

RESPEITO E PROTEÇÃO DAS PESSOAS

POLÍTICA ESPECÍFICA

CÓDIGO: ETI- PP
Respeito e proteção das
pessoas

ELABORAÇÃO: Direção
de Inteligência
Colaborativa - DIC

REVISÃO: Equipe
Executiva

APROVAÇÃO: CEO

DATA DE VIGÊNCIA:
DEZEMBRO/2021

Nossa missão

“Desde o sul global, impulsionar processos colaborativos que gerem mudanças sistêmicas em favor da dignidade humana e do cuidado com o planeta.”

ÍNDICE	Pág.
1. TIPO DE DOCUMENTO	2
2. CONTEXTO	2
3. OBJETIVO	2
4. ALCANCE	3
5. DEFINIÇÕES E ABREVIATURAS	3
6. APLICAÇÃO	6
6.1. Compromisso institucional	7
6.2. Princípios gerais de nosso compromisso institucional	8
6.3. Diretrizes gerais para aplicação	8
7. COMO DEVEMOS AGIR?	12
8. RESPONSABILIDADES	13
9. DOCUMENTOS ASSOCIADOS	15
10. SÍNTESE GRÁFICA	16

1. TIPO DE DOCUMENTO

POLÍTICA ESPECÍFICA: Derivada de ETI – PG Código de Ética

2. CONTEXTO

Na Fundação Avina reconhecemos que os **Direitos humanos** são universais, inalienáveis e indivisíveis, por isto todas as pessoas merecem receber respeito e proteção sem distinção de sua condição socioeconômica, étnica, religião, sexo, idioma, opinião política ou de qualquer outra índole.

Com o propósito de garantir que todas as pessoas colaboradoras da organização e seus terceiros vinculados sejam tratados com dignidade e respeito como valores supremos, na Fundación Avina nos comprometemos a atuar com o princípio de **Zero Tolerância** a qualquer forma de violência, sobretudo ao que se refere a violência de gênero, discriminação, assédio e abuso de autoridade.

Dentro desse contexto, desde Fundación Avina, ressaltamos o respeito, proteção aos direitos humanos de pessoas em situação de vulnerabilidade pelo qual nos comprometemos a instalar mecanismos que nos permitam fazer valer esse compromisso.

Esta política enfatiza o respeito e proteção dos direitos das pessoas em situação de vulnerabilidade e a prevenção do assédio, da discriminação e do abuso de autoridade.

Esta política enquadra-se no nosso Código de Ética (ETI – Código de Ética) e vincula-se intimamente com a Política Particular sobre Igualdade de Gênero e Diversidade (ETI – PP Igualdade de gênero e diversidade).

3. OBJETIVO

Estabelecer as bases para cuidar e proteger as pessoas, prevenir, mitigar e, de acordo com o caso, remediar os possíveis danos diretos ou indiretos gerados aos grupos de pessoas que se encontrem em situação de vulnerabilidade, incluindo, mas não limitando, às mulheres, afrodescendentes e pessoas de origem indígena.

Esta política tem como objetivo refletir como vivemos o nosso compromisso com o respeito pelos direitos humanos, a proteção dos direitos das pessoas em situação de vulnerabilidade e o nosso compromisso em evitar situações de discriminação, assédio e abuso de autoridade.

4. ALCANCE

A presente política é aplicada a todas as pessoas vinculadas direta ou indiretamente com Fundación Avina. Sem que seja exclusiva, esta política considera a vinculação com os seguintes grupos: pessoas colaboradoras, entes jurídicos, consultorias, voluntariados, estagiários; fornecedores, organizações aliadas, co-inversores, grupos sociais, governo, empresas e outros.

5. DEFINIÇÕES E ABREVIATURAS

Definição de situações que esta política procura evitar

Assédio: é qualquer conduta imprópria e não bem-vinda que razoavelmente poderia causar ofensa ou humilhação para outra pessoa. O assédio pode ser na forma de palavras, gestos ou ações que tendem a incomodar, alarmar, abusar, menosprezar, intimidar, envergonhar ou criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo. O assédio pode dar-se por motivo de: nascimento, origem racial ou étnica, religião ou crenças, opiniões, falta de capacidade, idade, orientação sexual ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social.

