

Construindo ✿ **Ambientes Seguros**

*Guia para Construção e Implementação de
Políticas de Salvaguarda para Meninas e Mulheres*



Construindo ✿ Ambientes Seguros

*Guia para Construção e Implementação de
Políticas de Salvaguarda para Meninas e Mulheres*

Este material é aberto, gratuito e pode ser compartilhado. Pedimos apenas que os créditos à Serenas sejam mantidos e que, sempre que possível, o link para o documento original seja incluído.

Este é um material produzido pela Serenas em parceria com a organização Hivos.

Ficha técnica

Serenas

Direção Executiva

Amanda Sadalla

Diretora Executiva e Cofundadora da Serenas

Isabella Santiago

Diretora de Operações da Serenas

Coordenação Geral

Jade Lopes

Coordenadora de Projetos na Serenas

Redação

Bruna Latrofe

Especialista em Proteção e Prevenção na Serenas

Lívia de Azevedo Merlim

Consultora de Pesquisa

Coordenação de Comunicação

Marjana Antunes

Coordenadora de Comunicação na Serenas

Projeto Gráfico e Diagramação

Jéssica Flores

Designer na Serenas

HIVOS – People Unlimited Programa Vozes pela Ação Climática Justa (VAC)

Paula Moreira

Gerente de Engajamento (Brasil)

Danielle Almeida de Carvalho

Oficial de Projetos (Brasil)



Quem Somos

Serenas

A Serenas é uma organização suprapartidária e sem fins lucrativos, fundada e gerida por mulheres, dedicada a apoiar governos na prevenção de violências contra meninas e mulheres e qualificação do acolhimento às sobreviventes de violências.

 serenasbr.org  [@serenas.br](https://www.instagram.com/serenas.br)  [Serenas](https://www.linkedin.com/company/serenas)

Hivos - People Unlimited

A Hivos é uma organização internacional de cooperação humanitária que atua em vários países do mundo, incluindo África, Ásia, América Latina e Oriente Médio, com a missão de promover a igualdade de gênero, diversidade e inclusão, defender os direitos cívicos na era digital e promover a justiça climática.

 america-latina.hivos.org  [@hivosamericalatina](https://www.instagram.com/hivosamericalatina)
 [hivos](https://www.linkedin.com/company/hivos)

1.Reconhecendo e nomeando as violências contra meninas e mulheres	10
Esteretótipos e desigualdades de gênero	13
Há diferentes formas de ser menina e mulher	16
O que é Abuso, Exploração e Assédio Sexual	19
2.Política de salvaguarda	25
Você sabe o que é salvaguarda?	26
O que é Política de Salvaguarda?	28
Mas... por que crianças, adolescentes e mulheres?	
Dinâmicas de poder na prática	30
Passo a passo para a construção da política de salvaguarda	33
Passo 1: Definindo a equipe e o cronograma	35
Passo 2: Qual público será contemplado pela política de salvaguarda?	36
Passo 3: Mapeando os riscos e as potencialidades do território	39
Passo 4: Quais são os compromissos da organização?	44
Passo 5: Há documentos e informações sobre salvaguarda na organização?	46
Passo 6: Conhecendo as leis sobre o tema	48
Passo 7: Quais são suas forças, fraquezas, oportunidades e ameaças?	50
Passo 8: Identificando comportamentos adequados e inadequados	54
Passo 9: Estruturando uma política de salvaguarda	57
Passo 10: Como deixar a política de salvaguarda acessível?	59
Passo 11: Chegou a hora de monitorar e avaliar a política de salvaguarda!	60
3.A política de salvaguarda na prática	61
Eixo I: Prevenção	62
Eixo II: Resposta	65
Eixo III: Os encaminhamentos	70
Encerramento	74





Olá,

Você sabia que hoje existem cerca de 820 mil Organizações Não-Governamentais no Brasil, que atuam nas mais diferentes frentes: defesa dos direitos das meninas e mulheres, promoção dos direitos humanos, alívio à fome e combate à pobreza, garantia de justiça climática, entre outras? Pois é!¹

Nós da Serenas somos, inclusive, uma delas. E justamente por trabalharmos com a garantia de direitos para meninas e mulheres, e estarmos em contato com diversas outras organizações que atuam no terceiro setor, como a Hivos, sabemos que as pessoas que trabalham nesta área são, em sua vasta maioria, comprometidas e com princípios fortes de defesa dos direitos humanos.

Assim, Hivos e Serenas estão juntas, promovendo treinamento para a rede de parceiros para a promoção da equidade de gênero e enfrentamento da violência contra meninas e mulheres, sendo esta cartilha fruto desse trabalho.

