vítima de exploração, abuso sexual ou assédio. O termo vítima encontra-se mais frequentemente em contextos legais e médicos. A abordagem da WeWorld-GVC centra-se no apoio à pessoa, para a qual o uso do termo "sobrevivente" é fortemente encorajado.

ADULTOS VULNERÁVEIS

As pessoas de idade superior a 18 anos que se reconhecem como incapazes de tomar conta de si/de se proteger de abusos ou exploração, ou aqueles que, com base no sexo, estado de saúde mental ou física, na idade, na condição de incapacidade, na etnia, na identidade religiosa, na orientação sexual, na condição económica ou social, ou por causa de desastres e conflitos, devem considerar-se pessoas de risco.

Informações adicionais encontram-se no anexo II.

4. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

TOLERÂNCIA ZERO PARA QUALQUER FORMA DE EXPLORAÇÃO, ABUSO OU ASSÉDIO

A WeWorld-GVC não tolera qualquer forma de exploração, abuso ou assédio e não irá envolver intencionalmente ninguém, a qualquer título, que possa representar uma ameaça para as crianças e adultos vulneráveis.

REJEIÇÃO DAS DISCRIMINAÇÕES

A WeWorld-GVC respeita e trata cada pessoa com dignidade, independentemente da nacionalidade, cultura, etnia, sexo, orientação religiosa, sexual ou política, condição sócio-económica, origens, condição de saúde física ou mental.

NÃO CAUSAR DANO

A WeWorld-GVC incorpora e maximiza o princípio do não causar dano (Do No Harm) na realização das suas actividades. O princípio "Do No Harm" prevê que as organizações humanitárias se comprometam em reduzir no mínimo e eliminar, quando possível, os danos que possam, por inadvertência, causar no contexto ao fornecimento de ajudas, bem como os danos que possam ser eventualmente causados pela falta de fornecimento de ajudas (como por exemplo o aumento das tensões no interior das comunidades beneficiárias). Em todo o mundo, a WeWorld-GVC tem, por finalidade, construir sinergias com as comunidades, os parceiros, as autoridades locais e diferentes partes interessadas (stakeholder), para compreender melhor o contexto local e o impacto das suas interacções, a fim de reduzir no mínimo a possibilidade de causar danos por inadvertência.

PROGRAMAÇÃO SEGURA

É de fundamental importância que todas as actividades sejam atentamente projectadas e realizadas, tendo em conta riscos e ameaças potenciais, e minimizando-os o mais possível. A WeWorld-GVC adopta medidas de prevenção e mitigação em cada fase da implementação

do projecto, para evitar causar danos inadvertidamente, integrando em simultâneo as melhores práticas.

ACCOUNTABILITY E TRANSPARÊNCIA

A WeWorld-GVC garante a implementação e o respeito pelos princípios expressos no presente documento, cuja implementação é monitorizada constantemente, a política é, portanto, revista regularmente com base nos feedback recebidos.

Em caso de denúncia de um presumível abuso, a WeWorld-GVC compromete-se em adoptar imediatamente as medidas necessárias, de acordo com os processos de sinalização e tendo em conta de apresentar as informações necessárias. Cada denúncia é gerida com a máxima seriedade e reserva.

PARTILHA DAS RESPONSABILIDADES

No caso de os projetos de desenvolvimento e de emergência serem realizados pela WeWorld-GVC em colaboração com instituições ou organizações parceiras, que não disponham de uma própria política de salvaguarda e de prevenção da exploração, dos abusos e assédio, a WeWorld-GVC irá assegurar que estes adiram ao presente documento, respeitando as regras aqui espessas, ao longo de toda a intervenção.

PROTECÇÃO DOS DADOS E RESERVA

Todo o pessoal WeWorld-GVC está obrigado a respeitar a reserva, e as legislações sobre a privacidade (Privacy) nos processos relativos à gestão dos dados, à sua recolha, memorização, transmissão e destruição. As informações podem ser partilhadas só em caso de necessidade de informação⁴.

Note-se, no entanto, que a partilha de informações poderia ser necessária quando se verificasse o interesse do único ou fosse pedida pelos órgãos de lei.

REFORÇO DAS CAPACIDADES

A WeWorld-GVC compromete-se activamente no reforço das capacidades das famílias e das comunidades, dos professores, dos operadores sanitários e sociais, do pessoal médico e de outras pessoas em contacto com as crianças e adultos vulneráveis, por ocasião das próprias intervenções de carácter institucional, incluindo o reforço das capacidades para um reconhecimento atempado dos comportamentos de abuso e a implementação de respostas apropriadas.

⁴ According to the WW-GVC Foundation Data protocol based on the GDPR EU 2016/679.