Assédio laboral/moral: Ações praticadas por uma pessoa assediadora no local de trabalho com o objetivo de produzir medo, terror, desprezo ou desânimo em relação a um subordinado, colega ou outro nível de conexão, resultando em violência psicológica que ocorre de forma sistemática e recorrente durante um período prolongado de tempo.

Assédio sexual: é qualquer avanço sexual não desejado, contato físico desnecessário, atrito, solicitação de informações sexuais, favor, conduta verbal ou física ou gesto de natureza sexual, ou qualquer outro comportamento de natureza sexual que razoavelmente possa ser percebido como insinuação, intimidação, ofensa ou humilhação a outro, e que tem por objetivo obter favores sexuais de uma pessoa quando quem o realiza abusa de sua posição de superioridade sobre quem o sofre. Embora geralmente envolva um padrão de comportamento, pode tomar a forma de um único incidente. O assédio sexual pode

ocorrer entre pessoas de sexo oposto ou do mesmo sexo. Tanto homens como mulheres podem ser as vítimas ou ofensores.

Abandono e tratamento negligente: se refere ao fracasso persistente para cobrir as necessidades básicas físicas e/ou psicológicas de uma pessoa incapaz de cuidar de si (menino, menina, pessoa com necessidades especiais, idosos) seja por abandono intencional ou omissão de ações por parte das pessoas que têm a obrigação de cuidar e a possibilidade objetiva de evitar riscos. Este abandono traz consequências no desenvolvimento saudável, físico, espiritual, moral ou mental da pessoa em situação de vulnerabilidade.

Abuso de autoridade: é o ato que comete uma pessoa de cargo superior que se excede no exercício de suas atribuições; é o uso indevido de uma posição de influência, poder ou autoridade contra outra pessoa. Isto é particularmente sério quando uma pessoa usa de seu poder ou autoridade para influenciar indevidamente na carreira ou condições de emprego de outra, incluindo, mas não limitado a: atribuição, renovação do contrato, avaliação de desempenho ou promoção. O abuso de autoridade também pode incluir uma conduta que cria um trabalho hostil ou ofensivo em um ambiente que inclui, mas não se limita, ao uso de intimidação, ameaças, chantagem ou coação. Discriminação e assédio, incluindo o assédio sexual, são particularmente graves quando são acompanhados de abuso de autoridade.

Abuso emocional: maltrato emocional persistente que tem um impacto no desenvolvimento emocional das pessoas. Os atos emocionalmente abusivos incluem, restrição de movimento, degradar, humilhar, intimidar (inclui intimidação por internet), e ameaçar, assustar, discriminar, ridicularizar e outras formas de tratamento hostil ou de rejeição não físicas.

Abuso físico: qualquer contato físico intencional realizado por uma pessoa a outra pessoa que não deseja esse contato e que causa dano físico real ou potencial, dano visível ou não visível. Este abuso físico fere ou coloca em perigo a pessoa que o recebe. São os meninos e as meninas que são vítimas mais frequentes deste tipo de abuso. O dano físico também pode ser causado por um pai, mãe ou cuidador que provoque alguns sintomas ou que induza deliberadamente uma enfermidade a uma criança.

Abuso sexual: forçar ou persuadir as pessoas em situação de vulnerabilidade para que participem em atividades sexuais que não compreendam totalmente ou têm escassa capacidade de escolha para seu

consentimento. Isso pode incluir, embora não se limita a violações, sexo oral, penetração ou não penetração, atos tais como masturbação, beijos, esfregando ou toque. Também pode incluir induzir a olhar crianças, ou produzir imagens sexuais, olhar atividades sexuais e incentivar às crianças para que se comportem de maneiras sexuais inapropriadas.

Discriminação: é qualquer trato desigual ou desfavorável imerecido a uma pessoa ou coletividade por motivos de raça, sexo, religião, nacionalidade, origem étnica, orientação sexual, deficiência, idade, idioma, origem social ou outra circunstância. A discriminação pode ser um evento isolado que afeta a uma pessoa ou grupo de pessoas em situação semelhante, pode manifestar-se através de assédio ou abuso de autoridade.