Em contrapartida, este também é um campo permeado por dinâmicas de poder desiguais, o que coloca tanto as pessoas que se beneficiam dos projetos, como algumas colaboradoras em situações de vulnerabilidade, principalmente em relação a comportamentos inapropriados e, no limite, violentos e criminosos.

Apesar de parecer um cenário distante e até irreal, alguns dados apontam o contrário: ***em 2018, por exemplo, houve pelo menos 138 alegações de exploração e abuso sexual na Organização das Nações Unidas (ONU) e suas agências ao redor do mundo²***. Esses dados, quando somados a informações importantes apresentadas no Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2024³, nos mostram que





as maiores vítimas desses tipos de violência são meninas (88,2%), menores de 14 anos (61,6%) e negras (51,9%).

Assim, considerando que a maioria das organizações do terceiro setor atuam com e para pessoas em situação de vulnerabilidade - incluindo meninas e mulheres - é fundamental garantir que dinâmicas de poder não dêem lugar a abusos e violência.

E é por isso que este guia foi elaborado! Para trazer informações e dicas de como criar ferramentas institucionais para o que chamamos de salvaguarda.

Ações deste tipo visam proteger a saúde e o bem-estar físico e mental de crianças e adultos em situação de vulnerabilidade, sem que nenhum dano seja provocado, por ação ou omissão, pelas organizações que realizam trabalhos humanitários e de desenvolvimento social.

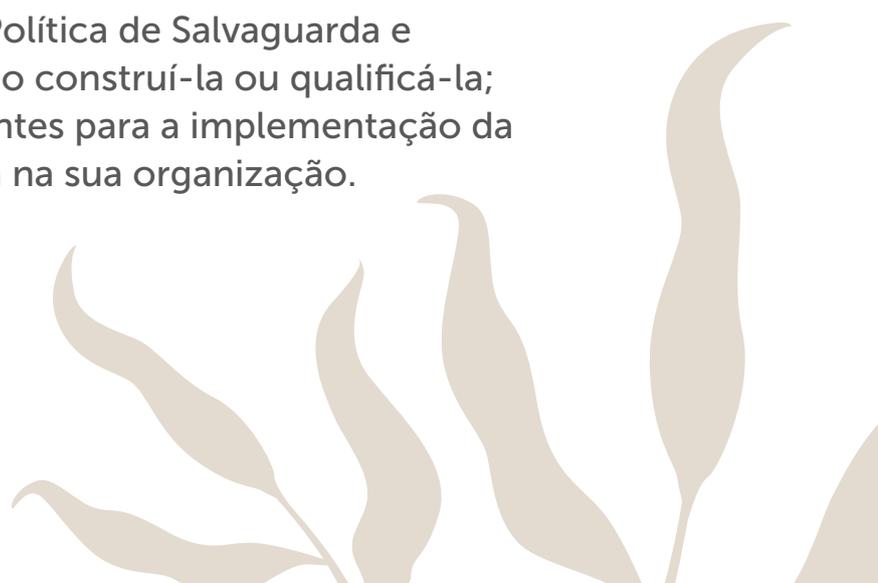
Entendemos que, para garantir o enfrentamento a qualquer tipo de violência praticada por pessoas colaboradoras dessas organizações, é preciso que estas desenvolvam políticas de salvaguarda, objetivando orientar profissionais e pessoas participantes dos projetos sobre o que fazer caso alguma prática violenta ocorra.

Desse modo, pensamos com muito carinho neste material, que está dividido em três partes:

Parte 1: Letramento sobre violência contra meninas e mulheres;

Parte 2: Definição de Política de Salvaguarda e orientações sobre como construí-la ou qualificá-la;

Parte 3: Dicas importantes para a implementação da Política de Salvaguarda na sua organização.



Esperamos que, ao término da leitura, você saiba:

- Reconhecer e nomear as violências praticadas por pessoas colaboradoras contra meninas e mulheres;
- Identificar quais legislações existem para o enfrentamento dessas violências;
- Compreender o que é uma Política de Salvaguarda e quais são os passos para a construção dessa política em sua organização;
- Encaminhar casos de violência identificados ou revelados.

Este é um convite para que, a partir da leitura deste guia, você consiga pensar e colocar em prática estratégias de salvaguarda institucional, para que todos os colaboradores coloquem em ação e, conseqüentemente, possam promover a prevenção e proteção de violências contra meninas e mulheres, esperando um Brasil onde todas elas se sintam livres para sonhar!

