



INSTITUTO
**RODRIGO
MENDES**

TOLERÂNCIA ZERO À VIOLÊNCIA

Política de prevenção e enfrentamento
ao assédio, abuso, exploração sexual e discriminação

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1. APRESENTAÇÃO | 3 |
| 1.1 INTRODUÇÃO..... | 3 |
| 1.2 PROPOSTA E ESCOPO..... | 4 |
| 1.3 CONTEXTO | 7 |
| 1.4 PRINCÍPIOS..... | 8 |
| 2. VISÃO | 10 |
| 2.1 JUSTIFICATIVA..... | 10 |
| 2.2 METAS..... | 10 |
| 2.3 VALORES | 10 |
| 3. FOCO ESTRATÉGICO | 12 |
| 3.1 CULTURAL ORGANIZACIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO, ABUSO, EXPLORAÇÃO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO | 12 |
| 3.2 RELATÓRIO SEGURO E CONFIÁVEL | 13 |
| 3.3 INVESTIGAÇÃO CONFIÁVEL E SANÇÕES..... | 13 |
| 3.4 RESPOSTA EFETIVA CENTRADA NA VÍTIMA | 14 |
| 3.5 ENVOLVENDO PARCEIROS | 14 |
| 4. OPERACIONALIZAÇÃO | 16 |
| 4.1 LÍDERES | 16 |
| 4.2 COORDENAÇÃO E COLABORAÇÃO INTERNA E EXTERNA..... | 16 |
| 4.3 COMUNICAÇÃO | 16 |
| 4.4 TREINAMENTO..... | 16 |
| 4.5 SISTEMA PARA RELATAR E RESPONDER ÀS ALEGAÇÕES DE ABUSOS..... | 16 |
| 5. ANEXOS | 19 |

1. APRESENTAÇÃO

1.1 INTRODUÇÃO

O Instituto Rodrigo Mendes (**IRM**) é uma organização sem fins lucrativos, que tem como missão colaborar para que toda pessoa com deficiência tenha uma educação de qualidade na escola comum. Seus projetos têm como público-alvo educadores, gestores escolares e equipes de secretarias de educação e estão organizados a partir de uma arquitetura de programas baseada em três pilares:

- **Produção de conhecimento:** tem como objetivos sistematizar boas práticas e realizar pesquisas e estudos que subsidiem a produção e a disseminação de conhecimento sobre educação inclusiva.
- **Formação:** tem como objetivo desenvolver ações voltadas à formação de profissionais da educação para que implementem práticas inclusivas e sejam agentes de transformação.
- **Advocacy:** tem como objetivos liderar ações de incidência em políticas públicas, articular e participar de redes relacionadas à educação inclusiva e garantir que organizações relevantes para a educação incorporem a equidade como um princípio.

Os programas do IRM são implementados por meio de parcerias estabelecidas com organizações de diversos setores. Ao longo de sua trajetória, o IRM executou uma série de projetos, sempre valorizando a diversidade humana.

Os valores organizacionais do IRM são incompatíveis com práticas de assédio, importunação sexual, abuso ou exploração sexual. Além disso, um dos princípios centrais e essenciais do IRM é a equidade, que implica a valorização da diversidade humana e a desaprovação de práticas discriminatórias injustas.

A Constituição Federal brasileira determina como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Além disso, determina que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (Art. 5º, XLI). Também determina que é dever do Estado, da família e da sociedade colocar toda criança e adolescente a salvo de discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (Art. 227); e que a lei punirá severamente o abuso, a violência e a exploração sexual da criança e do adolescente (Art. 227, § 4º).

No mesmo sentido, a lei penal brasileira também pune os crimes de estupro (Art. 213), violação sexual mediante fraude (Art. 215), importunação sexual (Art. 215-A), assédio sexual (Art. 216-A.) e registro não autorizado da intimidade sexual (Art. 216-B). Também estão previstos crimes contra vulnerável, ou seja, aqueles cometidos contra crianças menores de 14 anos ou pessoas com deficiência intelectual ou enfermidade que as impossibilite de se defenderem, quais sejam: estupro de vulnerável (Art. 217-A), corrupção de menores (Art. 218), satisfação de lascívia mediante presença de

criança ou adolescente (Art. 218-A), favorecimento da prostituição ou de outra forma de exploração sexual de criança ou adolescente ou de vulnerável (Art. 218-B) e divulgação de cena de estupro ou de cena de estupro de vulnerável, de cena de sexo ou de pornografia (Art. 218-C).

Portanto, o assédio, abuso, exploração sexual e a discriminação são violações de direitos fundamentais inaceitáveis. Evidências indicam que políticas institucionais transparentes de combate ao assédio e à discriminação são importantes medidas de prevenção (Think Eva, 2020).

O IRM considera intolerável qualquer tipo de violência provocada por ou contra nossos colaboradores, prestadores de serviços, parceiros, cursistas ou quaisquer outros que venham a ter contato com a organização.

