



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

# Sumário

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>1</b>
OBJECTIVO E FINALIDADE DA POLÍTICA	1
OBJECTIVO DA POLÍTICA E DESTINATÁRIOS	1
<b>2. POSIÇÃO DA WE WORLD</b>	<b>2</b>
<b>3. DEFINIÇÕES E ABREVIATURAS</b>	<b>4</b>
ABUSO	4
CRIANÇAS	4
VIOLÊNCIA DE GÉNERO	4
EXPLORAÇÃO, ABUSO SEXUAL E ASSÉDIO	4
SOBREVIVENTE/VÍTIMA	5
ADULTOS VULNERÁVEIS	5
<b>4. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS</b>	<b>5</b>
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
<b>5. NORMAS DE COMPORTAMENTO DO PESSOAL</b>	<b>7</b>
ADMISSÍVEL	7
NÃO ADMISSÍVEL	7
SENSIBILIZAÇÃO	8
FORMAÇÃO	8
ANÁLISES DO RISCO	8
VISITANTES	9
PONTO FOCAL DE SALVAGUARDA (SAFEGUARDING FOCAL POINT)	9
SELEÇÃO SEGURA	9
CONSENTIMENTO INFORMADO	10
SOCIAL MEDIA	10

IMAGENS E CONTEÚDOS ESCRITOS .....	10
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
<b>8. PROTEÇÃO DAS VÍTIMAS E DOS SOBREVIVENTES .....</b>	<b>13</b>
<b>9. RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>14</b>
O MANAGEMENT .....	14
PESSOAL E VOLUNTÁRIOS .....	14
<b>10. IMPLEMENTAÇÃO, MONITORAMENTO E REVISÃO DESTA POLÍTICA</b> .....	<b>14</b>
ANEXO I - DEFINIÇÕES ADICIONAIS.....	16
ANEXO II - DIAGRAMA DOS PROCEDIMENTOS DE SINALIZAÇÃO E DE RESPOSTA .....	17
ANEXO III - FORMULÁRIO DE SINALIZAÇÃO .....	18

## 1. INTRODUÇÃO

WeWorld-GVC (doravante designada por WeWorld), 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 26 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 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 excluídas. Um mundo, terra de todos, em que ninguém seja excluído.

A ação da WeWorld dirige-se principalmente a garotas, garotos, mulheres e jovens, que são os principais motores de mudança em todas as comunidades para um mundo mais justo e inclusivo. WeWorld 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 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 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 detentores de direitos, 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 objetivo deste documento é, portanto, o de reforçar e promover as medidas organizacionais dirigidas à tutela dos ambientes de trabalho em que a WeWorld 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 está empenhada em promover o bem-estar de cada ser humano. O objetivo 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, 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, 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 a outros títulos.

## 2. POSIÇÃO DA WE WORLD

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. Em linha com este princípio fundamental, a WeWorld 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 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 (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 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 proteção de qualquer tipo de abuso.

A WeWorld adere a, e promove os seis princípios fundamentais em matéria de proteção dos abusos, expressos pelo Inter-Agency Standing Committee, (IASC)<sup>1</sup> 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 fato 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

---

<sup>1</sup> [https://interagencystandingcommittee.org/system/files/rules\\_on\\_sexual\\_conduct\\_for\\_humanitarian\\_workers\\_-\\_plain-language\\_english\\_0\\_0.pdf](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 atos 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 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 atos 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 ações 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 ato que seja perpetrado contra a vontade da pessoa que é afetada, ditado por razões baseadas em discriminação de género e em dinâmicas de poder desiguais. Estão incluídos nesta categoria também as ameaças e os atos de coação. 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 efetuada contra mulheres, garotas, homens e garotos.<sup>2</sup>

#### EXPLORAÇÃO, ABUSO SEXUAL E ASSÉDIO

Para uma definição dos atos de exploração, abuso sexual e assédio (acrónimo SEAH em Inglês) utilizam-se as definições fornecidas pelas Nações Unidas<sup>3</sup>:

- **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, seja que esta se realize com a força ou com coação ou tirando vantagem de dinâmicas de poder desiguais. Inclui a agressão sexual (violação tentada, acariciamentos e assédio, a constrição à realização de atos de sexo oral ou apalpões, etc.) quer a violação em sentido estrito. Com base no regulamento das Nações Unidas, todo o ato sexual com uma pessoa de idade inferior a 18 anos é considerado abuso sexual.
- **ASSÉDIO SEXUAL:** Uma sucessão de comportamentos e ações 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,

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

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

verbais ou físicos, que são ou poderiam razoavelmente ser considerados como ofensivos ou humilhantes.

## **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 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 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 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 incorpora e maximiza o princípio do não causar dano (Do No Harm) na realização das suas atividades. 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 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 interações, a fim de reduzir no mínimo a possibilidade de causar danos por inadvertência.

## **PROGRAMAÇÃO SEGURA**

É de fundamental importância que todas as atividades sejam atentamente projetadas e realizadas, tendo em conta riscos e ameaças potenciais, e minimizando-os o mais possível. A



WeWorld adota medidas de prevenção e mitigação em cada fase da implementação do projeto, para evitar causar danos inadvertidamente, integrando simultaneamente as melhores práticas.

## **ACCOUNTABILITY E TRANSPARÊNCIA**

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

Em caso de denúncia de um presumível abuso, a WeWorld compromete-se em adotar 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 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 irá assegurar que estes adirem ao presente documento, respeitando as regras aqui expressas, ao longo de toda a intervenção.

## **PROTECÇÃO DOS DADOS E RESERVA**

Todo o pessoal WeWorld 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 informação<sup>4</sup>.

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

## **REFORÇO DAS CAPACIDADES**

A WeWorld compromete-se ativamente 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.

---

<sup>4</sup>De acordo com o protocolo de dados da WeWorld baseado no RGPD UE 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:

### ADMISSÍVEL

- 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 ativamente a implementação da presente Política e apoiar os princípios fundamentais;
- manter sempre relações profissionais tanto com os *detentores de direito*, 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 da presente política acerca do que possa ter visto ou vivenciado 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.

### NÃO ADMISSÍVEL

- manter relações sexuais, ter relações sexuais ou iniciar qualquer atividade 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 ou isenta de responsabilidades;
- manter relações sexuais, ter relações sexuais ou iniciar qualquer atividade sexual com os beneficiários das atividades institucionais da WeWorld. 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 atividade 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 entregando presentes excessivos.

As listagens acima referidas não são exaustivas. O pessoal e os outros destinatários deste documento devem ter em consideração todos os comportamentos e ações 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 ações que infringjam os princípios fundamentais aqui delineados serão consideradas uma violação da presente Política.

Finalmente, é preciso recordar que, apesar das ações 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 compromete-se em criar e manter um ambiente em que os direitos humanos sejam promovidos e respeitados.

### SENSIBILIZAÇÃO

É essencial que toda a equipe da WeWorld, 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 recebe o presente documento no momento da estipulação do contrato com a Organização. É necessário prestar particular atenção às atividades de sensibilização que são realizadas 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 WeWorld 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 proteção 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 compromete-se em reduzir estes riscos no mínimo e a acionar as melhores práticas. Antes do início e durante todo o seu ciclo, os projetos são avaliados e monitorados para garantir que todas as atividades estejam em linha com os princípios fundamentais expressos na presente Política. As políticas de salvaguarda, adotadas por eventuais terceiras partes envolvidas na realização das intervenções institucionais da WeWorld, 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 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 adotados 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.