Boa leitura!



Alerta de gatilho

Neste guia, iremos abordar alguns tipos de violências praticadas contra meninas e mulheres, e sabemos que entender as raízes dessas violências e como elas acontecem, pode gerar sensações ruins ou desconfortáveis, sabe? E esses desconfortos podem ser sentidos, inclusive, fisicamente. Também conhecidos como ***gatilhos emocionais***, eles costumam surgir devido a alguma memória ligada a experiências ruins e traumáticas.

Por isso, ***é importante você se respeitar!*** Desse modo, caso sinta angústia, desconforto ou ansiedade durante a leitura do material, dê uma pausa e retome apenas quando você se sentir mais confortável.

Por trás do termo “sobrevivente”

Você perceberá que, ao longo do material, escolhemos o termo “sobreviventes” para referenciar meninas e mulheres em situação de violência. O uso desse termo tem o objetivo de enfatizar a resistência e a força das vítimas, reconhecendo que elas passaram por uma experiência traumática, mas continuam a viver e a se reconstruir. Diferente de “vítimas”, que pode carregar um tom de passividade, “sobreviventes” reforça a ideia de agência, superação e a importância de dar voz àquelas que enfrentam situações de violência, o que contribui para a recuperação da dignidade e do poder das meninas e mulheres impactadas.

1. Reconhecendo e nomeando as violências contra meninas e mulheres



O cenário de violência contra meninas e mulheres no Brasil sempre foi preocupante, e se torna ainda mais devastador quando nos deparamos com os dados apresentados em pesquisas como, por exemplo, a realizada pelo IBGE⁴, somada aos dados do Ministério da Saúde, onde se aponta que, entre 2021⁵ e 2023⁶, foram registradas mais de 35 mil notificações de violência sexual contra meninas e adolescentes no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN).

Em paralelo, de acordo com o Anuário Brasileiro de Segurança Pública⁷, em 2023 houve um ***aumento de 28,5% nas denúncias de assédio sexual contra mulheres, totalizando 8.135 casos registrados nas delegacias.*** E esses números ainda não retratam a realidade, considerando a subnotificação de casos.

Esses são apenas alguns exemplos do que chamamos de ***violências baseadas no gênero contra meninas e mulheres***, ou seja, um fenômeno que envolve a subjugação da mulher apenas pelo fato de ela ser uma mulher, e sua prática está diretamente relacionada a elementos sociais estruturais. Mas, já iremos falar sobre isso.

Queremos destacar que, diferente do que a sociedade acredita, essas violências nem sempre são visíveis, e são desencadeadas por comportamentos sociais naturalizados.

Veja alguns exemplos:

- Quando meninas e mulheres estão passando pelas mudanças hormonais do período menstrual e são taxadas de histéricas ou sensíveis;



- Quando são cobradas constantemente para ter uma aparência perfeita;
- Quando suas ideias não são consideradas em ambientes de trabalho ou de educação;
- Ou quando seus companheiros não compartilham a responsabilidade em relação às tarefas domésticas.

E você lembra de algum exemplo? Anote e reflita sobre isso...

Como consequência, esses comportamentos potencializam a prática de violências baseadas contra meninas e mulheres, seja através da violência física, sexual, virtual, moral, entre outras, afetando profundamente a saúde física e mental das sobreviventes, além de perpetuar as desigualdades entre homens e mulheres.

Para compreendermos melhor os altos índices de violência, precisamos entender um pouco melhor por que elas acontecem. Vamos lá?

Estereótipos e desigualdades de gênero

Ser menina ou mulher é um desafio diário, e isso pode ser constatado quando nos deparamos com as estatísticas de violências praticadas contra elas. E são diferentes motivos que levam a isto, a começar pelo que chamamos de **estereótipos de gênero**.



Estereótipos de gênero são comportamentos e expectativas da sociedade em relação ao que é ser um homem ou uma mulher.

A partir destes estereótipos são definidas as regras de como cada pessoa deve se vestir, se comportar e o que pode ou não fazer, por exemplo. Ou seja, ***os estereótipos moldam as expectativas em relação aos comportamentos e expressões***, e isso costuma ocorrer antes mesmo do nascimento de crianças, quando familiares e amigos próximos já começam a planejar o futuro da criança.