A presente Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Abuso Exploração Sexual e Discriminação foi desenvolvida com o apoio do UNICEF e tem por objetivo comunicar de forma clara a tolerância zero do IRM quanto a atos desse tipo.

1.2 PROPOSTA E ESCOPO

Este documento estrutura a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Abuso, Exploração Sexual e Discriminação, seja presencial ou virtual, e estabelece estratégias para criar e manter um ambiente seguro e respeitoso para as pessoas relacionadas ao IRM, como colaboradores, voluntários, beneficiários, parceiros e prestadores de serviços externos, bem como o público indireto.

As diversas situações de discriminação, assédio moral ou sexual e abusos são condutas baseadas nas assimetrias de poder, causadas em geral por preconceito, desigualdades estruturais de gênero, raça, deficiência, renda, sexualidade, identidade de gênero, idade, entre outras, somadas às situações permanentes ou transitórias de hierarquia de cargos, funções ou posições institucionais. O objetivo da política é estruturar medidas que possam prevenir situações desse tipo e, caso ocorram, remediá-las na maior medida possível, responsabilizando quem as cometeu.

Espera-se de todos os colaboradores do IRM, especialmente aqueles em posição de liderança, que obedeçam a esta Política em todos os locais de trabalho, incluindo eventos, reuniões externas e internas, bem como ao longo das atividades e projetos do IRM. Ademais, espera-se que os colaboradores do IRM, caso presenciem condutas impróprias, sejam proativos em ajudar a interromper tais condutas, a limitar seus efeitos e/ou a denunciá-la para o canal apresentado nesta política. Espera-se que os colaboradores do IRM alertem as autoridades responsáveis, caso presenciem uma situação em que alguém possa se encontrar sob risco físico ou psicológico, em especial crianças e adolescentes com deficiência.

Alguns conceitos merecem esclarecimento para delimitação do escopo de atuação a que este documento se refere:

- O **assédio** e a **discriminação** são formas de violência que afetam a vida das pessoas, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte.
- **Discriminação** é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência com base na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero que restrinja direitos e liberdades fundamentais de uma pessoa ou impeça que se relacione em sociedade em condições de igualdade com as demais.
- **Assédio moral** é o processo contínuo de condutas abusivas que atente contra a integridade e dignidade da pessoa, tais como: exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou excessivas, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.
- **Assédio sexual** é constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Inclui violações à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro. Também constitui assédio sexual para fins da presente política a prática de comportamentos inapropriados como comentários constrangedores, investir ou cortejar alguém em momento, ambiente ou de maneira inapropriada, ou quaisquer práticas com conotação sexual que deixem a vítima em situação de desconforto.
- **Estupro de vulnerável** é ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com menor de 14 (catorze) anos ou com alguém que, por enfermidade ou deficiência intelectual, não tem o necessário discernimento para a prática do ato, ou que, por qualquer outra causa, não pode oferecer resistência.
- **Satisfação de lascívia mediante presença de criança ou adolescente** é praticar, na presença de alguém menor de 14 (catorze) anos, ou induzi-lo a presenciar, conjunção carnal ou outro ato libidinoso, a fim de satisfazer lascívia própria ou de outrem.
- **Favorecimento da prostituição ou de outra forma de exploração sexual de criança, adolescente ou de vulnerável** é submeter, induzir ou atrair à prostituição, ou outra forma de exploração sexual, alguém menor de 18 (dezoito) anos ou que, por enfermidade ou deficiência mental, não tem o necessário discernimento para a prática do ato, facilitá-la, impedir ou dificultar que a abandone.
- **Divulgação de cena de estupro ou de cena de estupro de vulnerável, de cena de sexo ou de pornografia** significa oferecer, trocar, disponibilizar, transmitir, vender ou expor à venda, distribuir, publicar ou divulgar, por qualquer meio - inclusive por meio de comunicação de massa ou sistema de informática ou telemática -, fotografia, vídeo ou outro registro audiovisual que contenha cena de estupro ou de estupro de

vulnerável, ou que faça apologia ou induza a sua prática, ou, sem o consentimento da vítima, cena de sexo, nudez ou pornografia.

- **Abuso sexual** é a intrusão concreta ou ameaça de natureza sexual, seja pelo uso de força ou sob condições desiguais ou coercitivas. O abuso sexual, no caso de crianças e adolescentes, é toda forma de relação ou jogo sexual entre um adulto e uma criança ou adolescente, com o objetivo de satisfação desse adulto ou de outros adultos. Pode acontecer por meio de ameaça física ou verbal, ou por sedução. Na maioria dos casos, é cometido por pessoa conhecida da criança ou adolescente, em geral, um familiar. Pode acontecer com ou sem contato físico, não se limitando a relações sexuais com penetração, como carícias, falas erotizadas, exibicionismo, voyeurismo (prazer em olhar), exibição de material pornográfico, sexo oral, sexo anal etc.
- **Exploração sexual** é qualquer abuso ou tentativa de abusar de alguém com base em sua posição de vulnerabilidade, subordinação ou confiança para fins sexuais, incluindo oferta de dinheiro, presentes ou vantagens em troca da exploração sexual. É caracterizada pela relação sexual de uma criança ou adolescente com adultos, mediada pelo pagamento em dinheiro ou qualquer outro benefício (favores, drogas, comida, uma noite de sono ou presentes). Nesse contexto, crianças e adolescentes são tratados como objetos sexuais ou como mercadorias. A responsabilidade pela exploração sexual é sempre do adulto, nunca da criança ou do adolescente, mesmo que eles afirmem estar nessa condição por vontade própria.

