

POLÍTICA DE PROTEÇÃO A CRIANÇAS, ADOLESCENTES E ADULTOS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE



SUMÁRIO //

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO, COMPROMISSOS, PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

1 > Objetivo da política	4
2 > Missão da Organização	4
3 > Valores	5
4 > Compromisso com a proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade com atenção especial a crianças e adolescentes	6
5 > Alcance	6

CAPÍTULO II - GLOSSÁRIO

6 > Definições	7
----------------------	---

CAPÍTULO III - CONDUTAS: IDENTIFICAÇÃO E MITIGAÇÃO DE RISCOS, CÓDIGO DE CONDUTA E USO DE IMAGEM E INFORMAÇÕES EM MATERIAIS DE COMUNICAÇÃO

7 > Compromisso com a gestão de riscos	10
8 > Código de conduta	11
9 > Publicações e materiais de comunicação	13

CAPÍTULO IV - SELEÇÃO E TREINAMENTO DE COLABORADORES

10 > Seleção de colaboradores	14
11 > Treinamento	15

CAPÍTULO V - GESTÃO DA POLÍTICA: PONTO FOCAL, COMITÊ E CANAL PARA CONSULTAS E DENÚNCIAS

12 > Gestão da política - Ponto focal e comitê	16
13 > Consultas para esclarecimento de dúvidas	16
14 > Denúncias de violação desta política	17
15 > Confidencialidade	18

CAPÍTULO VI - MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

16 > Monitoramento e avaliação	19
--------------------------------------	----

CAPÍTULO VII - DISPOSIÇÕES FINAIS

17 > Publicidade e acessibilidade	20
18 > Compromisso dos colaboradores	20
19 > Entrada em vigor	20

POLÍTICA DE PROTEÇÃO A CRIANÇAS, ADOLESCENTES E ADULTOS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE

A SILO – ARTE E LATITUDE RURAL é uma organização da sociedade civil que cria, acolhe e difunde arte, ciência, tecnologia e agroecologia na área de Proteção Ambiental da Serrinha do Alambari, localizada na Serra da Mantiqueira, tríplice fronteira entre os estados de Rio de Janeiro, Minas Gerais e São Paulo. Nossas atividades possuem abrangência nacional e internacional, onde os beneficiários são:

- (i) quilombolas, produtoras/es rurais, assentados da reforma agrária;
- (ii) escolas rurais da região;
- (iii) mulheres ;
- (iv) organizações, coletivos e grupos dos setores privado, público e do terceiro setor neles incluídos o setor cultural e universidades.

A Silo não trabalha com as temáticas específicas de proteção aos direitos de grupos vulneráveis, porém, com base em seus valores e princípios, considera inaceitável qualquer violação de direitos de crianças, adolescentes e adultos em situação de vulnerabilidade e com os quais a Silo se relaciona direta ou indiretamente no âmbito de sua atuação. Com o propósito de criar um ambiente seguro para essas pessoas, a Silo formulou a presente Política de Proteção, aplicável a todos os seus programas, projetos e atividades.

A Silo é uma organização composta majoritariamente por mulheres, entre elas mulheres negras, lgbtqia+ e racializadas o que implica em um cuidado de duas vias para evitar que também a equipe da organização possa vir a ser potencialmente vítima de atos de violência como misoginia, sexismo e LGBTIQ+fobias.

CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO, COMPROMISSOS, PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

1 > OBJETIVO DA POLÍTICA

A presente Política tem enquanto objetivo promover a defesa e salvaguarda da integridade e bem-estar das crianças, adolescentes, mulheres e adultos em situação de vulnerabilidade, representando o empenho da organização em proteger e promover os direitos dessas pessoas, incluindo a sua proteção em relação a todas as formas de abuso e exploração e a resposta adequada a eventuais suspeitas de violação deste compromisso de proteção.

Na prática, implica em:

- › Garantir que os processos ou procedimentos da Organização não causem prejuízos, de forma deliberada ou inadvertidamente, às crianças, adolescentes, mulheres e adultos em situação de vulnerabilidade;
- › Proteger as crianças, adolescentes, mulheres e adultos em situação de vulnerabilidade de abusos e maus-tratos eventualmente relacionados à atuação institucional;
- › Prevenir males à saúde ou ao desenvolvimento das crianças, adolescentes, mulheres e adultos em situação de vulnerabilidade que possam ser provenientes das operações e programas da Silo;

2 > MISSÃO DA ORGANIZAÇÃO

Acolher, criar e compartilhar saberes por meio de práticas experimentais e imersivas, visando a reconexão com o território rural, a emancipação e o desenvolvimento humano.