Na prática, isso pode ser observado a partir de características que são dadas a meninas e meninos – por exemplo, é comum associarmos as meninas a características como fragilidade, cuidado, carinho e amor, enquanto os meninos são relacionados à força física, à racionalidade, à imaturidade e também à impossibilidade de chorar, pois são cobrados a não demonstrar vulnerabilidades. Esses papéis definidos desde a infância ensinam que o papel das mulheres é de cuidar: da casa, da família, do relacionamento e dos filhos, enquanto os meninos devem priorizar o sustento financeiro da casa, não podem demonstrar sentimentos e o exercício da sua sexualidade é uma parte importante para sua autoafirmação.

Esses estereótipos são moldados pela sociedade e fundamentam a educação e comportamentos esperados das meninas e meninos durante toda sua vida, sendo reproduzidos em diversos espaços para além do ambiente familiar como, por exemplo, nas escolas, comunidades, ambiente de trabalho, entre outros.

Enquanto na infância as meninas brincam com bonecas ou de casinha, e os meninos de futebol ou luta, durante a adolescência esses estereótipos impactam a socialização de meninas, as quais ficam mais em casa, seja estudando ou realizando atividades domésticas, enquanto os meninos praticam mais atividades de lazer e esporte.

Já na vida adulta, é possível observar o quanto os estereótipos de gênero reforçam as desigualdades entre homens e mulheres. Isto porque, profissionais com o mesmo cargo recebem salários diferentes de acordo com o seu gênero. No Brasil, por exemplo, as mulheres costumam ganhar apenas dois terços — ou seja, pouco mais da metade — do salário dos homens (IBGE, 2024)⁸.



Ou seja, são esses estereótipos que ocasionam as chamadas **desigualdades de gênero**, projetando no inconsciente social que meninas e mulheres são inferiores e menos capazes que meninos e homens. Como consequência, reforçamos um modelo de sociedade que legitima a inferiorização, discriminação e violência contra meninas e mulheres, e estimula o que chamamos de machismo. Isto é, a ideia de superioridade do gênero masculino em relação ao feminino, moldando meninos e homens a partir de comportamentos que podemos nomear de masculinidades não saudáveis, em que eles são ensinados a serem fortes e não demonstrarem seus sentimentos, além de considerarem que suas filhas e parceiras são sua propriedade.

Desse modo, nos deparamos com um cenário onde meninas e mulheres enfrentam desigualdades de gênero em todas as áreas da vida - desde salários mais baixos e sobrecarga de trabalho, até exclusão de espaços importantes para a discussão de seus direitos e situações de ameaça e abuso, vivenciando constantes processos de violências.





Há diferentes formas de ser menina e mulher

Todas meninas e mulheres estão suscetíveis a sofrer algum tipo de violência. No entanto, é preciso compreender uma camada mais profunda relacionada à prática dessas violências: a camada da diversidade. Não há apenas uma forma de ser mulher, ***precisamos compreender as diversas características raciais, regionais, religiosas, sexuais, entre outras que constituem as possibilidades de ser mulher.*** Existem as mulheres negras, indígenas, periféricas, ribeirinhas, católicas, umbandistas, lésbicas, heterossexuais, com ou sem deficiência, etc.

Essas características, chamadas de ***marcadores sociais***, trazem indicadores importantes sobre quais meninas e mulheres podem estar ainda mais vulneráveis às violências. Isso porque são as combinações de características como gênero, raça, classe, idade, religião, região onde vive, deficiência ou sexualidade podem ampliar as vulnerabilidades às violências.

A esta perspectiva foi dado o nome de ***interseccionalidade***, pela jurista norte-americana Kimberlé Crenshaw, a qual enfatiza que, de acordo com os marcadores sociais, as pessoas estão mais vulneráveis a serem impactadas por múltiplos níveis de injustiça social. Ou seja, é preciso levar em consideração as diversidades e especificidades existentes dentro de um grupo.

Marcadores sociais

São características ou fatores que podem influenciar como as pessoas são tratadas ou percebidas na sociedade, como gênero, raça, classe social, idade, orientação sexual, entre outros. Esses marcadores ajudam a definir as experiências e as oportunidades das pessoas, podendo levar a desigualdades ou privilégios dependendo do contexto social em que estão inseridas, devido às dinâmicas de violências estruturais como o racismo, o machismo e o classismos, por exemplo.

Como exemplo, podemos trazer os dados de uma pesquisa⁹ realizada com meninas entre 14 e 19 anos, e outra¹⁰ com mulheres a partir de 16 anos, oportunidade em que alguns dados preocupantes surgiram:

- **69,4%** das meninas afirmaram que já tiveram seus direitos desrespeitados por serem meninas;
- As meninas mães representam **3,2%** das respondentes, sendo **74,1%** delas negras. Meninas negras são a maioria na faixa etária mais jovem;
- Uma mulher foi vítima de feminicídio a cada 6 horas, sendo **63,6%** das vítimas mulheres negras;
- Seis em cada 10 vítimas de estupro tinham até 13 anos e **52,2%** eram negras.