O escopo desta política engloba como **público-alvo** todos os colaboradores, voluntários, beneficiários diretos, parceiros e prestadores de serviços externos, bem como o público indireto (estudantes e seus familiares).

Política de tolerância zero estabelece que colaboradores do IRM e de organizações parceiras estão proibidos de realizar quaisquer atos de assédio, abuso, exploração sexual e discriminação, e que qualquer transgressão será investigada e, em caso de comprovação da conduta, a pessoa será responsabilizada.

Por meio da presente política, o IRM pretende acolher, escutar e reparar a **vítima de assédio, abuso, exploração sexual ou discriminação** dentro de suas possibilidades legais. O IRM reconhece a complexidade e limitação da sua autoridade em relação aos casos de assédios, abusos, explorações sexuais e discriminação perpetrados por colaboradores de parceiros de projetos, incluindo prestadores de serviços externos, bem como o público indireto, mas se compromete a interromper qualquer relacionamento com o autor da conduta, com o objetivo de colaborar para criação de uma cultura de responsabilidade conjunta, que previna e evite violências, bem como dê proteção às vítimas.

1.3 CONTEXTO

A violência é embutida na formação da sociedade patriarcal-racista-capitalista brasileira como um fenômeno estrutural e estruturante das relações sociais. Ela faz parte do cotidiano de milhões de pessoas, sendo agravada pela desigualdade baseada em gênero, raça, etnia, orientação sexual e condição de deficiência. A violência sexual é resultado da desigualdade de gênero porque afeta de maneira muito mais profunda a vida de meninas e mulheres. 8,9% das mulheres brasileiras declararam que já sofreram algum tipo de violência sexual na vida ([Pesquisa Nacional em Saúde, 2019](#)). Em 2018, uma mulher foi assassinada no Brasil a cada duas horas. Dessas, 68% eram negras ([Atlas da Violência, 2020](#)).

Condutas de assédio sexual podem ocorrer independentemente do gênero, porém são mais frequentes contra mulheres. [Pesquisa do Datafolha mostra que 23% das mulheres entrevistadas, com idade entre 16 a 24 anos, afirmam já terem sido vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho](#). A mesma pesquisa aponta que, considerando as entrevistas de todas as idades, 15% já sofreram assédio, sendo assédio físico (2%) e verbal (11%).

Já a pesquisa realizada pela organização Think Eva apontou que 47,12% das participantes afirmam ter sido vítimas de assédio sexual em algum momento. A maioria são mulheres negras (52%) ([Think Eva, 2020](#)).

Assim como as mulheres são um público mais vulnerável para violências sexuais, o mesmo ocorre com crianças e adolescentes. Segundo o UNICEF, a cada hora, cinco crianças e adolescentes são vítimas de violência sexual no Brasil. A maioria das vítimas (quase 80%) é menina. Crianças até dez anos representam um terço do total (UNICEF, 2021). Além disso, ainda segundo o UNICEF, mundialmente, crianças com deficiência sofrem quatro vezes mais violência física e três vezes mais abuso sexual. Ressaltamos que as estatísticas são frágeis por várias razões: dificuldade de comunicação, inexistência de educação preventiva contra a violência acessível nas escolas, ausência de canais de denúncia acessíveis e devido às vítimas, muitas vezes, não serem consideradas testemunhas confiáveis, entre outros.

No Brasil, os dados sobre pessoas com deficiência e violência ainda são raros. O Atlas da Violência incluiu pessoas com deficiência em seu levantamento, pela primeira vez, em 2020: “A violência contra pessoas com deficiência é um tema ainda pouco estudado no país. Não obstante, estudos indicam haver uma forte correlação entre violência e deficiência, seja pela contribuição da violência para a ocorrência de deficiência, seja pelo fato de pessoas com deficiência estarem mais expostas a sofrer violência” ([Atlas da Violência, 2020](#)).

O Atlas da Violência 2021 mostra taxas muito elevadas de notificações de violências contra pessoas com deficiência intelectual (36,2 notificações para cada 10 mil pessoas com deficiência intelectual), sobretudo mulheres, quando comparadas à população com outros tipos de deficiência. Essa sobretaxa está associada em alguma medida às notificações de casos de violência sexual. As taxas de notificações de violências contra mulheres são mais de duas vezes superiores às de homens, exceto quando a vítima é

pessoa com deficiência visual, quando a superioridade é inferior a 25% ([Atlas da Violência, 2021](#)).