## PONTO FOCAL DE SALVAGUARDA (SAFEGUARDING FOCAL POINT)

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

O Ponto Focal de Salvaguarda é uma pessoa identificada entre os membros da equipe, e pelo menos um Ponto Focal de Salvaguarda (PFS) é nomeado em cada país onde a WeWorld opera com os seus próprios escritórios e pessoal. As responsabilidades específicas do SFP são definidas nos termos de referência que devem ser redigidos juntamente com a nomeação. Em qualquer caso e regra geral, o SFP promove e facilita a aplicação desta política e procedimentos relacionados e a sua implementação a nível local, contribui para as atividades de sensibilização e formação sobre questões de salvaguarda e é geralmente a pessoa que pode ser envolvida na análise de riscos e/ou problemas relacionados com a salvaguarda, situações de exploração, abuso ou assédio, encaminhando-os e submetendo-os, quando aplicável, à QLC - Quality, Legal & Compliance Unit na sede como a pessoa nomeada e encarregada de lidar com as denúncias e o possível processo de investigação.

O SFP em cada país é uma figura envolvida na gestão dos mecanismos de comunicação, e/ou FCM<sup>5</sup> estabelecidos a nível de cada país ou projeto. Caso o SFP receba um relatório de uma violação desta política cometida por funcionários da WeWorld ou por terceiros afiliados<sup>6</sup> à WeWorld no desempenho das suas atividades, o SFP é obrigado a informar a Unidade QLC sem demora, utilizando os canais fornecidos, para que o caso possa ser tratado.

## SELEÇÃO SEGURA

A WeWorld adota as medidas necessárias a fim de assegurar que os potenciais novos empregados ou colaboradores sejam submetidos a adequados triagem 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 contatos dos anteriores empregadores, que possam ser contactados para avaliar a habilitação do candidato para trabalhar com crianças e adultos vulneráveis.

---

<sup>5</sup> Mecanismos de feedback e de reclamação estabelecidos a nível nacional em cada projeto/programa.

<sup>6</sup> As entidades afiliadas são definidas como parceiros, consultores, fornecedores ou quaisquer outras entidades que, direta ou indiretamente, de forma permanente ou temporária, remunerada ou não, estabeleçam relações com a WeWorld.

- **Modelo de Declaração:** os novos empregados são obrigados a assinar uma Declaração, em que 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 afetem eles próprios, ou consequências que interfiram com o tratamento que lhes é reservado por parte do pessoal do projeto, 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 objetivos 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 garante que as suas plataformas e redes sociais 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 deve adoptar a máxima cautela e prestar atenção quando publica informações relativas ao próprio trabalho nas suas contas (account) privadas de mídia social. O pessoal não pode interagir com os beneficiários em nenhuma plataforma ou rede social.

## 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. Cada vez que se trabalha com crianças, devem estar presentes pelo menos dois adultos.

A WeWorld 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. São exceção 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, incluindo os voluntários e os outros destinatários do presente documento, têm o dever de sinalizar qualquer receio, suspeita, ou ato que lhes cheguem ao conhecimento relativo a situações de exploração, abuso ou assédio. A denúncia é efetuada de acordo com as modalidades descritas nos procedimentos de sinalização.

A pessoa que tiver sofrido atos contrários à presente política tem a faculdade de escolher se efetuar 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 será objeto de inquérito, no seguimento do qual serão tomadas as oportunas ações. A WeWorld fornecerá apoio ao denunciante e garantirá a necessária reserva.

### SINALIZAÇÕES

No caso das sinalizações de atos 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 efetuar 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?** Qualquer fato, acontecimento ou comportamento que possa potencialmente ou hipoteticamente constituir uma violação desta política, relacionado com suspeitas de exploração, abuso ou assédio, sempre que o autor presumível seja um membro do pessoal, ou um indivíduo associado à WeWorld para efeitos de realização das suas atividades.

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

## A QUEM?

- Qualquer denúncia deve ser feita através do canal WeWorld criado para esse fim, através do acesso à plataforma disponível no seguinte link <https://whistleblowersoftware.com/secure/WeWorld> e, em alternativa, também através de um código QR disponível no sítio Web da Fundação e nas suas instalações. A plataforma garante a confidencialidade do autor da denúncia, das pessoas envolvidas ou citadas na denúncia, bem como do conteúdo e da documentação relativa à denúncia, e a proteção contra retaliações.