Exploração comercial: explorar a pessoas em situação de vulnerabilidade no trabalho e outras atividades para o benefício de outros ou para o detrimento da saúde física ou mental, educação, desenvolvimento moral ou socioemocional. Inclui, mas não se limita, ao trabalho infantil.

Exploração sexual: uma forma de abuso sexual que inclui a participação em qualquer atividade sexual em troca de dinheiro, presentes, comida, alojamento, afeto, status ou qualquer outra coisa que eles ou sua família necessitem. Normalmente implica a coação ou manipulação destes grupos em situação de vulnerabilidade, o que implica fazer-se seu amigo/a, ganhar sua confiança e induzir a consumir drogas e álcool. A relação abusiva entre vítimas e autores/as implica um desequilíbrio de poder onde as opções das vítimas são limitadas. A exploração sexual pode implicar a um autor maior que exerça um controle econômico, emocional ou físico sobre uma pessoa jovem. Também pode implicar pressão social manipulando ou forçando as vítimas a realizar atividades sexuais, às vezes dentro de gangues e bairros afetados por gangues. Também pode incluir envolver redes de atores oportunistas ou organizações que se beneficiam economicamente do tráfico de vítimas jovens entre diferentes lugares para que mantenham práticas sexuais com várias pessoas.

Vulnerabilidade: É a condição de pessoas ou grupos suscetíveis de serem molestados, abusados ou discriminados, devido à sua incapacidade para resistir ou enfrentar uma situação desfavorável ou para sobrepor-se a essa situação logo que ocorrida; pela qual encontram-se em risco. Pode tratar-se de vulnerabilidade física, econômica, social, cultural, educacional, etc.

Grupos em situação de vulnerabilidade: são aqueles grupos sociais que devido ao desprezo generalizado de alguma condição específica que partilham, a um prejuízo social erguido em torno deles ou por uma situação histórica de opressão ou injustiça, veem diminuídas sistematicamente suas possibilidades de gozo e exercício de seus direitos e liberdades fundamentais.

Setores ou grupos da população que, pela sua idade, sexo, estado civil, origem étnica ou qualquer outra, se encontrem em condição de risco, impedindo sua incorporação na vida produtiva, ao desenvolvimento e acesso a melhores condições de bem-estar. Grupos que sofrem carência ou ausência de elementos essenciais para a subsistência e o desenvolvimento pessoal, e insuficiência das ferramentas necessárias para abandonar situações de desvantagem, estruturais ou circunstanciais.

Se consideram como grupos em situação de vulnerabilidade os grupos populacionais de meninos, meninas e jovens que vivem nas ruas, mulheres, pessoas com identidades não binárias, comunidade LGTB, os migrantes, as pessoas com deficiência, idosos, população indígena, pessoas em situação de pobreza, etc.

Violência: É o uso intencional da força física ou verbal para atingir um fim, especialmente para dominar alguém ou impor algo e que tem como consequência ou é muito provável que tenha como consequência danos, trauma ou inclusive pode provocar a morte.

Violência contra a mulher: qualquer ação ou conduta, baseada em seu gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público como no privado.

6. APLICAÇÃO

Na Fundación Avina enquadramos nossas práticas, conversas e transações dentro do **respeito e proteção dos direitos humanos**.

Os valores e princípios institucionais presentes em nosso Código de Ética representam nosso marco de referência para guiar nosso comportamento em matéria de Respeito e proteção dos direitos das pessoas e frente à prevenção de práticas discriminatórias, de assédio e de abuso de autoridade.

Os valores refletem nossas ações:

Respeito

Honestidade

Responsabilidade

Modéstia

Solidariedade

6.1. COMPROMISO INSTITUCIONAL

Na Fundación Avina **não toleramos violações aos direitos humanos** de pessoas em situação de vulnerabilidade por parte de pessoas que, direta ou indiretamente, estejam vinculadas à organização. Tampouco toleramos práticas discriminatórias, nem de assédio nem de abuso de autoridade em nenhum dos nossos âmbitos de atuação.

Todas as condutas que se vinculem com a discriminação, desigualdade, violência, assédio ou abuso são mencionados pela Fundación Avina como **“condutas não permitidas”**.