A vulnerabilidade é ainda maior com crianças e adolescentes com deficiência, pois essas pessoas podem precisar de ajuda para higiene pessoal e cuidados básicos de saúde. A condição de deficiência e a eventual dependência dificultam reconhecer o perigo e, em algumas ocasiões, podem ser impeditivos para resistirem, por não poderem gritar, fugir do agressor ou outros fatores de risco.

É essencial que famílias, escolas e organizações sociais adotem medidas de prevenção e enfrentamento à violência contra de crianças e adolescentes que sejam acessíveis e inclusivas.

O IRM adota os princípios estabelecidos pelo Comitê da ONU com relação ao assédio, abuso e exploração sexual em sua política de Tolerância Zero contra a Violência.

1.4 PRINCÍPIOS

- a) Qualquer pessoa atendida pelo IRM, tem o direito de ser tratada com dignidade e respeito, bem como de receber assistência sem qualquer ameaça de assédio, abuso, exploração sexual e discriminação.
- b) O IRM é responsável por: criar, promover e manter um ambiente seguro, que reduza as possibilidades de ocorrência de assédio, abuso, exploração sexual e discriminação; oferecer assistência e apoio apropriado, confidencial e eficaz às vítimas; encaminhar denúncias de violações aos órgãos legalmente competentes.
- c) Todos os colaboradores do IRM têm o direito de trabalhar em um ambiente livre de violência sexual e discriminação.
- d) Espera-se que todos os colaboradores do IRM atuem com tolerância, sensibilidade e respeito pela diversidade, e com compromisso pela equidade, igualdade e diversidade.
- e) O assédio, abuso ou exploração sexual são violações graves e, caso comprovadas a partir de investigação, acarretam em demissão.
- f) Atividades sexuais com crianças menores de 18 anos são proibidas, independentemente de consentimento. Alegar desconhecimento da idade não serve como um argumento de defesa do violador.
- g) É proibida a troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, ou a submissão a situações humilhantes, degradantes ou de exploração.
- h) É proibida qualquer atividade sexual usando a pressão da posição hierárquica, ou a possibilidade de prestar assistência, proteção ou serviço. Essas práticas

são abusivas e seu consentimento é viciado, além de comprometer a credibilidade e a integridade do trabalho.

- i) Quando um funcionário souber ou suspeitar de um caso de assédio, abuso ou exploração sexual por um colega de trabalho, onde quer que seja, deve relatar pelo e-mail de denúncia, mesmo que anonimamente.
- j) Os funcionários devem criar e manter um ambiente que impeça o assédio, o abuso e a exploração sexual, e promova a implementação do código de conduta. Os gerentes, em todos os níveis, têm responsabilidade de apoiar e desenvolver sistemas que mantenham esse ambiente.

Além destes princípios, ressaltamos que nenhum tipo de discriminação será tolerado pelo IRM.

2. VISÃO

2.1 JUSTIFICATIVA

Reconhecendo que:

- a) Os indivíduos que o IRM serve têm direito à proteção e assistência de que precisam, sem medo de assédio, abuso, exploração sexual e discriminação.
- b) Os colaboradores do IRM, parceiros de projetos e prestadores de serviços externos têm direito de se sentirem apoiados, respeitados e capacitados para realizarem suas atividades em um ambiente livre de violência sexual.

2.2 METAS

- a) **Cultura organizacional de enfrentamento ao assédio, abuso, exploração sexual e discriminação:** nutrir uma cultura organizacional baseada na responsabilização e na qual os direitos são reconhecidos, promovidos e protegidos, e as violações são prevenidas ativamente.
- b) **Mecanismos de denúncia seguros e confiáveis:** capacitar e apoiar colaboradores e parceiros para que se sintam seguros para denunciar violações, e para que as denúncias sejam tratadas de maneira que respeitem a dignidade da pessoa.
- c) **Investigação confiável e sanções:** realizar um processo justo e confiável, garantindo a privacidade dos envolvidos, para investigações, junto aos órgãos cabíveis, e sanções internas por violações comprovadas por parte de colaboradores do IRM, parceiros de projetos e prestadores de serviços externos que estejam atuando em projeto liderado pelo IRM.
- d) **Resposta centrada na vítima:** oferecer assistência centrada na vítima e apoio com recursos necessários adequados.
- e) **Envolver parceiros na luta contra o assédio, abuso, exploração sexual e discriminação:** envolver e preparar colaboradores do IRM, parceiros de projetos e prestadores de serviços externos como aliados na prevenção e resposta ao assédio, abuso e exploração sexual.