5. NORMAS DE COMPORTAMENTO DO PESSOAL

Adicionalmente a quanto já prescrito a nível do Código Ético e de Conduta, ilustram-se as seguintes normas de comportamento, relativas ao que é considerado admissível e não admissível, e que devem ser observadas pelos destinatários do presente documento:

DO's

- respeitar e promover os direitos humanos, tratando cada ser humano com respeito e dignidade e sem discriminação de qualquer tipo;
- portar-se de modo ético, usar uma linguagem apropriada, sobretudo perante crianças e respeitar a privacidade (*privacy*) e a dignidade das pessoas;
- frequentar todos os cursos de formação, necessários em matéria de salvaguarda, sensibilizar e promover activamente a implementação da presente Política e apoiar os princípios fundamentais;
- manter sempre relações profissionais tanto com os *right-holders*, ou seja, os beneficiários, como com os colegas;
- criar e contribuir para promover um ambiente seguro, em que cada um se sinta livre de apresentar denúncias em relação ao desrespeito pela presente política acerca do que se possa ter visto ou vivido em primeira pessoa;
- sinalizar qualquer ilícito ou violação da presente Política, seguindo os procedimentos descritos no presente documento. Ter presente que a pessoa em termos individuais não é obrigada a denunciar o que tiver eventualmente sofrido.
- pedir conselho em caso de dúvida ou incerteza acerca da aplicação do presente documento.

DON'T's

- manter relações sexuais, ter relações sexuais ou iniciar qualquer actividade sexual com menores de 18 anos, independentemente do facto de ela/ele dar o seu consentimento. A convicção errada acerca da idade não constitui uma desculpa nem isenta de responsabilidades;
- manter relações sexuais, ter relações sexuais ou iniciar qualquer actividade sexual com os beneficiários das actividades institucionais da WeWorld-GVC. Estas condutas são proibidas devido às dinâmicas de poder desigual que elas geram;
- trocar dinheiro, bens, trabalho ou serviços em troca de qualquer forma de prestação sexual;
- participar em qualquer actividade de exploração ou de abuso sexual
- intimidar, assediar, assediar sexualmente ou discriminar qualquer pessoa;
- explorar as dinâmicas de poder desiguais para obter favores sexuais, ou por qualquer outra razão;
- reservar um tratamento de favor a uma ou mais pessoas, por exemplo dirigindo atenções inoportunas ou esbanjando prendas excessivas.

As listagens acima referidas não são exaustivas. O pessoal e os outros destinatários deste documento devem ter em consideração todos os comportamentos e acções que poderiam ter um impacto negativo sobre os outros e constituir uma violação dos Direitos Humanos.

De igual modo, em linha com o empenho da Organização na salvaguarda de cada indivíduo, todos os empregados, colaboradores e os representantes destes estão obrigados a aderir a esta Política também fora do seu horário de trabalho estritamente entendido. Em consequência disto, as acções que infrinjam os princípios fundamentais aqui delineados serão consideradas uma violação da presente Política.

Finalmente, é preciso recordar que, apesar das acções desenvolvidas por uma pessoa poderem estar imbuídas de boas intenções, ao mesmo tempo, também por causa dos costumes e das leis locais, as mesmas poderiam no entanto ser mal interpretadas.

6. PREVENÇÃO

A WeWorld-GVC compromete-se em criar e manter um ambiente em que os direitos humanos sejam promovidos e respeitados.

SENSIBILIZAÇÃO

É essencial que todo o pessoal da WeWorld-GVC, os voluntários, bem como os fornecedores, as comunidades beneficiárias e os seus representantes, sejam postos a par da presente Política, e dos procedimentos de sinalização para os eventuais abusos de que venham eventualmente a ter conhecimento. Cada empregado ou colaborador da WeWorld-GVC recebe o presente documento no momento da estipulação do contrato com a Organização. É necessário prestar particular atenção às atividades de sensibilização que têm lugar nos diferentes contextos culturais e, de modo especial, entre as crianças e os adultos vulneráveis.

FORMAÇÃO

Todo o pessoal deve ler e aceitar esta Política. A WW-GVC compromete-se em organizar cursos de formação periódicos em relação a esta Política para informar adequadamente o pessoal, aumentar a sua consciência e melhorar as capacidades de prevenir e tratar os possíveis casos de exploração, abuso ou assédio, de modo mais apropriado, como ilustrado no presente documento.

Também os escritórios in loco devem organizar cursos de actualização e workshops sobre a tutela dos menores e sobre a protecção da exploração sexual, dos abusos e do assédio.