3 > VALORES

• DIVERSIDADE

> DE PESSOAS

Promover um espaço seguro de trabalho e convivência que não tolere comportamentos discriminatórios de qualquer natureza.

> DE SABERES

Valorizar e compartilhar modos de vida e saberes.

• PERTENCIMENTO

Criar um ambiente acolhedor no qual todas se sintam parte dos processos e conectadas ao território.

• IMERSÃO

Práticas que, a partir da cotidianidade, favorecem um mergulho nos processos.

• EXPERIMENTAÇÃO

Criar um espaço aberto ao erro, que valoriza o processo.

• COLABORAÇÃO

Estimular as trocas, a convivência e o pensamento do bem comum.

• ESCUTA

O saber não circula de cima para baixo.

• NÃO CAUSAR DANOS

Do no harm: atuar no território com respeito e responsabilidade.

• TRANSPARÊNCIA

Prestar contas à sociedade dos recursos e gestão da Silo - Arte e Latitude Rural.



4 > COMPROMISSO COM A PROTEÇÃO DE PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE COM ATENÇÃO ESPECIAL A CRIANÇAS E ADOLESCENTES

A Silo se compromete com a proteção de crianças, adolescentes, mulheres e adultos em situação de vulnerabilidade, portanto, não há margem de tolerância nesse assunto. Entendemos que essas pessoas estão sujeitas a diferentes formas de violência, sendo portadoras do direito à proteção quanto a possíveis violências e danos.

Para tanto, enquanto organização, posicionamo-nos em implementar políticas abrangentes a todos nossos programas, projetos e atividades internas e externas. Desde já enfatizando a importância da comunicação de qualquer suspeita de dano decorrente da atuação da organização ou de suas colaboradoras e nosso compromisso perante a apuração das denúncias e da tomada de providências necessárias para reparar as vítimas, responsabilizar os responsáveis e evitar que episódios semelhantes voltem a ocorrer.

5 > ALCANCE

Esta política diz respeito a todas as membras da equipe da Silo e as prestadoras de Serviço a ela vinculadas não importando se trabalham em período integral, parcial ou por contrato de trabalho a termo fixo. Abordando ainda, colaboradoras, mentoras, facilitadoras, ou demais envolvidas que de alguma maneira estejam vinculadas à organização em atividades por ela promovidas. As violações desta política constituem um ato de má conduta, sujeitas a medidas disciplinares, podendo, inclusive, culminar com demissão.



CAPÍTULO II

GLOSSÁRIO

6 > DEFINIÇÕES

Nos termos desta Política de Proteção a crianças, adolescentes, mulheres e adultos em situação de vulnerabilidade, consideram-se as seguintes definições:

ABUSO: inclui violência física ou mental, negligência, maus-tratos ou exploração, incluindo abuso sexual.

ADOLESCENTE: a pessoa entre doze e dezoito anos de idade, incluindo as pessoas, entre 16 e 18 anos, que tiverem sido emancipadas. Esta definição está alinhada ao Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA - Lei nº 8.069 de 13 de Julho de 1990), inclusive.

ADULTO EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE: pessoa entre trinta e sessenta anos de idade que, em virtude de idade, doença, deficiência ou do contexto em que está inserida, não possui condições adequadas para se proteger contra qualquer tipo de dano significante. No âmbito organizacional, a vulnerabilidade é potencializada quando se instalam relações assimétricas e autoritárias de poder.

ASSENTAMENTO RURAL: O assentamento de reforma agrária é um conjunto de unidades agrícolas, instaladas pelo Incra em um imóvel rural. Cada uma dessas unidades, chamada de parcelas ou lotes, é destinada a uma família de agricultor ou trabalhador rural sem condições econômicas de adquirir um imóvel rural. Os assentamentos se dão em latifúndios improdutivos, grilados, com crimes ambientais e/ou trabalhistas, nos quais as famílias camponesas se instalaram para transformação em territórios de reprodução social dessas famílias. As famílias assentadas vivem, trabalham e produzem principalmente alimentos, com o objetivo principal a soberania alimentar, ou seja, garantir a produção de alimentos saudáveis, acessíveis ao povo brasileiro, seja em nível municipal, estadual ou mesmo nacional.