2.3 VALORES

Os princípios institucionais do IRM incluem:

- **Equidade:** atuamos determinados a fazer diferença na construção de uma sociedade inclusiva. Para isso, devemos ser uma organização exemplar quanto ao respeito às diferenças e à promoção de acessibilidade.
- **Excelência:** queremos que nossos produtos e serviços encantem nossos parceiros por sua qualidade. Para isso, melhoramos continuamente tudo o que fazemos e temos consciência de que tanto a forma quanto o conteúdo são relevantes.
- **Leveza:** cultivamos gentileza, generosidade e espontaneidade em nossas relações cotidianas internas e externas. Acreditamos que é possível defender ideias por meio do diálogo construtivo e orientado por nossos objetivos comuns.

Alguns valores, que perpassam estes princípios, são centrais para a forma como prevenimos assédios, abusos e exploração sexual:

- **Cuidado:** os beneficiados pelo IRM serão tratados com cuidado, sensibilidade e dignidade.
- **Respeito:** os colaboradores do IRM devem agir com respeito e tolerância.
- **Integridade:** os colaboradores do IRM devem demonstrar integridade por meio de um comportamento honesto, baseado em princípios justos e éticos.
- **Transparência:** a vítima será tratada com abertura, transparência e diálogo, com objetivo de encontrar ativamente soluções que sirvam de reparação na maior medida possível.
- **Sigilo:** a vítima terá garantia de que todas as informações que reportar para o canal de recebimento de alegações serão sigilosas. O compartilhamento dessas informações sensíveis só será realizado com o consentimento expresso da vítima, excetuando a partilha de informações com autoridades competentes em casos de emergência e de vítimas vulneráveis.
- **Confiança:** os colaboradores do IRM irão demonstrar e inspirar integridade, habilidade e confiança entre parceiros, beneficiados e entre si.
- **Responsabilidade:** os colaboradores do IRM têm a obrigação de prestar contas pelo comportamento organizacional e pessoal, e aceitar a responsabilidade por sua conduta de maneira transparente.

3. FOCO ESTRATÉGICO

3.1 CULTURAL ORGANIZACIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO, ABUSO, EXPLORAÇÃO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

- a) **Responsabilidade:** o IRM se responsabiliza com a dignidade e o bem-estar de seus colaboradores, parceiros de projetos e prestadores de serviços externos. A responsabilidade conduz todas as ações do IRM.
- i. **Responsabilidade dos indivíduos:** todo pessoal do IRM é responsável por sua própria conduta em todos os momentos, de acordo com sua condição de funcionário, incluindo em suas vidas privadas quando não estão no trabalho. Espera-se que apoiem uma cultura organizacional de cuidado, respeito, integridade, confiança e responsabilidade, que impeça as violações. Ademais, espera-se que os colaboradores do IRM, caso presenciem condutas impróprias, sejam proativos em ajudar a interromper a conduta, a limitar seus efeitos e/ou a denunciá-la. Espera-se que os colaboradores do IRM alertem as autoridades responsáveis caso presenciem uma situação em que alguém possa se encontrar sob risco físico ou psicológico, em especial crianças e adolescentes com deficiência.
 - ii. **Responsabilidade das lideranças:** as lideranças do IRM, juntamente com a superintendência, são responsáveis por definir as diretrizes e orientar a organização na prevenção e resposta ao assédio, abuso e exploração sexual em todos os contextos. As lideranças guiarão a criação de uma cultura organizacional de tolerância zero à violência, baseada no cuidado, respeito, integridade, confiança e responsabilidade.
- b) **Prevenção e dissuasão** O IRM fortalecerá continuamente uma cultura organizacional de prevenção e dissuasão. Como forma de fortalecer uma cultura de prevenção e enfrentamento ao assédio, abuso, exploração sexual, e discriminação, medidas de prevenção serão incluídas como elementos centrais da abordagem de gestão da organização. O IRM deverá identificar os riscos de assédio, abuso, exploração sexual e discriminação e, então, definir e implementar medidas de mitigação como parte de seus planos de gestão. A preparação de novos programas e estratégias incluirá sistematicamente uma análise dos riscos de assédio, abuso, exploração sexual e discriminação, e a identificação dos fatores de risco. As medidas de gestão podem diferir significativamente devido ao diferente escopo de aplicabilidade e relatórios e respostas relacionados.
- c) **Acessibilidade:** as medidas de prevenção e enfrentamento à violência serão inclusivas, acessíveis e adequadas a crianças e adolescentes com e sem deficiência, que são parte do público atendido pelo IRM e organizações

parceiras. Toda comunicação feita no âmbito dessa política deverá ser totalmente acessível, inclusive utilizando princípios de linguagem simples e clara.

3.2 RELATÓRIO SEGURO E CONFIÁVEL

Reconhecendo que os procedimentos de denúncia em casos de assédio, abuso, exploração e discriminação são muito diferentes, o IRM criará um ambiente onde, nestas situações, indivíduos, comunidades, funcionários do IRM e parceiros se sintam seguros para relatar violações e confiar que ações imediatas e decisivas serão tomadas contra os perpetradores.