ANÁLISES DO RISCO

As análises do risco são efetuadas regularmente, a fim de analisar os riscos ligados à exploração, abusos ou assédio no âmbito das operações da Organização. A WeWorld-GVC compromete-se em reduzir estes riscos no mínimo e a accionar as melhores práticas. Antes do início e durante todo o seu ciclo, os projetos são avaliados e monitorizados para garantir que todas as atividades estejam em linha com os princípios fundamentais expressos na presente Política. As políticas de salvaguarda, adoptadas por eventuais terceiras partes envolvidas na realização das intervenções institucionais da WeWorld-GVC, são devidamente analisadas antes da celebração de um eventual acordo de parceria, a fim de garantir que todas as partes envolvidas se comprometam a favor da salvaguarda dos menores e da prevenção da exploração, abusos e assédio de carácter sexual.

VISITANTES

Os visitantes dos programas WeWorld-GVC são sempre obrigados a respeitar os padrões expressos pelo presente documento, bem como pela política de salvaguarda dos menores e pelo Código Ético e Conduta adoptados pela Organização. Todos os visitantes são obrigados a conhecer e a ter um bom conhecimento das legislações e do Código Ético e de Conduta antes da sua visita.

FOCAL POINT

Em cada escritório in loco, bem como junto da sede em Itália, é nomeado um referente – Safeguarding Focal Point – para a supervisão do respeito pela presente Política.

O Safeguarding Focal Point é uma pessoa nomeada entre o pessoal, na posse das competências profissionais destinadas a assegurar, também a nível local, a aplicação e o respeito pelos princípios expressos no presente documento, bem como a supervisão da correcta implementação da presente Política. Ele está também apto a gerir e analisar, da forma mais adequada, os problemas relativos à salvaguarda, a situações de exploração, abuso ou assédio, encaminhando-as e submetendo-as também ao Organismo de Supervisão.

Portanto, as sinalizações devem ser transmitidas directamente ao Safeguarding Focal Point ou aos gestores da linha (line manager), no caso em que não seja possível contactar o Safeguarding Focal Point. Contudo, é responsabilidade deste último preencher e transmitir o formulário de sinalização ao Organismo de Supervisão uma vez que a sinalização seja efectuada.

SELECÇÃO SEGURA

A WeWorld-GVC adopta as medidas necessárias a fim de assegurar que os potenciais novos empregados ou colaboradores sejam submetidos a adequados screening com intenção de detectar os eventuais riscos que o sujeito poderia representar perante as crianças, os adultos vulneráveis ou outras pessoas, em relação ao conteúdo deste documento.

- **Entrevistas:** são dirigidas ao candidato perguntas para agilizar a identificação de eventuais riscos ligados à exploração, abusos ou assédio, que a pessoa poderia representar.
- **Verificação das referências:** os candidatos são obrigados a fornecer referências com os nomes e contactos dos anteriores empregadores, que possam ser contactados para avaliar a habilitação do candidato para trabalhar com crianças e adultos vulneráveis.
- **Modelo de Declaração:** os novos empregados são obrigados a assinar o Formulário de Declaração contido no Anexo I, no qual confirmam que não existem dúvidas sobre a sua habilitação em estar em contacto e em trabalhar com crianças e adultos vulneráveis, confirmando ainda que não surgiram em seu nome questões anteriores ligadas a problemas de exploração, abuso ou assédio.
- **Registo Criminal:** dependendo da delicadeza do papel, aos candidatos pode ser pedida a apresentação de um certificado de registo criminal.

CONSENTIMENTO INFORMADO

Não podem ser tiradas fotos, realizados vídeos ou qualquer outra forma de material audiovisual que retratem os beneficiários sem ter previamente obtido o seu consentimento.

Se o beneficiário for menor, os pais ou os tutores legais da criança têm de expressar o seu consentimento em vez do menor. De qualquer modo, também o próprio menor deveria ser informado, procurando o seu assentimento, tendo em conta também a sua capacidade de discernimento.

O consentimento e o assentimento devem ser informados, de forma voluntária e inequívoca.

- **Voluntário:** aos beneficiários deve ser assegurada a plena liberdade de escolha ao fornecer ou negar o seu consentimento, com a possibilidade para eles mesmos, também, de não dar mais explicações acerca da eventual negação do consentimento, sem que existam, de algum modo, consequências prejudiciais que afectem eles próprios, ou consequências que interfiram com o tratamento que lhes é reservado por parte do pessoal do projecto, sem que no entanto a eventual negação possa influir negativamente na sua possibilidade de aceder aos auxílios.
- **De forma inequívoca:** os beneficiários devem expressar o seu consentimento de forma explícita e inequívoca. O consentimento não deve ser, de modo algum, subentendido ou implícito.
- **Informado:** os beneficiários devem ser informados sobre os objectivos e a utilização das imagens e/ou dos vídeos adquiridos. Estas informações devem ser dadas numa linguagem que seja facilmente compreensível, com uma terminologia adequada à idade, clara e sem expressões técnicas dificilmente compreensíveis.