- Em alternativa, a denúncia pode ser feita ao Ponto Focal de Salvaguarda, que a comunicará obrigatoriamente à Unidade de QLC da sede, caso se trate de violações cometidas por colaboradores da WeWorld ou seus associados. A denúncia pode também ser feita à chefia direta, se por qualquer motivo não for possível contactar o Ponto Focal de Salvaguarda ou utilizar a plataforma dedicada.

O Safeguarding Focal Point, em virtude das suas competências profissionais representa uma garantia adicional sobre o funcionamento e a aplicação da atual política também a nível local. A própria não compromete o funcionamento da whistleblowing e a possibilidade para qualquer um de se dirigir diretamente a Unidade Quality, Legal, Compliance (QLC) se necessário.

- As denúncias podem também, em alternativa, ser dirigidas diretamente à Unidade QLC, enquanto entidade responsável pelo tratamento das irregularidades e eventuais processos de investigação conexos. A Unidade pode ser contactada escrevendo para [compliance@weworld.it](mailto:compliance@weworld.it), ou solicitando uma reunião direta. Mesmo nesta eventualidade, será garantida a máxima confidencialidade da pessoa do denunciante, das pessoas envolvidas ou referidas na denúncia, bem como do conteúdo e documentação relacionados com a própria denúncia e a proteção contra retaliações.

**COMO?** As sinalizações através da plataforma específica podem ser feitas por escrito ou oralmente, e de forma anónima ou confidencial, à escolha do autor da denúncia. O denunciante é progressivamente atualizado sobre o estado da denúncia.

Em alternativa, as denúncias podem ser feitas oralmente, pessoalmente, por correio eletrónico para o Ponto Focal de Salvaguarda ou para a Unidade QLC. Está disponível um modelo de relatório, que se encontra em anexo a esta política. 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).

A Unidade QLC tem a supervisão global sobre a implementação e monitoramento da presente política e das políticas organizacionais. Portanto, compete a Unidade QLC avaliar as sinalizações, nomear o/os sujeito/s encarregado/s de investigar sobre as sinalizações e informar a Diretora Geral, o Presidente da WeWorld e o Conselho de Administração que, irão realizar os procedimentos disciplinares formais, caso os fatos indicados nas sinalizações sejam efetivamente detetados.

A investigação deve ser iniciada logo que o formulário de denúncia seja apresentado à Unidade QLC, após uma primeira análise destinada a verificar a viabilidade processual da investigação.

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 respetivos procedimentos de sinalização e de inquérito.

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

## **SALVAGUARDA DAS RETALIAÇÕES**

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

## **INFORMAR O SOBREVIVENTE**

Para além de receber pleno apoio e assistência, o sobrevivente será informado 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 fato 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 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 efetuada de boa fé, cujos factos mencionados não sejam depois efetivamente verificados em fase de inquérito, não será tomada qualquer ação contra a pessoa denunciante.

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

# **8. PROTEÇÃO DAS VÍTIMAS E DOS SOBREVIVENTES**

A WeWorld faculta aos sobreviventes de episódios de exploração, abuso ou assédio, o acesso ao apoio psicossocial, médico e legal, fornecendo-lhes serviços diretos ou encaminhando-os



em alternativa, para as agências especializadas presentes no território, incluindo as agências das Nações Unidas. A WeWorld 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, será 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 ativamente 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, 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 corretos de sinalização.

## 10. IMPLEMENTAÇÃO, MONITORAMENTO 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 da equipe, da comunidade e das partes interessadas são altamente encorajados a fim de melhorar e consolidar os procedimentos existentes. A WeWorld põe também à disposição um canal de comunicação interno, que remete à Unidade de Quality, Legal, Compliance, a fim de partilhar as sugestões para o melhoramento desta política.

A presente política está sujeita a revisões periódicas, pelo menos uma vez em cada cinco anos, por parte do Conselho de Administração.

## **ANEXO I - 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 estresse 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.