Em casos de assédio, abuso, exploração sexual e discriminação, os mecanismos de reclamação serão seguros, acessíveis, sensíveis ao gênero, adequados à faixa etária e ao contexto. Uma avaliação de risco de assédio, abuso, exploração sexual e discriminação, como também uma avaliação de necessidades contextualizadas informarão o desenvolvimento de estratégias de escuta e resposta às reclamações.

A confidencialidade e os interesses das vítimas serão considerados antes e durante o ocorrido, em todos os casos. Notificações anônimas serão aceitas por meio do e-mail tolerancia0@rm.org.br. Não haverá prazos para comunicar a denúncia e serão oferecidas proteções contra retaliação.

Em casos de assédio, abuso, exploração sexual e discriminação, o IRM promoverá ativamente uma cultura de transparência e envolvimento ativo na compreensão das atitudes, culturas e dinâmicas de poder que impulsionam a subnotificação.

3.3 INVESTIGAÇÃO CONFIÁVEL E SANÇÕES

A função de investigação do IRM será reforçada para garantir investigações oportunas, imparciais, independentes e justas. O IRM tomará todas as medidas para promover investigações confiáveis. Após o processo de acolhimento e escuta, poderá contratar investigadores e/ou mediadores independentes, com experiência em denúncias no local de trabalho, para investigarem e mediarem denúncias de assédio, abuso, exploração sexual e discriminação, conduzindo investigações dentro da estrutura e autoridade da função investigativa geral do IRM. Se a vítima for menor de idade, não haverá oitiva independente, e o Conselho Tutelar local deverá ser avisado imediatamente. A vítima menor de 18 anos deverá ser acolhida na melhor medida possível, sem que sejam feitas perguntas adicionais.

Os agressores serão responsabilizados por suas ações. O IRM tomará as medidas adequadas contra aqueles que optarem por não respeitar nossos padrões de conduta, incluindo o uso sistemático de sanções como meio de combater a impunidade.

O responsável, junto com a equipe, liderará esforço coletivo para fortalecer as sanções com o devido respeito à viabilidade, legalidade, direitos ao devido processo dos supostos agressores e eficácia de tais sanções. A comunicação e a sensibilização entre

os parceiros e o pessoal do IRM sobre as consequências das violações serão comunicadas internamente e externamente como uma medida essencial de dissuasão.

3.4 RESPOSTA EFETIVA CENTRADA NA VÍTIMA

O IRM está empenhado em garantir que todas as crianças, adolescentes e adultos afetados tenham acesso a assistência e apoio centrado na vítima, de acordo com as suas necessidades, incluindo cuidados médicos, apoio psicossocial, assistência jurídica e suporte para reintegração.

O IRM oferecerá apoio e assistência abrangentes aos funcionários que sofreram violência sexual, incluindo aconselhamento e orientação éticos confidenciais; proteção contra retaliação; indicação de serviços médicos; encaminhamento para organizações especializadas no atendimento das vítimas.

3.5 ENVOLVENDO PARCEIROS

O envolvimento, mobilização e conscientização da equipe do IRM serão integrados às abordagens de consulta à comunidade existente como uma medida de construção de confiança e de prevenção. Isso inclui o compartilhamento dos princípios da Política de prevenção e enfrentamento ao assédio, abuso, exploração sexual e discriminação, abrangendo as providências em resposta a qualquer reclamação, em formatos acessíveis (textos simplificados, legenda, interpretação em Libras, audiodescrição, mensagens de imagem, gravações de áudio, gráficos ou vídeos), e a disseminação por meio de vários canais.

Parceiros que trabalham diretamente com crianças e adolescentes, com e sem deficiência, serão encorajados a adotar as recomendações do UNICEF no Panorama da violência letal e sexual contra crianças e adolescentes no Brasil (2021) como forma de enfrentamento e prevenção contra a violência:

- **Não justificar nem banalizar a violência.** Não se pode normalizar mortes, agressões, violência sexual ou qualquer outra forma de violência, é preciso enfrentar esses crimes.
- **Toda pessoa que testemunhar, souber ou suspeitar de violências contra crianças e adolescentes deve denunciar.** Proteger é responsabilidade de todos.
- **Proteger a criança pequena, incapaz de identificar e comunicar a violência sofrida, garantindo a acessibilidade às crianças com deficiência.**
- **Ampliar o conhecimento de meninas e meninos com e sem deficiência sobre seus direitos e os riscos de violência,** para que possam pedir ajuda com materiais em desenho Universal para a Aprendizagem.