SOCIAL MEDIA

A WeWorld-GVC garante que as suas plataformas social media são utilizadas em segurança e que nenhuma informação sensível sobre os beneficiários, susceptíveis de revelar a sua identidade e/ou comprometer a sua segurança no momento da publicação de imagens e/ou histórias no terreno, seja partilhada.

Além disso, todo o pessoal da WeWorld-GVC deve adoptar a máxima cautela e prestar atenção quando publica informações relativas ao próprio trabalho nas suas contas (account) privadas social media. O pessoal não pode interagir com os beneficiários em nenhuma plataforma social media.

IMAGENS E CONTEÚDOS ESCRITOS

O consentimento deve ser pedido aos beneficiários antes deles mesmos serem fotografados, filmados e/ou entrevistados. Se o beneficiário for menor, o consentimento deve ser dado pelos pais ou pelos tutores antes da criança ser fotografada, filmada e/ou entrevistada. Também o consentimento da própria criança deveria ser pedido antecipadamente, em relação com as suas capacidades de discernimento. Para o consentimento, devem-se fornecer informações sobre como o material irá ser utilizado, para que fim, como e onde as informações serão conservadas e por quanto tempo.

Os beneficiários devem sempre ser representados de forma digna e com respeito, sem quaisquer discriminações de qualquer tipo e sem utilizar de modo deformado - para servir iniciativas próprias - as informações e as imagens propositadamente recolhidas. As crianças devem ser retratadas vestidas com roupa apropriada. De cada vez que se trabalha com crianças, devem estar presentes pelo menos dois adultos.

A WeWorld-GVC não divulgará imagens, vídeos e entrevistas/histórias de beneficiários que pudessem revelar informações idóneas para identificá-los. Por exemplo, podem ser utilizados só os nomes e, sempre que possível e/ou necessário, os nomes reais não serão utilizados de todo. São excepção os Programas de Apoio à Distância, para os quais se aplica um protocolo especial sobre o uso de imagens e informações pessoais relativas às crianças.

7. SINALIZAÇÕES E RESPOSTA

O DEVER DE SINALIZAR

Todo o pessoal da WeWorld-GVC, incluindo os voluntários e os outros destinatários do presente documento, têm o dever de sinalizar qualquer receio, suspeita, ou acto que lhes cheguem ao conhecimento relativo a situações de exploração, abuso ou assédio. A denúncia é efectuada de acordo com as modalidades descritas nos procedimentos de sinalização.

A pessoa que tiver sofrido actos contrários à presente política tem a faculdade de escolher se efectuar a sinalização de um episódio que tenha eventualmente vivido na primeira pessoa.

Qualquer sinalização de casos de exploração, abuso, ou assédio, referida pelo pessoal da WeWorld-GVC será objecto de inquérito, no seguimento do qual serão tomadas as oportunas acções. A WeWorld-GVC fornecerá apoio ao denunciante e garantirá a necessária reserva.

SINALIZAÇÕES

No caso das sinalizações de actos contrários à presente política, é necessário ter em conta as seguintes passagens:

QUEM? Quem quer que nutra preocupação acerca do bem estar de uma criança, ou de um adulto vulnerável, ou tenha vivido em primeira pessoa casos de exploração, abuso ou assédio, pode efectuar a sua sinalização. De qualquer modo, aconselha-se a pedir o consentimento da ou das presumíveis vítimas do facto, antes de proceder à sinalização.

O QUÊ? Casos de suspeita de exploração, abuso ou assédio, sempre que o autor presumível seja um membro do pessoal, ou do pessoal dos parceiros, etc.

QUANDO? As sinalizações devem fazer-se sem demora, e logo que possível.

A QUEM? Qualquer sinalização deve ser comunicada ao Safeguarding Focal Point que a remeterá necessariamente ao Organismo de Supervisão. Em alternativa pode ser apresentada ao gestor da linha (line manager) se, por qualquer razão, não for possível contactar o Safeguarding Focal Point. É contudo responsabilidade deste último preencher e dar andamento ao formulário de sinalização dos acidentes ao Organismo de Supervisão, cada vez que seja levantado um problema.

As eventuais sinalizações podem ser remetidas, em alternativa, também ao Organismo de Supervisão directamente, enquanto órgão independente e externo, com a função de supervisionar quanto ao respeito da presente Política e à observância do Modelo 231. A sua presença assegura, aliás, a salvaguarda do denunciante de eventuais retaliações.

As sinalizações devem ser efectuadas por e-mail para o endereço odvweworldgvc@gmail.com; ou, em alternativa, através de carta enviada para a morada profissional do Organismo de Supervisão: Adv. Giovanni Catellani, Via Guido da Castello 33, 42121 Reggio Emilia. A consulta é reservada apenas aos membros do Organismo de Supervisão.