CRIANÇA: a pessoa até doze anos de idade incompletos. Esta definição está alinhada ao Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA - Lei nº 8.069 de 13 de Julho de 1990).

DANO: violação da integridade física, psíquica ou moral da pessoa decorrente da ação ou omissão, incluindo negligência, abuso, discriminação, exploração, violência, crueldade, opressão ou qualquer outra forma de violação. Refere-se aos impactos ou consequências negativas advindas dessas ações sobre crianças, adolescentes, mulheres e adultos em vulnerabilidade.

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE: O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) é o conjunto de normas que dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente. Tem como objetivo a proteção integral da criança e do adolescente. Trata-se de um marco legal e regulatório dos direitos humanos de crianças e adolescentes no Brasil.

GÊNERO: papel, função ou comportamento esperado de alguém com base em seu sexo biológico. Sistema de representações que atribui significado (identidade, valor, prestígio, posição de parentesco, status dentro da hierarquia social etc.) a indivíduos dentro da sociedade.

INVESTIGAÇÃO: processo de procura e análise de indícios de eventual conduta ilegal ou violadora de políticas, procedimentos ou diretrizes do Comitê.

JOVENS: De acordo com o Estatuto da Juventude, aprovado pelo parlamento brasileiro em 2013, jovens são as pessoas com idade entre 15 e 29 anos. Importante ressaltar que dentre o grupo dos jovens, pessoas entre 15 e 18 anos são consideradas adolescentes pelo ECA.

POLÍTICA DE SALVAGUARDA E PROTEÇÃO ÀS CRIANÇAS, ADOLESCENTES, MULHERES E ADULTOS EM VULNERABILIDADE: descreve as atividades, normas de conduta, políticas e procedimentos a aplicar em quaisquer atividades ou contatos com o público referido, incluindo a resposta a qualquer forma de abuso ou situação que coloque o bem-estar dessas pessoas em risco. Na prática, implica:

- A.** Protegê-los de abusos e maus-tratos durante e após atividades e interações propostas pela Organização dentro e fora do espaço da sede;
- B.** Prevenir males à saúde ou ao desenvolvimento das crianças/adolescentes/mulheres/adultos em vulnerabilidade em decorrência da ação institucional;
- C.** Garantir que os processos ou procedimentos da Organização não causem prejuízos, de forma deliberada ou inadvertidamente, às crianças, adolescentes, mulheres e adultos em vulnerabilidade.

POVOS, COMUNIDADES TRADICIONAIS E AGRICULTORES FAMILIARES

(PCTAFS): grupos culturalmente diferenciados e que se reconhecem como tais, que possuem formas próprias de organização social, que ocupam e usam territórios e recursos naturais como condição para sua reprodução cultural, social, religiosa, ancestral e econômica, utilizando conhecimentos, inovações e práticas gerados e transmitidos por tradição.

QUILOMBO: grupos étnico-raciais possuidores de trajetória histórica própria, dotado de relações territoriais específicas, com presunção de ancestralidade negra relacionada com a resistência à opressão histórica sofrida, caracterizados de acordo com critérios de auto-atribuição atestados pelas próprias comunidades. A palavra quilombo é originária do idioma africano quimbunko, que significa: sociedade formada por jovens guerreiros que pertenciam a grupo étnicos desenraizados de suas comunidades.

RACISMO: é uma ideologia que prega a superioridade de uma raça sobre a outra. Atribuindo um significado social negativo a determinados padrões de diversidades fenotípicas que justificam o tratamento desigual. Em outras palavras é acreditar que determinados grupos sociais são inferiores, incapazes, “primitivos”... gerando com isso negação e violação dos seus direitos. Produz desigualdades que se expressam nos baixos níveis de escolaridade e renda, na falta da participação no poder, acesso negado ou dificultado aos bens e serviços. No Brasil, racismo é crime inafiançável e imprescritível, conforme Artigo 5º, XLI e XLII, da Constituição Federal de 1988, tipificado nas Lei n. 7.716/1989.

VIOLÊNCIA DE GÊNERO: Refere-se a todas as formas de violência física, psicológica, dano ou sevícia, tratamento negligente, maus tratos ou exploração, incluindo o abuso sexual, baseado no gênero. Qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.