Os efeitos da discriminação na vida das pessoas são negativos e têm a ver com a perda de direitos e a desigualdade para acessá-los, o que pode levar ao isolamento, à violência e inclusive, em casos extremos, a perder a vida.

Uma das tarefas principais dos Governos é estabelecer ações concretas que permitam garantir o respeito pleno e a salvaguarda dos direitos humanos, entre eles o respeito aos direitos dos grupos populacionais específicos que por suas condições podem sofrer de vulnerabilidade.

Tomamos como referência as normas internacionais aplicáveis em temas de respeito e proteção desses grupos e as enquadrámos dentro dos seguintes objetivos:

- Promover uma cultura de respeito, proteção e promoção de apoio adequado às pessoas em situações de vulnerabilidade afetadas, direta ou indiretamente, pelos projetos liderados e/ou implementados pela Fundación Avina.
- Desenvolver um modelo eficaz de implementação e adequação de sistemas internos e externos que facilitem o respeito e proteção a estes grupos, assegurando que seus direitos não sejam violados por pessoas colaboradoras da organização ou outras pessoas que atuem em nome dela.
- Ampliar os alcances deste compromisso a todas as pessoas-chave da organização e outras intervenham no desenvolvimento de projetos.
- Fornecer princípios de respeito e proteção aplicáveis a todos os processos de trabalho com esses grupos de pessoas.

6.2. PRINCÍPIOS GERAIS DE NOSSO COMPROMISSO INSTITUCIONAL

- Todas as pessoas têm o direito à proteção, sem discriminação, contra qualquer tipo de dano, independentemente de gênero, sexo, idade, deficiência, etnia, raça ou credo religioso.
- Todas as pessoas em situações de vulnerabilidade têm o direito ao respeito, proteção e reparação frente a possíveis danos.
- Todas as pessoas vinculadas a Fundación Avina de maneira direta ou indireta, têm a responsabilidade de respeitar e velar pela proteção desses grupos, quaisquer que sejam a circunstância que os afete.
- Todas as organizações vinculadas a Fundación Avina têm o dever de cuidar pelo bem-estar desses grupos de pessoas com as quais trabalham, tenham contato ou se vejam afetados por seu trabalho e operações.
- Todas as organizações vinculadas a Fundación Avina têm a responsabilidade de cuidar que as organizações aliadas cumpram os requisitos mínimos de proteção e promoção do bem-estar desses grupos de pessoas.
- Todas as ações de proteção a estes grupos devem-se definir e desenvolver no melhor interesse e cuidado desse grupo.

6.3. DIRETRIZES GERAIS PARA A APLICAÇÃO

Damos ênfase à **prevenção** de “condutas não permitidas” como um componente essencial da ação que realizamos na Fundación Avina. Promovemos esta prevenção através de:

Sensibilização: Na Fundación Avina se realizam programas de sensibilização e informação regulares e obrigatórios para que todas as pessoas vinculadas à Fundación e seus parceiros tomem consciência sobre a **tolerância zero às condutas não permitidas** e recebam orientações sobre a política e procedimentos respectivos. A sensibilização se encontra presente nas conversas em todos os níveis da organização, em nossa plataforma de impacto e é transversal a todos os procedimentos internos e externos.

Adesão das organizações aliadas: Se inclui nas cláusulas contratuais da Fundación Avina com seus aliados/as a adesão a esta política. O não cumprimento da mesma em uma parceria pode resultar na rescisão unilateral do vínculo contratual.

Reafirmamos que a aplicação desta política considera todas as pessoas ou organizações direta ou indiretamente relacionadas com Fundación Avina: colaboradores/as, consultores, voluntários, estagiários, fornecedores/as, organizações parceiras, coinvestidores, grupos sociais, governo, empresas e outros, conforme apropriado. Por esta razão temos estabelecido guias básicos, não exclusivos, para a verificação do comportamento de cada um destes grupos com fim de mitigar qualquer surgimento de riscos de modo que possam ser contrastados de maneira imediata.