Convém sublinhar que a presença do Safeguarding Focal Point, em virtude das suas competências profissionais representa uma garantia adicional sobre o funcionamento e a aplicação da actual política também a nível local. A própria não compromete o funcionamento da whistleblowing e a possibilidade para qualquer um de se dirigir directamente ao Organismo de Supervisão, sempre que se tornasse necessário.

COMO? As sinalizações podem ser efectuadas verbal e pessoalmente, por e-mail para o Safeguarding Focal Point (ou para o Organismo de Supervisão segundo as modalidades descritas atrás). Qualquer que seja a forma de comunicação escolhida, a reserva e a discrição devem ser sempre asseguradas (por exemplo, no caso de sinalização telefónica, é necessário assegurar que ninguém possa ouvir o que está a ser referido).

Sinalizado o problema, o Safeguarding Focal Point completará o formulário escrito de sinalização dos acidentes (conforme anexo IV).

O formulário preenchido é então necessariamente enviado para o Organismo de Supervisão: para o endereço e-mail odvweworldgvc@gmail.com; ou, em alternativa, para a morada profissional do Organismo de Supervisão: Adv. Giovanni Catellani, Via Guido da Castello 33, 42121 Reggio Emilia. A consulta é reservada apenas aos membros do Organismo de Supervisão.

O Organismo de Supervisão tem a supervisão geral sobre a implementação e monitorização da presente política, dos "Procedimentos de Organização, Gestão e Controlo, do Modelo ex 231/01" e do Código Ético e de Conduta, nos termos do Decreto-Lei 231/01. Portanto, compete ao Organismo de Supervisão avaliar as sinalizações, nomear o/os sujeito/s encarregado/s de investigar sobre as sinalizações e informar o Presidente da WeWorld-GVC e o Conselho de Administração que, conjuntamente, irão realizar os procedimentos disciplinares formais, caso os factos indicados nas sinalizações sejam efectivamente detectados.

Dá-se então início ao inquérito assim que o formulário de sinalização for enviado pelo Safeguarding Focal Point, ou pelo próprio denunciante para o Organismo de Supervisão.

Convém notar que todas as sinalizações serão consideradas alegações até que as provas demonstrem o contrário, portanto a reserva deve ser mantida por todas as partes envolvidas quer durante quer após os respectivos procedimentos de sinalização e de inquérito.

O diagrama dos procedimentos de sinalização e de resposta encontra-se nos anexos.

SALVAGUARDA DAS RETALIAÇÕES

A WeWorld-GVC não tolera qualquer comportamento ou iniciativa hostil perante qualquer pessoa que levante suspeitas de actos em contradição com a presente política, independentemente do facto que sejam sobreviventes, testemunhas ou informadores. Qualquer acção ameaçadora ou intimidatória, seja verbal ou física, será objecto de inquéritos, que poderiam acabar numa acção disciplinar ou até no despedimento do empregado por retaliações.

INFORMAR O SOBREVIVENTE

Para além de receber pleno apoio e assistência, o sobrevivente será posto a par regularmente sobre o estado do avanço das averiguações e será informado sobre os detalhes do resultado das mesmas.

AUSÊNCIA DE VÍNCULOS TEMPORAIS PARA A APRESENTAÇÃO DE DENÚNCIAS

Prescindindo do facto que um abuso tenha acontecido recentemente ou no passado, é de sublinhar que não existem vínculos temporais para a sinalização dos casos anteriores.

OBSTÁCULOS À DENÚNCIA DE ABUSOS

Por várias razões, algumas pessoas podem ter receio de sinalizar os casos suspeitos de exploração, abuso ou assédio. Por exemplo, pode-se ter receio de estar errado ou que a denúncia do caso possa agravar ainda mais a situação para a vítima do episódio, poderia ter hesitações em denunciar com medo de retaliações. No entanto, a WeWorld-GVC trata com a máxima seriedade todas as denúncias e encoraja fortemente as pessoas a denunciar assim que tomem conhecimento de casos suspeitos de exploração, abuso ou assédio.

ACUSAÇÕES INFUNDADAS

No caso de denúncia efectuada de boa fé, cujos factos mencionados não sejam depois efectivamente verificados em fase de inquérito, não será tomada qualquer acção contra a pessoa denunciante.

Se, no entanto, uma acusação for deliberadamente falsa, infundada, enganosa ou movida unicamente por intenções malévolas, serão tomadas as acções legais mais apropriadas perante o denunciante de má fé.