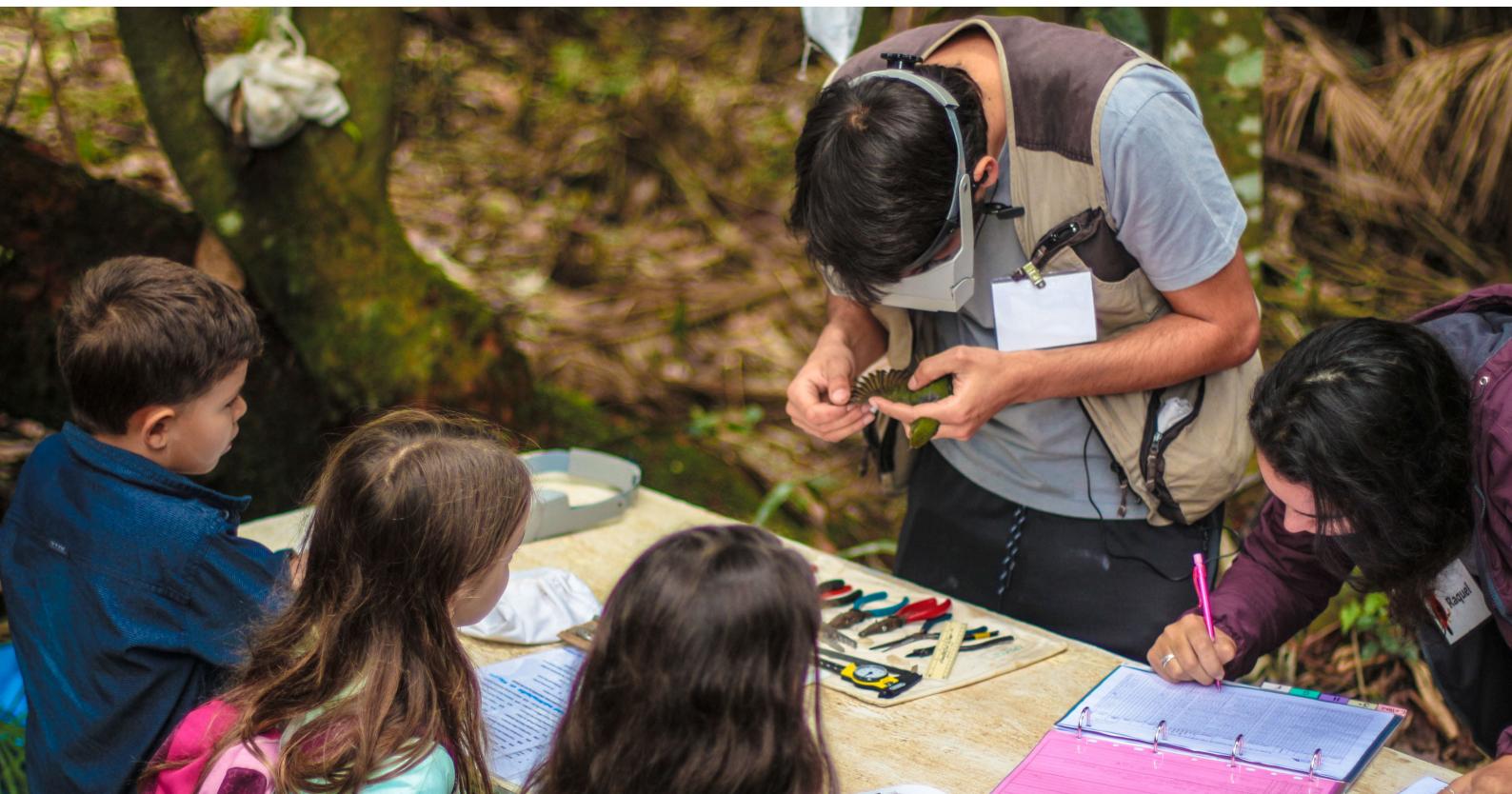


CAPÍTULO III

CONDUTAS: IDENTIFICAÇÃO E MITIGAÇÃO DE RISCOS, CÓDIGO DE CONDUTA E USO DE IMAGEM E INFORMAÇÕES EM MATERIAIS DE COMUNICAÇÃO

7 > COMPROMISSO COM A GESTÃO DE RISCOS

A Silo compromete-se em identificar e mitigar riscos que possam ocorrer devido às ações institucionais e que possam afetar os diferentes grupos com quem trabalhamos. Sendo assim, a cada novo projeto ou programa em andamento, vamos realizar o levantamento de riscos e o monitoramento dos mesmos, fazendo a partir desses novos levantamentos, a alteração do presente documento caso seja necessário. Frisamos que não há margem de tolerância neste assunto e que a preocupação com a gestão de riscos estará presente em todos os nossos programas, projetos e atividades.