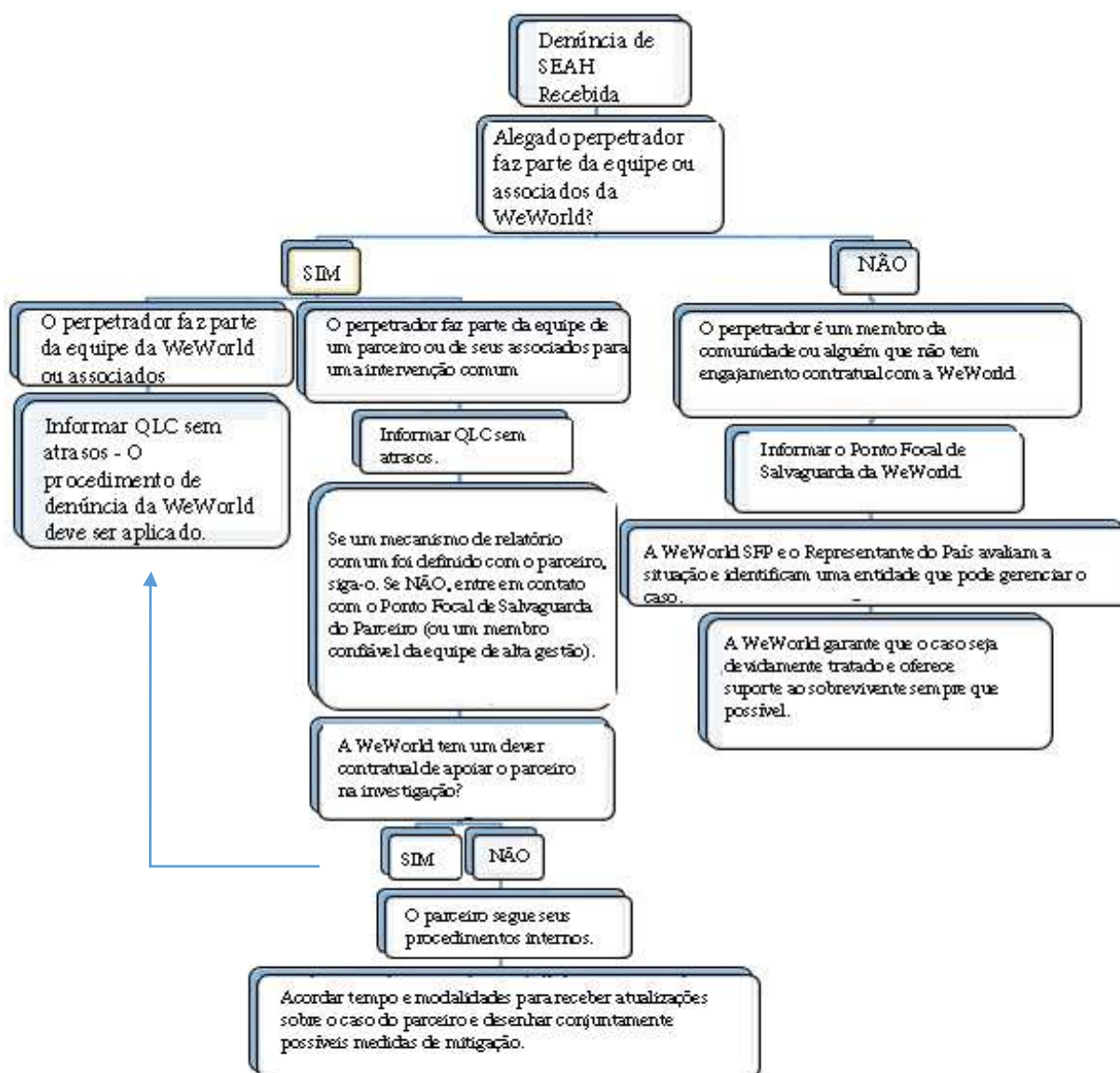
### **TRÁFICO**

O tráfico manifesta-se no recrutamento ilícito e transporte de pessoas, efetuado com a força ou com o engano, a fim de as obrigar à escravidão, à prostituição, a trabalhos forçados, a trabalho doméstico forçado, à escravidão 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 II - DIAGRAMA DOS PROCEDIMENTOS DE SINALIZAÇÃO E DE RESPOSTA



## ANEXO III - FORMULÁRIO DE SINALIZAÇÃO

Aviso: Observe que, antes de fazer uma denúncia, é necessário ler atentamente o Procedimento de Denúncia adotado pela Organização, em particular:

- a quem ela chega e como é tratada
- quais proteções para o denunciante são fornecidas pela organização.