Na gestão interna



- Em todas as etapas prévias da incorporação de colaboradores/as (publicações, recrutamento, entrevistas) respeitamos e protegemos às pessoas em situação de vulnerabilidade e evitamos “condutas não permitidas”.
- Conversamos nas entrevistas com candidatos sobre o respeito e proteção das pessoas e grupos vulneráveis.
- Dependendo da posição que justifique possível contacto com grupos vulneráveis, deixamos claro nos Termos de Referência do cargo.
- Se necessário, pedimos referências, tanto dos/as candidatos/as, como a externos, de trabalhos anteriores nesta área.
- A pessoa que ingressa na Fundación Avina assina um documento no qual expressamente declara que conhece a Política de Respeito e Proteção das Pessoas, assim como das políticas relacionadas.
- Os programas de indução para os colaboradores incluem temáticas de respeito e proteção das pessoas, prevenção à discriminação e condutas não permitidas.
- Todas as pessoas que nos vinculamos direta ou indiretamente com Fundación Avina, nos aderimos a esta política constituindo um compromisso com a organização e, portanto, o não cumprimento da mesma pode ter implicações legais.
- Geramos espaços de sensibilização a respeito das normas de proteção e cuidado que se aplicam aos grupos vulneráveis; capacitamos os

responsáveis dos programas ou áreas para que possam identificar condutas proibidas que atentem contra a dignidade das pessoas.

- Como parte da prevenção e sensibilização, reforçamos com reciclagens a pelo menos cada 2 anos. Se necessário, reforçamos esta tarefa com a geração de avaliações institucionais a respeito da compreensão de nosso compromisso nesta questão.
- Incluímos as práticas de respeito, proteção e “prevenção de condutas não permitidas” nos procedimentos que regem a conduta ética dos/as colaboradores/as, conforme detalhado em nosso Código de Ética.
- Realizamos reuniões de desempenho anuais que permitem monitorar ou reunir informação relevante sobre a conduta dos/as colaboradores/as, nas quais se incluem temáticas vinculadas ao respeito e à proteção das pessoas.
- Estabelecemos canais para dar voz a quem necessitem apresentar reclamações por alguma situação de conflito que afete esses grupos em situação de vulnerabilidade.
- Promovemos o estabelecimento de um ambiente que previne condutas de assédio, abuso ou violência, assegurando a existência de políticas e procedimentos e assistência em caso de que ocorra algum caso dessa natureza.
- Atendemos com prontidão a situações e preocupações levantadas por pessoas em situação de vulnerabilidade.

Com instituições ou indivíduos fornecedores



- Geramos um banco de dados das entidades ou pessoas fornecedoras frequentes disponíveis para consulta geral de toda a organização, com informações sobre quem tem demonstrado condutas de respeitoso e proteção frente aos diferentes grupos vulneráveis. Essa base é gerada através de nosso CRM, que é nosso sistema de gestão e onde ficam registradas as transações com entidades ou pessoas fornecedoras.
- Desligamos de maneira imediata os fornecedores/as que tenham sido questionados/as por conduta que atentem contra o respeito e a proteção a estes grupos de pessoas em situação de vulnerabilidade. O desligamento ocorrerá quando se comprovem as faltas à presente política a partir de nosso Procedimento de Prevenção e Atenção de Reclamações.

Com o Capital Social e parcerias em campo



- Divulgamos esta e outras políticas junto a nossas organizações parceiras.
- Incluímos a referência a esta política e procedimentos que devem aceitar como parte do acordo de cooperação a ser assinado com a Fundación Avina para os fundos outorgados.
- Acrescentamos este tópico aos formulários de investimento e relatórios para assegurar o devido cuidado e atenção por parte das organizações aliadas.
- Se aplicável, incluímos este ponto nos termos de referência da auditoria interna.
- Verificamos que a política da Fundación Avina foi aceita antes das visitas de campo, onde interagimos com esses grupos de pessoas em situações de vulnerabilidade.
- Alinhamos esta política com o Protocolo de Vinculação com Empresas através do qual cada coinvestidor é avaliado desde diferentes perspectivas, incluindo a conformidade com os Direitos Humanos de todas as pessoas.
- Valorizamos, escutamos e respeitamos todos os grupos em situação de vulnerabilidade.
- Tornamos visíveis nossas políticas em nossa página web, incluindo a presente, como respaldo das orientações que regem nossa gestão.
- Incluímos em nossos orçamentos um item de comunicação sobre o respeito e proteção que permitem difundir e reforçar este compromisso entre os diferentes atores que tem participação nos diferentes projetos, conforme se considere necessário.
- Registramos e arquivamos a informação relacionada com a gestão de proteção, compartilhando as boas práticas com diferentes grupos em situações de vulnerabilidade através de diferentes mecanismos de difusão.