8 > CÓDIGO DE CONDUTA

Enquanto membros da organização e suas colaboradoras se encontrarem em atuação junto a crianças, adolescentes, mulheres e adultos em situação de vulnerabilidade, deverão se conduzir pela missão, valores e compromissos da organização, orientadas pelos princípios aqui expostos:

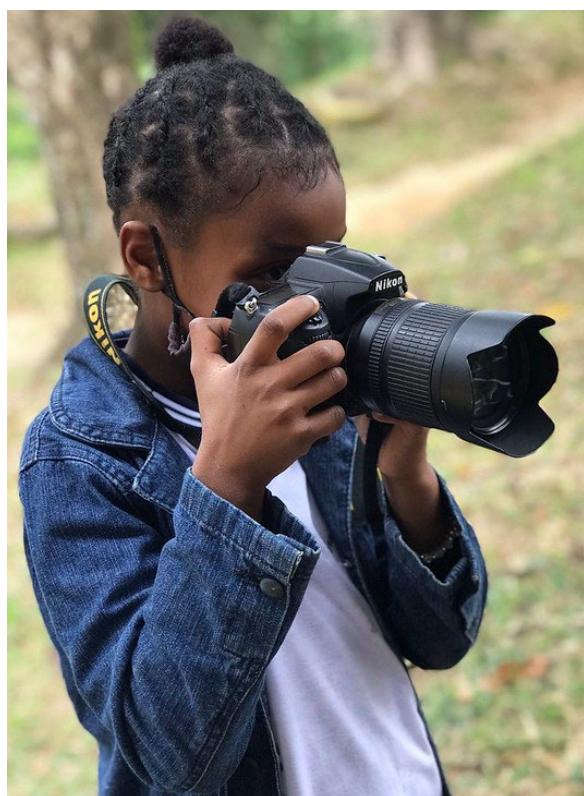
Durante a realização de quaisquer atividades, todas contempladas por esta política terão o princípio de evitar expor as pessoas a riscos adicionais através de nossa ação, e permanecer consciente do contexto em que as atividades estão ocorrendo;

Todas as crianças, adolescentes, mulheres e adultos em situação de vulnerabilidade possuem direito à proteção contra danos;

Todos têm responsabilidade de apoiar a proteção de crianças, adolescentes, mulheres e adultos em situação de vulnerabilidade;

Todas as ações relativas à proteção devem ser adotadas no melhor interesse das crianças, adolescentes, mulheres e adultos em situação de vulnerabilidade;

Nenhuma colaboradora ou membra da equipe da Silo poderá valer-se de seu cargo ou dos benefícios proporcionados pela organização para induzir pessoas em situação de risco/violência a adotar comportamentos que lhes sejam potencialmente danosos. Assim, proíbe-se estritamente que membra da equipe e representantes participem ou promovam qualquer forma de comportamento abusivo, que explore ou cause danos às crianças e adolescentes, mulheres e adultos em situação de vulnerabilidade;



É vedado que membros da equipe e representantes participem de qualquer tipo de atividade sexual com qualquer pessoa com menos de 18 anos. Não serão aceitas alegações de desconhecimento acerca da idade da(o) criança ou adolescente;

Afirmamos ainda que todas alcançadas por esta Política têm o dever de proteger os direitos das crianças, adolescentes, mulheres e adultos em situação de vulnerabilidade, bem como o dever de assegurar que cada aspecto do trabalho

que desenvolvemos seja desempenhado de forma a garantir os direitos, dignidade e empoderamento das crianças, adolescentes, mulheres e adultos em situação de vulnerabilidade.