8. PROTECÇÃO DAS VÍTIMAS E DOS SOBREVIVENTES

A WeWorld-GVC faculta aos sobreviventes de episódios de exploração, abuso ou assédio, o acesso ao apoio psicossocial, médico e legal, fornecendo-lhes serviços directos ou encaminhando-os em alternativa, para as agências especializadas presentes no território, incluindo as agências das Nações Unidas. A WeWorld-GVC assegura que o sobrevivente será apoiado durante todo o tempo do procedimento legal, pondo à sua disposição informações sobre os seus direitos relativamente à legislação local, ao direito consuetudinário e às convenções internacionais. Se o sobrevivente trabalhar para a Organização, ser-lhe-á

oferecida a possibilidade de se deslocar em outro escritório ou a possibilidade de suspender o seu trabalho, continuando a receber o seu vencimento.

Tudo o que está acima expresso deve decorrer no respeito pela vontade e necessidades do sobrevivente, tendo em conta também a reserva e os costumes locais. A salvaguarda dos sobreviventes é um valor prioritário a defender activamente durante todo o procedimento.

9. RESPONSABILIDADES

Em toda a Organização, cada membro do pessoal, independentemente da sua posição e do tipo de relação que o liga à WeWorld-GVC, é obrigado a aderir sempre a esta política, mesmo fora do seu horário de trabalho e durante os períodos de licença. Além disto, todo o pessoal deve assinar o Formulário de Declarações, Anexo I, no momento da celebração do contrato.

O MANAGEMENT

Os gestores (manager) e diferentes Responsáveis a todos os níveis, têm a responsabilidade de promover o conhecimento e a compreensão da presente Política entre todo o pessoal (incluindo os voluntários) e de verificar que todos adquiriram o conhecimento e as competências suficientes para garantir a aplicação e o respeito deste documento. Além disso, os gestores (manager) e os responsáveis são obrigados a promover boas práticas, para a construção e a manutenção de um ambiente em que cada um se sinta livre de apresentar as suas eventuais sinalizações sem receio de eventuais retaliações.

PESSOAL E VOLUNTÁRIOS

É responsabilidade tanto de cada membro do pessoal como dos voluntários compreender, promover e pôr em prática a Política no seu trabalho. No caso de virem a ser levantadas acusações ou denúncias de abusos, é importante que o pessoal e os voluntários sigam os procedimentos correctos de sinalização.

10. IMPLEMENTAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E REVISÃO DESTA POLÍTICA

Todos os Destinatários do presente documento, independentemente da sua qualificação ou posição exercida, assumem a responsabilidade da implementação dos princípios e regras nele expressos.

A implementação das medidas de salvaguarda e o respeito desta Política são constantemente monitorizados. Os feedback do pessoal, da comunidade e das partes interessadas são altamente encorajados a fim de melhorar e consolidar os procedimentos existentes. A WeWorld-GVC põe também à disposição um canal de comunicação interno, que remte à Unidade de Controlo & Qualidade, a fim de partilhar as sugestões para o melhoramento desta política, que pode ser activada escrevendo para o seguinte endereço e-mail: compliance.officer@weworld.it.

A Unidade de Controlo & Qualidade tem em cada caso o dever de informar o Organismo de Supervisão. A presente política está sujeita a revisões periódicas, pelo menos uma vez em cada cinco anos, por parte do Conselho de Administração.

ANEXO I - FORMULÁRIO DE DECLARAÇÕES

Eu, abaixo-assinado _____

(maiúsculas) com a presente declaro que

Li e compreendi totalmente o conteúdo do presente documento;

- Adiro responsabilmente ao que é determinado na política aqui presente;
- Comuniquei à WeWorld-GVC todas as informações que possam levantar dúvidas relativamente à minha idoneidade no trabalho, ao voluntariado ou ao aconselhamento;
- Informarei a WeWorld-GVC de qualquer eventual mudança da minha situação pessoal que possa eventualmente suscitar preocupações relativas ao respeito pela presente Política, e pedirei conselho ao Focal Point de referência;
- Tenho conhecimento de que qualquer declaração falsa, bem como a falta de comunicação de informação, é considerada uma negligência grave.

Assinatura

Data

Declaração recebida por (impressão e assinatura)

Data

ANEXO II - DEFINIÇÕES ADICIONAIS

BULLISMO

Por bullismo entende-se o mau trato intencional e deliberado efetuado numa pessoa através de comportamentos dominantes, agressivos e/ou degradantes como, por exemplo, insultos, ameaças, assédio, lesões físicas, a difamação e os gestos por natureza ofensivos. Na maior parte dos casos, as ações de bullismo verificam-se repetidamente por um determinado período de tempo. O bullismo pode ser praticado em qualquer lugar e de muitas formas, incluindo online.

(FALSO) CATIVEIRO

Uma criança ou um adulto vulnerável podem ser vítimas de cativoiro por parte de um sujeito que os confina num espaço estreito, limitando-lhes os movimentos, com a intenção de causar lesões físicas e/ou stress psicológico. Além disso, o falso cativoiro pode associar-se a uma negligência perante a criança ou um adulto vulnerável, que se manifesta na falta de providenciar a satisfação das suas necessidades, também primárias.

