

Política de SalvaGuarda



1. OBJETIVO

1. Esta Política de Salvaguarda tem por objetivo estabelecer diretrizes claras, obrigatórias e sistemáticas para prevenir, identificar, responder e mitigar situações de violência, abuso, exploração, assédio, discriminação, negligência ou qualquer outra forma de violação de direitos, especialmente envolvendo pessoas em situação de vulnerabilidade, no âmbito das atividades do Instituto Rede Mulher Empreendedora (IRME).

1.2. A presente Política reforça o compromisso do IRME com a dignidade da pessoa humana, os direitos humanos, a ética, a integridade, a transparência, a equidade de gênero e a criação de ambientes seguros, respeitosos, inclusivos e livres de violência.

1.3. O IRME adota tolerância zero em relação a qualquer prática que viole direitos, cause danos físicos, psicológicos, morais, sexuais, patrimoniais ou reputacionais, ou que contrarie os princípios aqui estabelecidos, inclusive a omissão diante de suspeitas ou denúncias.

1.4. Todas as ações, projetos, eventos, comunicações e parcerias do RME deverá observar e adotar medidas preventivas para evitar riscos ou impactos negativos às pessoas envolvidas.

1.5. Esta Política é complementar e indissociável do Código de Ética do Código de Ética do IRME, devendo ser interpretada em conjunto com tais documentos e com a legislação brasileira aplicável, incluindo, mas não se limitando, à Constituição Federal, ao Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), ao Estatuto do Idoso, à Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

2. ABRANGÊNCIA

2.1. Esta Política aplica-se a todos os colaboradores, dirigentes, conselheiros, voluntários, parceiros, fornecedores, prestadores de serviços, consultores, embaixadoras, mentores, facilitadores e quaisquer terceiros que atuem em nome, no interesse ou em atividades vinculadas ao IRME.

2.2. O cumprimento desta Política é obrigatório e integra o compromisso ético e institucional assumido por todas as pessoas e organizações abrangidas.

2.3. Organizações, parceiros e fornecedores que atuem conjuntamente com o IRME deverão aderir formalmente a esta Política ou comprovar a existência de política equivalente, compatível com seus princípios e diretrizes.

3. DEFINIÇÕES

3.1. Para fins desta Política, consideram-se:

- a) Pessoa em situação de vulnerabilidade: criança, adolescente, idoso, pessoa com deficiência ou qualquer pessoa que, em razão de idade, condição física, psíquica, social ou de assimetria de poder, esteja mais exposta a riscos de violação de direitos;
- b) Violação de salvaguarda: qualquer ação ou omissão que resulte, ou possa resultar, em dano físico, psicológico, moral, sexual, patrimonial ou reputacional, incluindo negligência, exploração, abuso, assédio moral ou sexual, discriminação, bullying, constrangimento ou exposição indevida;

- c) Abuso: uso indevido de poder, autoridade, confiança ou influência que resulte em dano, sofrimento ou violação de direitos;
- d) Assédio moral: conduta abusiva, repetitiva ou sistemática, que exponha a pessoa a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes;
- e) Assédio sexual: conduta de natureza sexual indesejada, praticada por meio de palavras, gestos, contatos físicos, mensagens ou qualquer outra forma de intimidação;
- f) Discriminação: qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada em raça, cor, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, deficiência, religião, condição social ou qualquer outro fator protegido por lei.

4. DIRETRIZES E REGRAS

4.1. Prevenção e Proteção

4.1.1. É dever de todas as pessoas abrangidas por esta Política zelar pela integridade física, emocional, psicológica e moral de todas as pessoas com quem se relacionam no contexto das atividades do IRME.

4.1.2. É expressamente proibida qualquer forma de abuso, exploração, violência, assédio ou discriminação, independentemente do ambiente em que ocorra, seja ele físico, virtual ou institucional.