7. COMO DEVEMOS AGIR?

Na Fundación Avina temos um Procedimento de Prevenção e Atenção às Reclamações (Ver ETI - PR Prevenção e Atenção às Reclamações), disponível em nosso site www.avina.net, através do qual recebemos preocupações relacionadas a projetos que tenham sido aprovados pela Fundación Avina e apresentem situações que requerem atenção e ação imediata por parte da organização, dentro das quais se identificam possíveis danos ou efeitos negativos nos indivíduos, o qual considera também aqueles em situações de vulnerabilidade.

Este procedimento estabelece as diretrizes que se aplicam às reclamações recebidas, abre espaço para buscar juntos soluções a temas que preocupam aos diferentes grupos, sistematiza as situações que surjam em termos de atenção, monitoramento e solução como resgate das lições aprendidas que nos permitem melhorar a gestão.

Toda comunicação recebida através desse procedimento é revisada de maneira imediata pelo **Comitê de Ética** da Fundación Avina, que iniciará um processo de revisão, avaliação do caso e da instância correspondente, gestão da investigação se estiver dentro de suas atribuições, busca de uma solução e resposta a quem corresponda. É importante destacar que cada registrado no sistema será tratado de maneira conjunta com os atores diretamente envolvidos, tanto o interno como o externo da organização.

Este comitê também poderá receber informação sobre situações que devem ser tratadas por considerar-se condutas não permitidas através de seu e-mail interno comitedeetica@avina.net.

No caso de denúncias externas que correspondam a pessoas vinculadas às organizações aliadas da Fundación Avina, se respeitarão os protocolos internos das organizações parceiras sem deixar de dar seguimento para que se promovam os devidos processos e que se rijam nos princípios jurídicos estabelecidos nas políticas internacionais sobre o tema.

8. RESPONSABILIDADES

Direção e Gerência:

- Assegurar que a equipe compreenda a presente Política Específica de Respeito e Proteção das pessoas e prevenção de condutas não permitidas.
- Dar sentido a esta política através do exemplo de suas condutas.
- Orientar os/as colaboradores/as em situações que gerem dúvidas.

Colaboradores/as, estagiários/as, voluntários/as ou consultores/as:

- Refletir nos seus comportamentos os princípios de respeito e proteção às pessoas em todos seus campos de atuação.
- Identificar e comunicar qualquer comportamento que não se encontre alinhado à esta perspectiva.

Comitê de Ética:

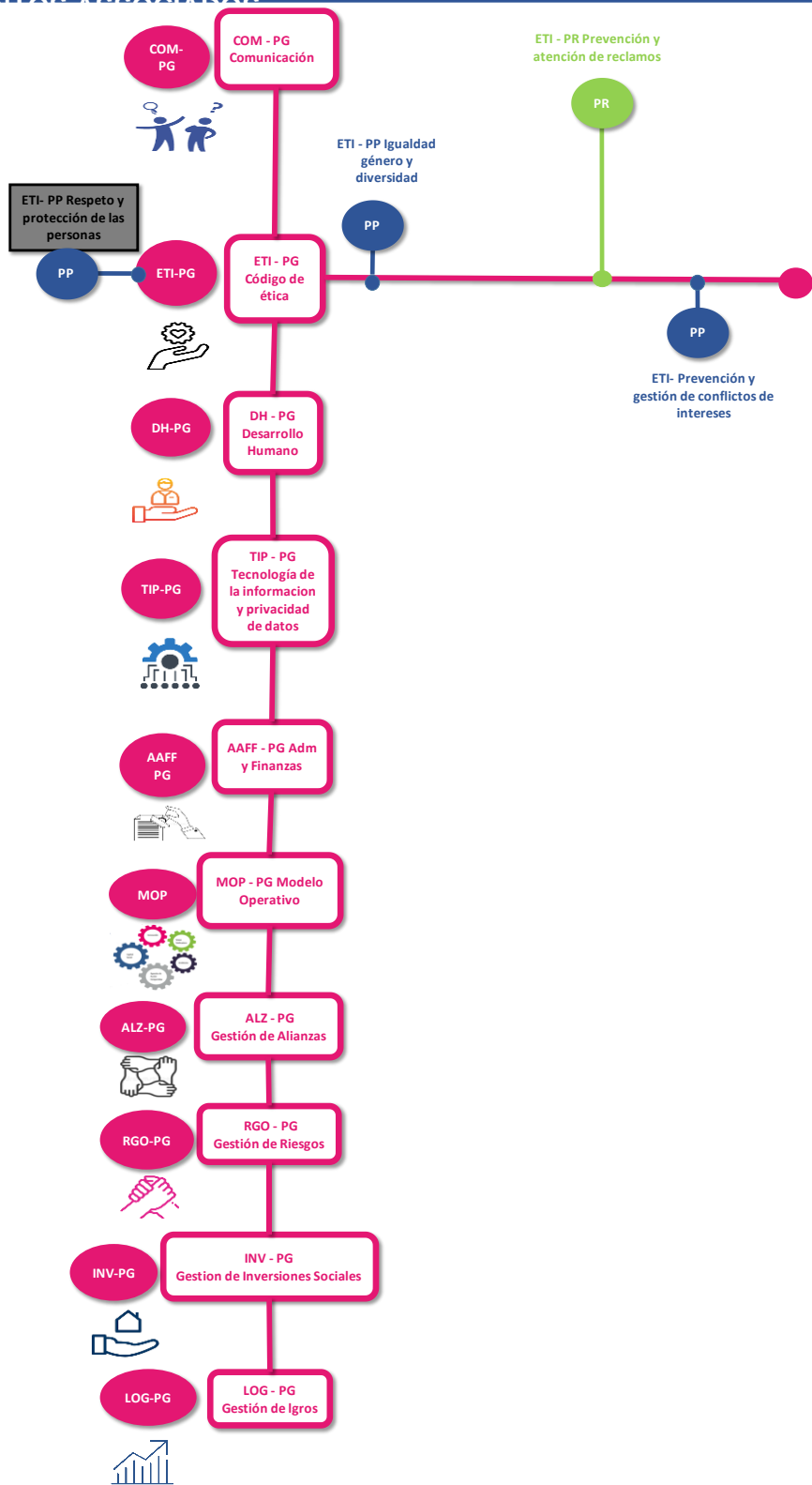
- Diagnosticar e monitorar a situação interna e dentro do ecossistema Avina em matéria de respeito e proteção dos direitos dos indivíduos.
- Definir e implementar ações orientadas à sensibilização e promoção de práticas baseadas no respeito e proteção das pessoas, prevenção da discriminação, desigualdade e injustiça, prevenção do assédio e abuso de autoridade.
- Dialogar permanentemente com todas as instâncias da organização para manter esta política como um princípio vivo e que sirva de inspiração para todas as ações e o fortalecimento da identidade institucional dos colaboradores/as e seus ambientes próximos.
- Acompanhar os avanços e desafios institucionais em respeito e proteção dos direitos humanos e promover melhorias para a organização nesta área.
- Revisar anualmente a presente política.
- Implementação de medidas e controles necessários para cumprir com a legislação vinculada a direitos e igualdade de gênero nos países onde a Fundación Avina opera.
- Analisar as situações detectadas contrárias a presente política e definir as ações a implementarem para prevenir, sancionar ou reparar os danos causados.
- Assessorar e acompanhar os/as colaboradores/as envolvidos nas situações.

Desenvolvimento Humano:

- Refletir o respeito pelos Direitos Humanos e a proteção dos direitos em situação de vulnerabilidade e a prevenção de condutas não permitidas na execução de seus processos de recrutamento de colaboradores/as, atribuição de cargos/posições, formação e desenvolvimento profissional.



9. DOCUMENTOS ASOCIADOS



10. SÍNTESIS