ENGODO

O engodo, incluído o praticado online, acontece quando um indivíduo estabelece um contacto com uma criança ou um adulto vulnerável para a exploração e/ou abuso sexual ou tráfico.

PRÁTICAS TRADICIONAIS LESIVAS

Mesmo que eventualmente aceites em determinados contextos culturais, diversas práticas tradicionais devem considerar-se lesivas perante quem as sofre, tanto física como psicologicamente. Tais práticas incluem a mutilação ou corte dos genitais femininos, a bruxaria e os casamentos forçados, também precoces.

NEGLIGÊNCIA, FALTA DE CUIDADOS

Trata-se da continuada, persistente falha, ou da recusa deliberada em satisfazer as necessidades básicas de uma criança ou de um adulto vulnerável – perante o qual se tenha um dever de assegurar cuidados – entre os quais água, comida, roupas, abrigo, educação, sustento emotivo, cuidados médicos e segurança. Repare-se que a falta de cuidados pode não ser intencional, por exemplo, no caso de um dos pais ou de um tutor, por causa de uma condição severa de pobreza, não ter os meios para providenciar adequadamente à criança ou ao adulto vulnerável.

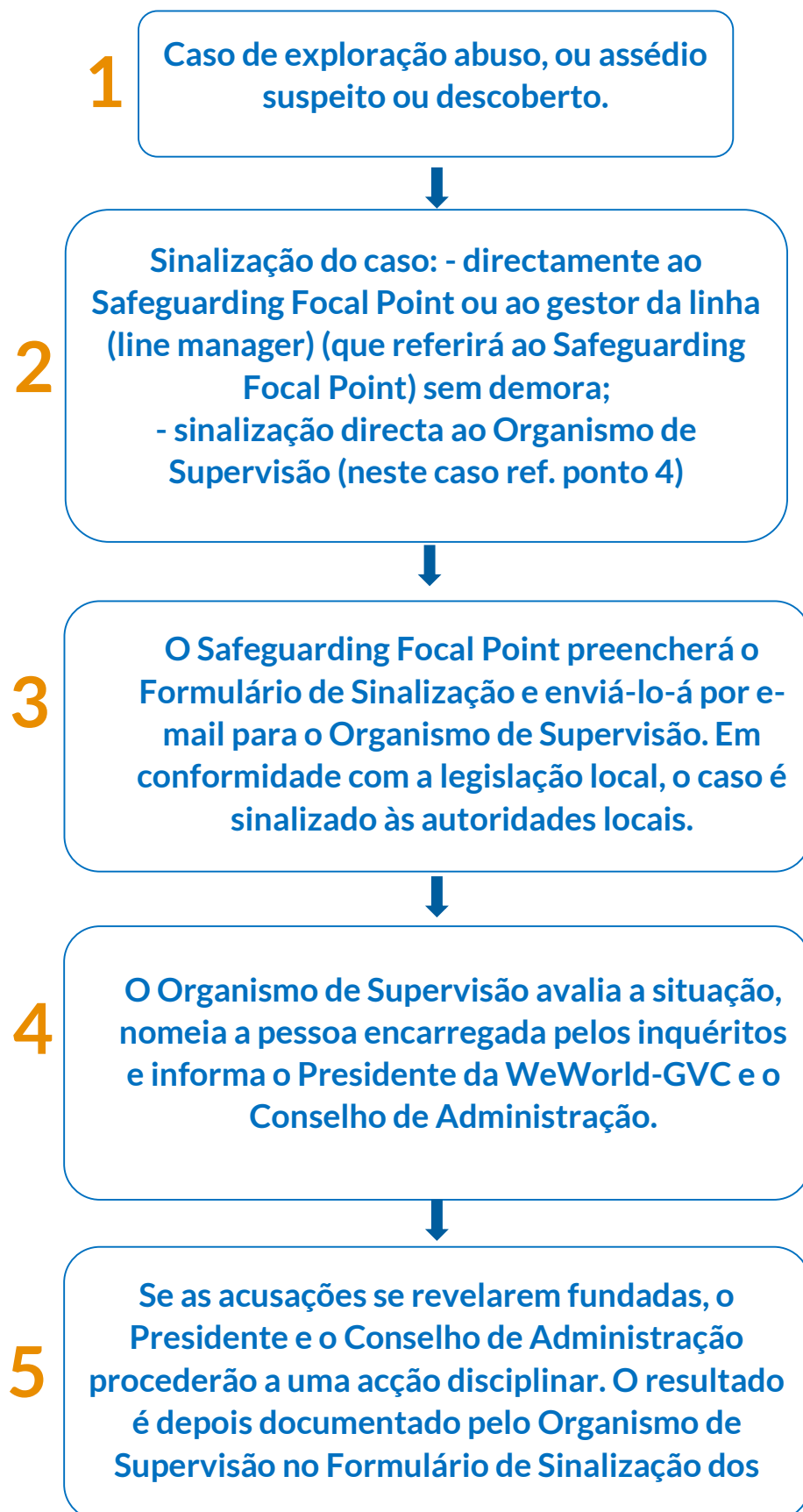
TRÁFICO

O tráfico manifesta-se no recrutamento ilícito e transporte de pessoas, efectuado com a força ou com o engano, a fim de as obrigar à escravatura, à prostituição, a trabalhos forçados, a trabalho doméstico forçado, à escravatura por dívidas, ao recrutamento militar ou a qualquer outra forma de exploração.

SEXO COMERCIAL

Este termo refere-se à doação de compensações sob forma de dinheiro, trabalho, presentes, e outros bens em troca de prestações de natureza sexual.

ANEXO III - DIAGRAMA DOS PROCEDIMENTOS DE SINALIZAÇÃO E DE RESPOSTA



ANEXO IV - FORMULÁRIO DE SINALIZAÇÃO - RESERVADO

Se houver qualquer dúvida, os casos suspeitos de exploração, abuso ou assédio devem ser sinalizados e registados utilizando este formulário (só para as acusações internas). O formulário deve ser preenchido em todas as suas partes, com todas as informações conhecidas. Sempre que existam mais vítimas, deverá ser utilizado um formulário separado para cada caso. As secções da 1 à 5 devem ser preenchidas pela Safeguarding Focal Point na sede do país em causa, que providenciará a enviar o mesmo por e-mail para o Organismo de Supervisão. Eventuais cópias em papel devem ser conservadas num local seguro e protegidas com fechadura (para mais informações sobre a gestão dos documentos em papel, remeter-se para o Protocolo sobre a Salvaguarda de Dados).