4.1.3. Nenhuma pessoa poderá se valer de sua posição hierárquica, influência ou autoridade para obter vantagens indevidas ou impor condutas que violem direitos.

4.1.4. O IRME adotará medidas para divulgar esta Política, em linguagem acessível, às pessoas atendidas por seus projetos e eventos, garantindo que conheçam seus direitos e seus canais de denúncia.

4.2. Condutas Esperadas

4.2.1. Tratar todas as pessoas com respeito, dignidade, equidade e profissionalismo;

4.2.2. Respeitar limites físicos, emocionais, culturais e profissionais;

4.2.3. Utilizar linguagem adequada e comportamento compatível com os valores institucionais;

4.2.4. Comunicar imediatamente qualquer suspeita ou ocorrência de violação desta Política.

4.3. Uso de Imagem e Dados Pessoais

4.3.1. O uso de imagens, vídeos, áudios ou dados pessoais, especialmente de pessoas em situação de vulnerabilidade, somente poderá ocorrer mediante consentimento livre, informado e expresso, observando-se a legislação aplicável, em especial a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD.

4.3.2. É vedada a exposição de pessoas a situações vexatórias, constrangedoras ou que possam gerar riscos à sua integridade, segurança ou dignidade.

5. MECANISMOS DE PREVENÇÃO E CONTROLE

5.1. Treinamento e Conscientização

O IRME promoverá ações periódicas de sensibilização e capacitação sobre salvaguarda, ética, diversidade, equidade de gênero e prevenção de violências, incluindo a apresentação obrigatória desta Política nos processos de integração e onboarding.

5.2. Monitoramento e Avaliação

Serão adotados mecanismos contínuos de monitoramento e avaliação de riscos de salvaguarda em projetos, atividades, eventos, comunicações e parcerias, com a adoção de medidas preventivas sempre que necessário.

5.3. Canal de Denúncias

5.3.1. O IRME disponibiliza Canal de Denúncias confidencial e seguro para o registro de suspeitas ou ocorrências de violação desta Política: <https://canal.ouvidordigital.com.br/rme>

5.3.2. As denúncias podem ser realizadas de forma anônima ou identificada, sendo garantidos o sigilo, a confidencialidade, a proteção de dados e a proibição de qualquer forma de retaliação.

5.3.3. A resposta às denúncias observará uma abordagem centrada na vítima, assegurando escuta qualificada, respeito, não revitimização, confidencialidade e, sempre que possível, encaminhamento para apoio adequado.

6. APURAÇÃO, MEDIDAS E SANÇÕES

6.1. Todas as denúncias serão apuradas de forma técnica, imparcial, confidencial e tempestiva, observando-se o contraditório, a ampla defesa e a legislação aplicável.

6.2. Durante a apuração, poderão ser adotadas medidas preventivas e cautelares, com o objetivo exclusivo de proteção das partes envolvidas e da instituição, sem que isso represente presunção de culpa.

6.3. O descumprimento desta Política poderá resultar na adoção de medidas disciplinares, contratuais, institucionais ou legais cabíveis, incluindo advertência, suspensão, desligamento, rescisão contratual, encerramento de parcerias e comunicação às autoridades competentes, conforme a gravidade da infração.

7. RESPONSABILIDADES

7.1. Todas as pessoas abrangidas por esta Política são responsáveis por conhecê-la, cumpri-la integralmente e comunicar suspeitas ou ocorrências de violação.

7.2. Gestores, lideranças e responsáveis por projetos devem disseminar esta Política, orientar suas equipes, garantir sua aplicação prática e promover ambientes seguros.

7.3. A área de Compliance e Integridade é responsável pela orientação, monitoramento, recebimento e apuração de denúncias, adoção de providências, registro dos casos e atualização periódica desta Política.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

8.1. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e deverá ser revisada periodicamente ou sempre que necessário, em razão de mudanças legais, institucionais ou operacionais.

8.2. O desconhecimento desta Política não exime de responsabilidade.