No intuito de dirimir e responder a possíveis crises psicológicas/psíquicas, a Silo solicitará durante o processo de seleção de participantes de eventos imersivos, a indicação da utilização de medicamentos de uso contínuo e de pelo menos um contato de emergência. Caso identificada uma possível crise durante um evento, a pessoa será devidamente realocada e encaminhada para casa, familiares ou instituições de saúde, conforme o caso.



No caso em que os programas e projetos requeiram o pernoite dos envolvidos nas atividades, em caso de incômodos ou inconvenientes, os participantes deverão ficar livres para solicitarem mudanças de alocação a partir da solicitação justificada. Isso se dá pelo nosso compromisso de responder prontamente a qualquer indicação ou verificação de uma violência, assegurando que a vítima tenha acesso a diferentes formas de apoio psicológico, serviço legal e confidencialidade durante o processo.

Será disponibilizado ainda durante os eventos, um canal específico de denúncia para casos de abusos, sobre o qual asseguramos a eficácia de maneira a minimizar a carga de denúncia que recai sobre as vítimas e de reduzir o risco de retaliação, reforçando a confidencialidade da denúncia e sua documentação segura e ética. No caso de pernoite, haverá a disponibilização de cópias desta Política e do Código de Ética e Conduta em cada quarto. Ao verificar-se a ocorrência de agressão sexual, a pessoa agressora deverá ser expulsa, realizando-se a aplicação dos mecanismos legais e cabíveis de acordo com os casos.

Durante as imersões e eventos, promover-se-á conversas sobre violência de gênero e racial, temática esta que deverá ser resgatada durante as assembleias/reuniões promovidas. Também será promovido junto a equipe formações sobre acesso a territórios, racismo e gênero. Ocorrendo, antes de cada atividade de campo promovida, a contextualização dos territórios junto aos representantes locais ou Conselheiras da Silo.

Ademais, a Silo buscará realizar revisões periódicas de sua estratégia de comunicação, avaliando-a e atualizando-a, com o objetivo de investir na nossa comunicação dentro de redes compostas por pessoas não-brancas, evitando assim o racismo estrutural nos eventos por ela promovidos.

Além dos parâmetros estabelecidos nesta Política, a Silo dispõe de um Código de Ética e Conduta. Este foi elaborado no intuito de corroborar com a compreensão dos valores da instituição, das especificidades do nosso público alvo, dos parâmetros para orientação de conduta e dos mecanismos e procedimentos internos. Tendo assim, o objetivo de aperfeiçoar a cultura ética na organização e administrar conflitos de interesses nos seus relacionamentos internos e externos. O Código de Ética e Conduta pode ser acessado por meio do seguinte link: www.l1nq.com/Q7XL3

9 > PUBLICAÇÕES E MATERIAIS DE COMUNICAÇÃO

Será requerido a todas participantes dos eventos promovidos pela organização, a autorização por escrito do uso de suas imagens, incluindo aqui a autorização de pais ou responsáveis no caso de menores de 18 anos, resguardando-se àqueles que não fizerem a cessão do uso. O termo de uso deverá ser lido por completo pela colaboradora responsável pela comunicação para garantir seu conhecimento e compreensão pelo público. Imagens e informações que possivelmente possam expor as pessoas a situação constrangedora, ainda que com a autorização inicial de uso, deverão ser objeto de nova consulta de consentimento no caso de intenção de publicização da mesma.



CAPÍTULO IV

SELEÇÃO E TREINAMENTO DE COLABORADORES

10 > SELEÇÃO DE COLABORADORES

Ao realizarmos a contratação de novas profissionais ou prestadoras de serviços, de acordo com a especificidade da vaga, a Silo adotará um dos métodos, além da solicitação de referências, a seguir:

- › Realização de entrevista;
- › Análise de currículo;
- › Solicitação de referências, no mínimo duas, de contatos profissionais da candidata, preferencialmente ex-empregadoras;
- › Avaliação psicológica para verificar a aptidão do candidato para trabalhar com pessoas em situação de vulnerabilidade;
- › Período de experiência em cumprimento da função;
- › Solicitação de atestado de antecedentes criminais.

No caso de solicitação de referências, estas serão contactadas para uma investigação da conduta e da atuação profissional das pessoas candidatas. Em complementaridade, a Silo poderá realizar uma busca ativa da pessoa candidata nas redes sociais com objetivo de verificar a sua conduta e o seu alinhamento com a missão, visão, valores e, especialmente Política de Salvaguarda da organização.