SECÇÃO 1. RELATIVAMENTE À SINALIZAÇÃO

Data e hora da sinalização			
Método utilizado para a sinalização (<i>eliminar o que não interessa</i>)	pessoalmente carta	ao telefone	e-mail
O sobrevivente/a sobrevivente tem mais de 18 anos, é consenciente?	Sim	Não	

SECÇÃO 2.

DADOS DO QUEIXOSO (se não for a pessoa que sofreu o abuso)

Quem fez a sinalização quer ser identificado? (Se a resposta é 'Não' saltar directamente para a secção 3)	Sim	Não
Nome e Apelido		
Número de telefone		
E-mail		

SECÇÃO 3.

DADOS DA PESSOA QUE SOFREU O ABUSO

Nome e apelido			
Sexo			
Data de nascimento			
Idade (aproximadamente, se não se souber)			
Morada			
Incapacidade (Se 'Sim', é favor especificar)	Sim:	Não	
Outras informações inerentes			
Se quem sofreu o abuso for menor, os pais /tutores estão ao corrente ou sabem o que presumivelmente aconteceu?	Sim	Não	Não sei
Nome dos pais/tutores			

Pormenores de contacto dos pais/do/s/tutor/es	
Morada	

SECÇÃO 4.

DADOS DO AGRESSOR PRESUMÍVEL

Nome e apelido	
Sexo	
Idade	
Profissão	

SECÇÃO 5.

PORMENORES DA RAZÃO DE PREOCUPAÇÃO/PRESUMÍVEL ACIDENTE

Por favor, descrever aqui o que aconteceu, incluindo a data, a hora, o local do acidente, eventuais testemunhas, as pessoas envolvidas.

Safeguarding Focal Point (impressão e assinatura)

Data

As secções 6 e 7 devem ser preenchidas pelo Organismo de Supervisão

SECÇÃO 6.

ACÇÕES EMPREENDIDAS

O acidente foi assinalado às autoridades competentes em conformidade com a legislação local?	Sim	Não
Se sim, escrever a data da sinalização		
A que autoridades foi assinalado?		
Se 'Não' porquê?		
Acções empreendidas pelo Organismo de Supervisão		
Acções empreendidas pelo Team de Protecção		

SECÇÃO 7.

RESULTADO

A acusação revelou-se fundada?	Sim	Não
Os dados recolhidos são convencedores? convincent probanti?	Sim	Não
Que acções foram acordadas?		
Alguma recomendação ou ensinamento?		

Organismo de Supervisão (impressão e assinatura)

Data



Fondazione WeWorld-GVC

Via Serio 6, 20139, Milano	Via Baracca 3, 40133, Bologna
Tel +39 02 55231193	Tel +39 051 585604
Fax +39 02 56816484	Fax +39 051 582225

www.weworld.it