Também é necessário ler a política de privacidade.

Por fim, observe que uma denúncia só será investigada e verificada se for bem fundamentada e documentada. Para obter mais informações, acesse este link <https://whistleblowersoftware.com/secure/WeWorld>

**Assunto / título do relatório**

---

---

---

**Dados do denunciante - \*somente no caso de uma denúncia confidencial e não anônima**

Digite os dados do denunciante.

Nome completo do denunciante: \_\_\_\_\_

Endereço de e-mail: \_\_\_\_\_

Cidade: \_\_\_\_\_

País: \_\_\_\_\_

Cargo na Organização ou relacionamento com a Organização (no caso de uma pessoa que não tenha um vínculo empregatício com a We World): \_\_\_\_\_

**Indicação dos dados para contato posterior entre a Gestora e o denunciante, no caso de uma denúncia confidencial e não anônima.**

Indicar o canal por meio do qual será contatado e receberá atualizações do Gerente.

- E-mail: \_\_\_\_\_
- Endereço: \_\_\_\_\_

**Onde foram cometidos os atos relatados? (indique o local específico, identificando claramente o país, a cidade/vila e o escritório da We World mais próximo)**

Indicar o local exato

---

---

---

Por favor, indique o escritório da WeWorld mais próximo

---

---

---

**Quando os atos relatados foram cometidos? (indique uma data ou período de tempo)**

Indique uma data ou período de tempo: \_\_\_\_\_

**Indicar as categorias associadas ao alerta**

- Abuso de poder
- Outros (como comportamento discriminatório)
- Comportamento inaceitável
- Conflito de interesses
- Abuso infantil
- Sexismo
- Exploração, abuso, assédio sexual
- Terrorismo
- Violações da lei ambiental/danos ambientais
- Violação das políticas da empresa
- Violações da legislação da UE

**O que aconteceu? Descreva os fatos que o senhor está relatando, quem os cometeu e como. É importante incluir todos os detalhes de que o senhor dispõe e ser o mais preciso possível, indicando a fonte de cada acusação ou informação. O senhor também pode anexar quaisquer arquivos (por exemplo, documentos, imagens, gravações) que incluam evidências específicas do caso relatado.**

Forneça uma descrição dos fatos:

---

---

---

---

---

**Há alguma evidência (por exemplo, documentação, imagens, gravações) que o senhor gostaria de compartilhar para apoiar seu relatório? Favor anexar arquivos**

**Há outras pessoas informadas ou testemunhas dos fatos que o senhor está relatando?**

- Sim
- Não
- Não sei

Em caso afirmativo, o senhor pode fornecer o nome, a função/cargo ou qualquer outra informação relevante?

---

---

---

**O senhor sabe se os fatos que está relatando já foram relatados anteriormente a outras autoridades ou a alguém dentro ou fora da We World?**

- Sim
- Não
- Não sei

Em caso afirmativo, forneça detalhes:

---

---

---

**Comentários/observações adicionais ou o que o senhor quiser acrescentar**

- Confirmo que li a política de privacidade (anexada a este formulário).
  
- Confirmo, até onde sei, que minha declaração é verdadeira. Estou ciente de que os relatórios de denúncia feitos com conhecimento de sua falsidade ou com desconsideração deliberada de sua verdade ou falsidade constituem uma violação disciplinar e podem levar a sanções ou consequências legais mais graves.  
(Obrigatório)

---

Assinatura (opcional, apenas no caso de denúncias confidenciais e não anônimas)





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](http://www.weworld.it)