- **Capacitar os profissionais que trabalham com crianças e adolescentes com e sem deficiência**, para habilitá-los a identificar e responder às violências praticadas contra esse público.
- **Garantir a permanência de crianças e adolescentes com e sem deficiência na escola.**
- **Trabalhar com as polícias para prevenir a violência.**
- **Responsabilizar os autores das violências.**
- **Investir no monitoramento e na geração de evidências sobre a violência contra crianças e adolescentes com e sem deficiência.**

4. OPERACIONALIZAÇÃO

4.1 LÍDERES

A equipe do IRM será equipada para defender a prevenção, a partir de uma cultura organizacional de confiança e práticas no local de trabalho que reforcem a responsabilidade individual e organizacional. As práticas de liderança e gestão no IRM serão baseadas neste código de conduta.

4.2 COORDENAÇÃO E COLABORAÇÃO INTERNA E EXTERNA

A implementação bem-sucedida desta política depende de uma forte coordenação e cooperação em todas as áreas do IRM e, também, nas parcerias de projetos, serviços e iniciativas da organização.

4.3 COMUNICAÇÃO

A comunicação clara, oportuna, aberta e acessível é estratégia essencial desta política. A estratégia levará em consideração os vários contextos em que o IRM opera e apoiará seus colaboradores e parceiros de projetos com informações sobre prevenção e enfrentamento ao assédio, abuso, exploração sexual e discriminação nos diferentes contextos.

4.4 TREINAMENTO

Será oferecido treinamento a todos os membros do IRM sobre prevenção e enfrentamento ao assédio, abuso, exploração sexual e discriminação. A capacitação poderá envolver outros parceiros participantes do programa que demonstrem interesse em participar do treinamento e, ainda, fará parte de uma estratégia mais ampla, que inclui disseminação e conscientização sobre o tema dentro da organização.

4.5 SISTEMA PARA RELATAR E RESPONDER ÀS ALEGAÇÕES DE ABUSOS

- a) **Envio da alegação:** a pessoa que sofrer assédio, abuso, exploração sexual ou discriminação, ou terceiro que presencie estas práticas, poderá encaminhar e-mail, inclusive de forma anônima, para o endereço eletrônico: tolerancia0@rm.org.br. A denúncia será recebida por uma colaboradora do Instituto Rodrigo Mendes, que terá essa função descrita em seu contrato de trabalho. A privacidade da vítima será preservada durante todo o processo de recebimento e encaminhamento das alegações.

Quanto mais cedo uma conduta hostil, uma mínima violência ou um comportamento problemático é endereçado, maiores as chances de correção efetiva do ambiente de

trabalho, responsabilização justa dos responsáveis e reparação satisfatórias das vítimas.

- b) **Recebimento da alegação:** a responsável pelo recebimento das denúncias fará o primeiro contato com a vítima respeitando um processo acolhedor. Isto é realizar-se-á um momento de escuta qualificada, de boa fé e sem julgamentos. A responsável reforçará para a vítima que os direitos à privacidade e ao sigilo serão respeitados, e que não haverá retaliações para denúncias.

No processo de escuta qualificada, a responsável deverá conduzir a conversa de forma que o quadro dos fatos narrados pela vítima fique o mais completo possível: indicação do nome das pessoas envolvidas, local, data ou período, documentos comprobatórios, caso existentes, como eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas.

O Instituto Rodrigo Mendes garantirá a acessibilidade comunicacional de toda e qualquer vítima que deseje realizar uma alegação de possível violência sexual.

- c) **Encaminhamento da alegação:** em se tratando de casos emergência e flagrância, os colaboradores do IRM são orientados a acionarem com celeridade as autoridades policiais pelo número: 190. Em caso de encaminhamento da vítima para uma delegacia, o ideal é que ela seja direcionada para uma delegacia especializada.

Todo e qualquer caso que envolver vítimas vulneráveis, como crianças, pessoas idosas ou com deficiência, ou se tratando de casos de violência com fortes indícios de veracidade - isto é, que contem com documentos fortes comprobatórios, como: múltiplas testemunhas, registro de filmagem, entre outros-, após o primeiro contato com a vítima e realização do processo de escuta, a alegação será necessariamente encaminhada aos órgãos competentes.

Nas alegações que não envolverem vítimas vulneráveis, não contarem com indícios robustos de veracidade e que não disserem respeito a colaboradores do IRM, a responsável pelo recebimento das alegações apresentará para a vítima uma lista de provedores de serviços de recebimento de denúncias e acolhimento de vítimas (anexo I). Caberá a vítima dar seguimento a sua alegação.

Após o processo de acolhimento e escuta, em se tratando de casos que envolverem os colaboradores do IRM e que não contarem com indícios robustos de veracidade e não envolverem vítimas vulneráveis, a responsável irá contratar um investigador externo, independente e imparcial, para apurar a ocorrência das alegações. Durante o período de investigação, o acusado é afastado temporariamente ou impedido de ter qualquer relação de trabalho com a vítima.

- d) **Acompanhamento dos casos:** a responsável do IRM acompanhará todos os encaminhamentos das alegações de violência sexual, junto com os órgãos competentes, e apoiará a vítima neste processo, caso seja sua vontade.