Diante desses dados, é possível perceber como as meninas e mulheres, ainda que compartilhem do mesmo gênero, têm mais ou menos direitos garantidos de acordo com a raça ou idade, por exemplo. Esses são apenas alguns dos diversos indicadores que mostram a importância de se considerar os marcadores sociais nos casos de violência contra meninas e mulheres.

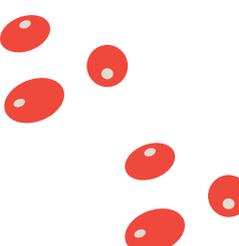
Agora que você já sabe porque a violência contra meninas e mulheres ocorre, que tal aprender mais sobre as violências que podem ser praticadas ou reveladas nos projetos por organizações, inclusive na que você atua, como elas ocorrem e quais legislações existem para enfrentá-las?

O que é Abuso, Exploração e Assédio Sexual?

Para entender o que são e como acontecem esses tipos de violências, vamos contar três histórias de meninas e mulheres. No decorrer destas histórias apresentaremos situações vivenciadas por **sobreviventes de violências**. Por isso, lembre-se que gatilhos podem surgir e que, caso você não se sinta confortável, é possível retomar a leitura em outro momento.

Com isto posto, vamos conhecer a história da Mari.

Mari é uma menina de 11 anos que mora em São Paulo numa região periférica. Um dia, ela chega no projeto social que frequenta, com um celular, mesmo sua família não tendo dinheiro para comprar um, já que vivem em situação de extrema vulnerabilidade. Quando a técnica do projeto pergunta a ela sobre o aparelho, Mari menciona que recebeu o telefone de um dos funcionários da ONG, depois de fazer carinho nele. A técnica percebe que se tratavam de atos sexuais e então liga para a mãe de Mari para compartilhar a situação. Com tristeza, a professora descobre que a família está ciente disso, quando a mãe expressa que Mari precisa começar a ganhar seu próprio sustento desde já, devido às difíceis condições em casa, e que o funcionário da ONG é uma pessoa de bem. Ela diz, ainda, que o pai de Mari é extremamente violento com elas, motivo pelo qual prefere que a filha conquiste sua independência ao invés de permanecer em casa sofrendo as violências praticadas pelo pai.



Infelizmente, histórias como a da Mari costumam ocorrer com certa frequência e, muitas vezes, crianças e adolescentes que passam por essa situação são culpabilizadas ao invés de protegidas das violências sofridas: o abuso e a exploração sexual.

O que Mari sofreu é considerado **abuso sexual** justamente porque houve uma interação sexual entre uma criança e uma pessoa adulta, a partir de uma manipulação e condição desigual de poder (gênero, idade e hierarquia). Vale ressaltar que, segundo a ONU, **qualquer atividade sexual com menores de 18 anos é considerada abuso sexual, independentemente das leis do local**¹¹.

Além disso, diferente do que muitas pessoas acreditam, o abuso sexual nem sempre é praticado através do uso de força ou ameaça, visto que muitas sobreviventes são persuadidas pelos agressores, principalmente por conta das relações de poder existentes.

O segundo crime vivenciado por Mari é o de **exploração sexual**, entendido como **qualquer tentativa ou prática de abuso contra uma pessoa em situação de vulnerabilidade, em que o abusador usa seu poder ou a confiança que exerce sobre a sobrevivente para fins sexuais**, e inclui o recebimento de dinheiro, bens, serviços, cargos e até prestígio político¹².



Está na lei!

Você sabia que os crimes cometidos contra Mari estão previstos em duas leis brasileiras? Pois é!

A primeira delas é a lei 8.069/90, também conhecida como *Estatuto da Criança e do Adolescente*¹³, que menciona essas violências nos seguintes artigos:

- **Art. 5º** - Nenhuma criança ou adolescente será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais.
- **Art. 240.** Produzir, reproduzir, dirigir, fotografar, filmar ou registrar, por qualquer meio, cena de sexo explícito ou pornográfica, envolvendo criança ou adolescente. Pena - reclusão, de 4 (quatro) a 8 (oito) anos, e multa.
- **Art. 241.** Vender ou expor à venda fotografia, vídeo ou outro registro que contenha cena de sexo explícito ou pornográfica envolvendo criança ou adolescente. Pena - reclusão, de 4 (quatro) a 8 (oito) anos, e multa."
- **Art. 241-A.** Oferecer, trocar, disponibilizar, transmitir, distribuir, publicar ou divulgar por qualquer meio, inclusive por meio de sistema de informática ou telemático, fotografia, vídeo ou outro registro que contenha cena de sexo explícito ou pornográfica envolvendo criança ou adolescente. Pena - reclusão, de 3 (três) a 6 (seis) anos, e multa.
- **Art. 241-B.** Adquirir, possuir ou armazenar, por qualquer meio, fotografia, vídeo ou outra forma de registro que contenha cena de sexo explícito ou pornográfica envolvendo criança ou adolescente. Pena - reclusão, de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa.