No que se refere à seleção de mentores, facilitadores, proponentes, cursistas e colaboradores para os programas desenvolvidos pela organização, poderemos recorrer a uma ou mais das seguintes alternativas: solicitação de referências/portfólios; informações sobre status de saúde física e psicológica; entrevistas. As pessoas abrangidas deverão ser informadas sobre a existência deste documento bem como de nosso Código de Ética e Conduta, inclusive durante os processos de entrevistas, quando serão instruídas acerca dos principais pontos de ambos os documentos e informadas sobre sua abrangência para todas as pessoas que colaboraram com a organização. Os eventuais selecionados deverão conhecer e respeitar os documentos, assinando um termo de compromisso em relação a eles.

11 > TREINAMENTO

Ao serem realizadas novas contratações, as pessoas contratadas receberão cópias desta Política de Salvaguarda, do Código de Conduta e Ética e do Estatuto Social. Participando assim de um ciclo de consultas e treinamento acerca dos documentos junto a responsável imediata da equipe. De acordo com a função exercida, a contratada receberá treinamentos acerca das metodologias adotadas pela Silo, dentre as quais aquelas relacionadas com os riscos levantados para o desenvolvimento das funções.



Ademais, anualmente, nos encontros institucionais, será realizada oficina de capacitação em proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade e acesso aos territórios de atuação bem como em temas convergentes aos princípios aqui estabelecidos.

CAPÍTULO V

GESTÃO DA POLÍTICA: PONTO FOCAL, COMITÊ E CANAL PARA CONSULTAS E DENÚNCIAS

12 > GESTÃO DA POLÍTICA - PONTO FOCAL E COMITÊ

Esta Política será gerida pelo Comitê de Ética e Salvaguarda, composto pela Direção Geral, um membro do Conselho Administrativo e um do Conselho Consultivo. Este será acionado pelo Ponto Focal de Salvaguarda, membra da equipe Silo responsável pelo monitoramento do ouvidoria@silo.org.br, gerenciador do formulário onde deverão ser encaminhadas consultas e denúncias (www.l1nq.com/cVPsM). Dentre as atribuições do Comitê estão a apuração de denúncias e o monitoramento contínuo desta Política e do Código de Ética e Conduta, bem como o monitoramento dos riscos organizacionais. O Ponto Focal de Salvaguarda acompanhará as decisões do Comitê, sendo responsável por transmitir seus pareceres aos envolvidos nos processos. No caso de um dos membros do Comitê de Ética e Salvaguarda estiver envolvido na denúncia, este não participará do processo de apuração da denúncia, sendo substituído por um membro convidado da mesma instância de governança.

13 > CONSULTAS PARA ESCLARECIMENTOS DE DÚVIDAS

Para além do formulário, o email ouvidoria@silo.org.br também será disponibilizado como canal para dúvidas em relação a este documento ou ao Código de Ética, sendo o principal de mecanismo de acesso ao Ponto Focal de Salvaguarda que buscará elucidar quaisquer pontuações trazidas por colaboradoras ou beneficiários acerca da postura adotada pela Silo e constante nesses documentos. Também vamos disponibilizar caixinhas para sugestões e denúncias nos eventos presenciais, a fim de incluir todos os públicos, independente do letramento e inclusão digital, e - quando possível - um número de whatsapp para quem desejar se comunicar por áudio. E acima de tudo, colocamo-nos à disposição para manter esse diálogo vivo, uma vez que estamos cientes que por vezes possíveis danos e violações nem sempre estão nítidos para suas vítimas e entendemos no diálogo, uma importante forma de pedagogia e compreensão.

14 > DENÚNCIAS DE VIOLAÇÃO DESTA POLÍTICA

Todas as membras da equipe têm o direito e o dever de denunciar possíveis violações a esta Política, as denúncias também poderão ser realizadas por qualquer pessoa interessada. O envio de denúncias deverá ser realizado prioritariamente por meio de formulário (www.l1nq.com/oGdUr), e na sua impossibilidade, através do contato de Whatsapp disponibilizado pelo Ponto Focal de Salvaguarda ou caixinha disponível na sede da Silo, no qual deverão ser indicados os fatos ocorridos com o maior detalhamento possível e anexando eventuais documentos que corroborem as afirmações feitas.