- e) **Penalidades:** as penalidades para os colaboradores do IRM serão adequadas à gravidade de cada fato comprovado, podendo variar de uma advertência à demissão, conforme a situação e o contexto em que ocorreram.

Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida; os danos causados; as circunstâncias específicas de cada caso e os antecedentes funcionais na relação de trabalho dentro do IRM.

- f) **Após a resolução:** após o encaminhamento e resolução da alegação, a situação será informada aos colaboradores, como também, quais medidas foram tomadas e o desfecho do caso, sempre respeitando a privacidade da vítima. Não serão compartilhados detalhes.

Após a resolução de cada caso de alegação comprovada haverá um momento de reflexão sobre o episódio pela Responsável por receber as denúncias e pela equipe do IRM. Isto é, o IRM se compromete a não tomar apenas medidas punitivas, mas usar cada experiência como aprendizado para identificar possíveis lacunas que poderão ser endereçadas e novas medidas preventivas que possam ser construídas, a fim de garantir que o ambiente de trabalho se torne mais seguro.

Nessa mesma linha, a Responsável, junto com a equipe do IRM, realizará avaliações periódicas sobre o estado das relações no ambiente de trabalho.

5. ANEXOS

ANEXO I – LISTA DE PROVEDORES DE SERVIÇOS LOCAIS PARA DENÚNCIAS DE CASOS DE VIOLÊNCIA SEXUAL E ACOLHIMENTO DE VÍTIMAS

- a) Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos. Pelo site da ouvidoria, é possível escolher canais de denúncia.
- b) Ouvidoria Geral do Município de São Paulo - (11) 3334-7125.
- c) Central de Atendimento à Mulher – 180. Atendimento em LIBRAS para mulheres surdas.
- d) Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos da Mulher (NUDEM)- DPESP - (11) 3101-0155, ramal 233/238.
- e) Centros de Referência da Mulher (CRMs) - (11) 3106-1100.
- f) Centros de Cidadania da Mulher (CCMs) - (11) 2073-4863.
- g) Casa da Mulher Brasileira - (11) 3275-8000. Atendimento em LIBRAS para mulheres surdas.
- h) CREAS - Sé - (11) 2383-4480 / (11) 3311-0920 / (11) 3396-350.
- i) Polícia Militar – 190.
- j) Denunciar violação de direitos humanos – 100 (Pode ser usado para atos contra crianças, pessoas com deficiência, pessoas em vulnerabilidade).
- k) Canal de denúncias anônimas online para comunicar a violação dos direitos humanos: gov.br/mdh/pt-br/ondh

ANEXO II – FORMULÁRIO DE ENCAMINHAMENTO DE ALEGAÇÃO

Este documento tem a finalidade de resumir as informações relacionadas ao alegado ato de violência sexual para encaminhamento às autoridades competentes (ex.: Ministério Público, Defensoria Pública e Polícia Militar) ou para entidades de acolhimento.

Será resguardada a total confidencialidade da vítima. Apenas a Responsável por receber as alegações de violência sexual no Instituto Rodrigo Mendes terá acesso às informações aqui prestadas.

1. Detalhes sobre como, quando e quem recebeu a denúncia:
2. Descrição do suposto incidente, incluindo data, hora e local:
3. Descrição das supostas ou alegadas vítimas com identificação do grau de vulnerabilidade (por exemplo, nome, idade, gênero, origem étnica/nacionalidade, condição de deficiência, características específicas):
4. Descrição dos supostos ou alegados perpetradores (por exemplo, nome, idade, gênero, nacionalidade, a que organização pertencem e o cargo que exercem nela, registros anteriores de comportamento indevido):
5. Ações adotadas pelo IRM em resposta às denúncias até a data (por exemplo, encaminhamento para assistência; investigações; notificação às autoridades; escuta da vítima; escuta de testemunhas):
6. Documentos, provas ou indícios da materialidade
7. Houve alguma medida tomada por outras organizações ou pessoas? Qual?

ANEXO III – FORMULÁRIO DE ENCAMINHAMENTO DE ALEGAÇÃO

TOLERÂNCIA ZERO À VIOLÊNCIA: POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO, ABUSO, EXPLORAÇÃO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

Eu, (nome, nacionalidade, estado civil, CPF, cargo no IRM, e-mail, endereço), li, compreendi e manifesto expressamente minha concordância com a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Abuso, Exploração sexual e Discriminação do Instituto Rodrigo Mendes. Ademais, comprometo-me a não praticar nenhuma conduta de discriminação e/ou violência sexual e relatar qualquer ato de discriminação e/ou violência que presenciar para o canal de reporte indicado pelo Instituto Rodrigo Mendes. Adicionalmente, serei proativo em ajudar a interromper condutas impróprias, limitar seus efeitos e contribuir para uma cultura livre de assédio, abuso, exploração sexual e discriminação.

Local, data.

(Assinatura)