- **Art. 241-C.** Simular a participação de criança ou adolescente em cena de sexo explícito ou pornográfica por meio de adulteração, montagem ou modificação de fotografia, vídeo ou qualquer outra forma de representação visual. Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.
- **Art. 241-D.** Aliciar, assediar, instigar ou constranger, por qualquer meio de comunicação, criança, com o fim de com ela praticar ato libidinoso. Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.
- **Art. 241-E.** Para efeito dos crimes previstos nesta Lei, a expressão “cena de sexo explícito ou pornográfica” compreende qualquer situação que envolva criança ou adolescente em atividades sexuais explícitas, reais ou simuladas, ou exibição dos órgãos genitais de uma criança ou adolescente para fins primordialmente sexuais.

Outra legislação em que crimes como estes são previstos é o **Código Penal**¹⁴, especificamente nos artigos:

- **Art 213.** Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso.
- **Art. 214.** Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a praticar ou permitir que com ele se pratique ato libidinoso diverso da conjunção carnal.
- **Art. 218.** Corromper ou facilitar a corrupção de pessoa maior de catorze e menor de dezoito anos, com ela praticando ato de libidinagem, ou induzindo-a a praticá-lo ou presenciá-lo.

Agora vamos a outra história.

Carla é uma jovem profissional recém-contratada por uma ONG que desenvolve projetos para garantir a justiça climática no Brasil. Dentre seus colegas de trabalho está João, um dos funcionários mais antigos e influentes da equipe. Desde que Carla começou a trabalhar, João tem feito comentários incômodos sobre sua aparência, sempre disfarçados de elogios. Com o tempo, o comportamento de João começou a piorar. Em um momento em que estavam sozinhos no escritório, João se aproximou de Carla e fez um comentário abertamente sexual, sugerindo que ela deveria “usar sua beleza” para conseguir favores para a organização. Carla ficou chocada e tentou desconversar, mas João insistiu, se inclinando para mais perto e tocando suas coxas.

O que Carla viveu foi super constrangedor e, assim como o caso de Mari, também acontece com frequência em instituições do mundo todo. Muitas mulheres costumam ser constrangidas em ambientes de trabalho e, com medo de perderem sua fonte de renda, acabam paralisadas, sem saber como reagir. O que Carla não sabia é que o que ela vivenciou também se configura um crime, o chamado **assédio sexual**.

Assédio sexual se refere a um **comportamento de natureza sexual, não solicitado, ou que pode ter sido percebido como causador de constrangimento, ofensa ou humilhação para ela**. Importante saber que o assédio sexual pode ocorrer com ou sem contato físico - como no caso de Carla, que começou a ser assediada ao ouvir comentários sobre sua aparência e, posteriormente, teve sua coxa tocada por João. Vale destacar, ainda, que o assédio sexual não precisa acontecer necessariamente

dentro do ambiente ou do horário de trabalho. Isto é, ele também pode ser praticado em viagens corporativas, eventos sociais ligados ao emprego, ou até mesmo em redes sociais e outras plataformas digitais. Além disso, ele pode ser recorrente ou pontual, ou seja, pode acontecer várias vezes ou apenas uma única vez.

Mas... o que diferencia o assédio de outros crimes de violência sexual?

A diferença do assédio sexual para os outros tipos de conduta sexual inapropriada está na sobrevivente: nos casos de assédio, a pessoa que sofre a violência trabalha para a organização, ou seja, há um vínculo de trabalho entre a pessoa agressora e a sobrevivente, normalmente com relações hierárquicas - por exemplo, chefe e subordinada, professor e aluna, colaborador da organização e pessoa participante dos projetos.

Está na lei!

No Brasil, o assédio sexual é considerado crime dentro do ***Código Penal***¹⁵, especificamente no artigo 216-A, onde o define como "a prática de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual".

Agora que você já conhece os três tipos de violência que devem ser enfrentados pela sua organização, vamos entender qual a relação deles com o que chamamos de salvaguarda?