Para o recebimento da denúncia será necessário especificar: nome da pessoa denunciante; nome da vítima; nome do agressor e/ou perpetrador da situação; data do ocorrido; data da denúncia; descrição da situação que violou a Política; indicação de possíveis testemunhas. Denúncias não identificadas não serão acolhidas, todavia, reforçamos nosso compromisso perante o sigilo dos denunciantes.

Após o recebimento da denúncia, a responsável pelo monitoramento, encaminhará as informações ao Comitê de Ética e Salvaguarda, que terá o prazo de um dia útil para início da apuração, observando sempre a adoção de uma postura efetiva e proporcional, movida pela agilidade e transparência.

Isto implicará em diálogos com as pessoas envolvidas na denúncia e na situação que violou a Política para que possam fornecer informações que apoiem a que essa instância conte com elementos para tomar as devidas providências, como acionamento de Rede de Proteção e outras medidas, incluindo o acionamento das autoridades, em até 30 dias.

O Comitê de Ética e Salvaguarda analisará e fará recomendações, mas a decisão final cabe à Direção da organização e aos membros do Conselho, que decidirão em coletividade após a apresentação do caso pelo Comitê de Proteção. A decisão final se darão por meio de reunião sigilosa entre a instância superior de gestão da Silo.

A vítima será priorizada pela organização que tomará todas as medidas possíveis para assegurar sua proteção, contando com apoio psicológico, jurídico ou outro que se mostrar necessário. Caso o Comitê, decida pelo arquivamento da denúncia, tanto aquela que originou a comunicação e/ou queixa quanto a Diretoria, quando esta não for o objeto da queixa, serão informadas do arquivamento, sendo mantido o sigilo das envolvidas. As denúncias, mesmo que inconclusivas (cujos dados apresentados não são suficientes para indicar autoria e materialidade dos fatos, chegando assim a uma decisão final específica e direcionada), serão analisadas, visando identificar necessidades ou oportunidades de melhoria de políticas institucionais.

15 > CONFIDENCIALIDADE

Toda denúncia ou descumprimento desta Política serão tratados com confidencialidade, não sendo tolerada nenhuma forma de retaliação à denunciante. Visando assim proteger a identidade do denunciante durante todo procedimento de apuração, que será pautado pela gestão confidencial de todas as informações, documentos e depoimentos colhidos. Dispositivo este que não impedirá a adoção de medidas disciplinares cabíveis quando houver a conclusão que a denúncia é falsa e/ou feita por má-fé.



CAPÍTULO VI

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

16 > MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Dada a natureza flexível e experimental dos programas desenvolvidos pela organização, entendemos que esta Política de Proteção e Salvaguarda deverá ser objeto periódico de reavaliações e mudanças. Desta maneira, a coordenação executiva será responsável por compilar as decisões tomadas referentes a denúncias recebidas, derivando em relatório anual contendo as ações, resultados e desafios da implementação da Política para apresentação na Assembleia Anual. A partir do relatório apresentado serão apreciadas e apresentadas propostas de alteração ao presente documento. O documento será necessariamente revisado a cada 3 anos, caso, durante esse período, alterações e ajustes não tenham ocorrido.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES FINAIS

17 > PUBLICIDADE E ACESSIBILIDADE

Além da disponibilização da Política de Salvaguarda no site da organização, constará link de direcionamento ao documento em todas as chamadas de programas realizadas pela organização. Ademais, uma cópia desta Política bem como do Código de Ética e Conduta da organização será remetida a todas as entidades parceiras da organização quando de sua publicação e quando ocorrem eventuais alterações, derivando em novas versões do texto.

18 > COMPROMISSO DOS COLABORADORES

Toda membro da equipe deverá:

1. Estar alinhada aos valores da organização e;
2. Estar em concordância com esta Política de proteção.

Esse compromisso será garantido por meio da incorporação de cláusula específica nos contratos de prestação de serviços após a entrada em vigor desta Política, bem como pela assinatura pelas colaboradoras de um termo de ciência e comprometimento com a Política de Salvaguarda e Código de Ética e Conduta após o recebimento de cópias impressas dos mesmos.

19 > ENTRADA EM VIGOR

Esta Política entra em vigor a partir de 18 de outubro de 2022.

Assinatura da Direção Executiva da Silo - Arte e Latitude Rural



Si [º]
SILO
ARTE E
LATITUDE
RURAL