2. Política de salvaguarda



Você sabe o que é salvaguarda?

De maneira geral, quando utilizamos o termo **salvaguarda**, estamos nos referindo a um **conjunto de providências para prevenir que danos sejam causados a uma pessoa**. Ou seja, são ações tomadas para garantir que pessoas ou ambientes estejam protegidos de perigos.

Agora, quando utilizamos esse termo dentro de organizações que realizam trabalhos sociais, a salvaguarda é definida como a **prevenção e resposta a situações de abusos e outros danos causados por essas organizações às pessoas que, de alguma forma, interagem com o seu trabalho** - como, por exemplo, pessoas de uma comunidade, participantes de algum projeto e também pessoas colaboradoras.

Apesar de ser um termo recente dentro das organizações sociais, a salvaguarda (ou *safeguarding*, em inglês), se tornou popular lá em 2002, depois de um escândalo de abuso sexual na África Ocidental. Durante ações humanitárias na Libéria, Serra Leoa e Guiné, funcionários de diversas organizações, incluindo a ONU e outras ONGs internacionais, exploraram sexualmente mulheres e crianças em troca de ajuda humanitária, como alimentos e outros recursos essenciais durante crises causadas por guerras civis e desastres¹⁶. Pois é!

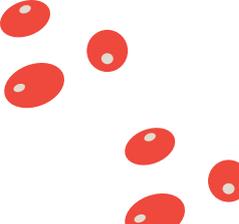
Originalmente, as políticas de salvaguarda foram desenvolvidas para contextos humanitários, isto é, para trabalhos de curto prazo, em zonas de emergência, com foco no alívio imediato do sofrimento das pessoas afetadas. No contexto brasileiro, podemos adaptar essas políticas, considerando que, aqui, a maioria dos projetos tem como foco o desenvolvimento social, ou seja, buscam mudanças sistêmicas para atacar a raiz dos problemas. A diferença é que, nestes projetos, apesar de



os trabalhos também serem desenvolvidos com e para pessoas em alguma situação de vulnerabilidade, estas podem ser menos aparentes que nos casos de contextos humanitários.

A seguir, apresentamos um exemplo prático para entender a importância do desenvolvimento e implementação de uma Política de Salvaguarda no contexto brasileiro:

As enchentes no Rio Grande do Sul, ocorridas em junho de 2024, mostraram como principalmente meninas e mulheres estão vulnerabilizadas em abrigos emergenciais. Isso porque, durante o acolhimento, foram relatados casos de violência sexual¹⁷. Embora os abusos não tenham sido cometidos diretamente pelos funcionários dos abrigos, o fato de esses profissionais estarem prestando um serviço aos refugiados climáticos os torna responsáveis por garantir um ambiente seguro.



O que é Política de Salvaguarda?

Também conhecida como política de proteção contra exploração sexual, assédio e abuso, as políticas de salvaguarda são regras, práticas e protocolos adotados pelas organizações sociais para garantir que as pessoas colaboradoras e voluntárias não abusem de seu poder ou posição para praticar violências contra crianças, adolescentes, mulheres e pessoas vulnerabilizadas.

Apesar de parecer óbvio que profissionais não ajam dessa forma, na prática as coisas são um pouco diferentes! É só lembrarmos um dado informado no início deste guia: “Em 2018, houve pelo menos 138 alegações de exploração e abuso sexual na Organização das Nações Unidas (ONU) e suas agências ao redor do mundo”¹⁸.

As políticas de salvaguarda são fundamentais para garantir que organizações ajam com respeito e integridade.

Na prática, a política de salvaguarda é um documento escrito que explica o comprometimento e a abordagem da sua organização para manter a equipe, o pessoal associado e as pessoas com quem você entra em contato, incluindo as participantes do programa, protegidos de abuso, assédio e exploração sexual, e envolvem:

- O desenvolvimento de um Código de Conduta claro para as pessoas colaboradoras;
- O treinamento e conscientização da equipe fixa e temporária;
- A criação de mecanismos de denúncia seguros e anônimos;

- O apoio às sobreviventes e responsabilização rigorosa aos agressores.
- De todo modo, é fundamental que as políticas institucionais se complementem e cubram:
 - Todos os tipos de danos e abusos;
 - Todas as pessoas com quem a organização interage (funcionárias, voluntárias, membros da comunidade, adultas, crianças, etc.).





Mas... por que crianças, adolescentes e mulheres?

Como dito anteriormente, casos de abuso, assédio e exploração sexual acontecem devido às dinâmicas de poder que surgem, principalmente, de desigualdades de gênero; ou seja, que privilegiam homens adultos em detrimento de meninas e mulheres¹⁹.

No Paquistão, houve um aumento considerável do número de casamentos infantis por conta das chuvas extremamente fortes. Esses eventos climáticos extremos, cada vez mais recorrentes, intensificaram as situações de vulnerabilidade, especialmente em áreas rurais, e os pais passaram a casar suas filhas às pressas com homens mais velhos para reduzir o número de pessoas que eles precisam alimentar, já que há poucos recursos e oportunidades²⁰. Isso deixa bem claro que, dentro da crise, são as meninas e mulheres que pagam o preço mais alto.

Lembrando que, apesar da desigualdade de poder e as consequentes violências estarem mais evidentes em contextos humanitários, outras situações de vulnerabilidade também existem, principalmente em um país extremamente desigual como o Brasil. As dinâmicas de poder podem ocorrer dentro dos projetos e, conseqüentemente, comprometer a segurança das pessoas participantes, bem como a reputação das organizações.

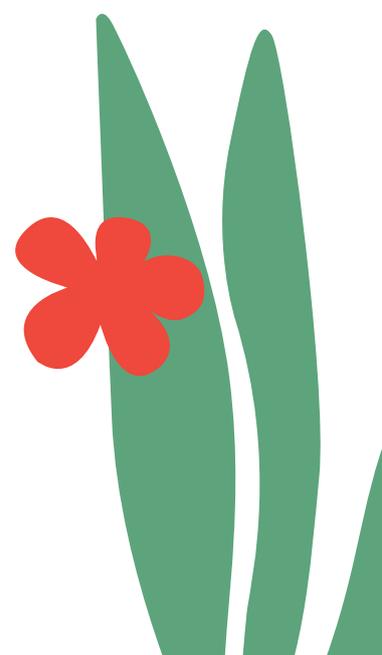
Dinâmicas de poder na prática

O poder é a capacidade de influenciar ou controlar pessoas e situações, condicionando comportamentos e decisões.

Quando uma pessoa está numa posição social privilegiada, ela pode exercer poder sobre outras. E vários marcadores sociais, como raça e classe, impactam o quanto de poder temos em sociedade.

Por exemplo, pessoas negras sofrem preconceitos com base em sua raça, o que pode limitar seu acesso a cargos de liderança e resultar em salários mais baixos se comparados às pessoas brancas²¹. Em sociedades com grande desigualdade entre homens e mulheres, como é o caso do Brasil, é comum que homens usem seu prestígio para objetificar ou abusar de mulheres e meninas.

Já no caso das pessoas participantes de projetos sociais, além desses marcadores, o fato de que muitas participantes dos projetos dependem ou se beneficiam do trabalho oferecido, coloca as pessoas colaboradoras numa posição de poder que, quando utilizada de maneira mal intencionada, pode trazer danos para as pessoas participantes. Por isso a importância de se criar políticas de salvaguarda adequadas para a realidade do território, e que tenham indicações claras sobre comportamentos apropriados e inapropriados que devem ser tomados pelas pessoas envolvidas nos projetos.



Caça-Palavras

A seguir preparamos um caça-palavras para você lembrar os principais conceitos abordados até aqui. Vamos lá?

T L M A R C A D O R E S S O C I A I S E H D
K O A E S P R E V E N Ç Ã O T A S S É D I O
E A C M B Y O D Y A O E E L E O E C E O H E
O T O A A O O E I T E C F E R E A D U A G S
L E N S H E G N L C Y A S S E T R E E E W G
I S D P M O O O H E Y B A T S Y S R D T H A
E T U R E O A L A S I U L U T Y E O T H S S
T E T E N H C K V E T S V O O N S M N U H I
T T A R I T H P E E N O A N A A T U S S D G
F U F T N R Y E K N A R G N E E H L Y A U W
N E I A A I U M O Y Y P U H L F I H L S R N
U E Y H S E D V F R A W A R S T M E O E S R
F L D D T H W H V E R L R I D F T R R E A E
E S T E R E Ó T I P O S D E G Ê N E R O L U
A O D D D A E X P L O R A Ç Ã O O S T H N O
W D E S I G U A L D A D E S D E G Ê N E R O

Palavras: Interseccionalidades • Desigualdades de Gênero
Estereótipos de Gênero • Conduta • Salvaguarda
Marcadores Sociais • Meninas • Mulheres • Prevenção
Assédio • Abuso • Exploração

O gabarito desta atividade está disponível ao final deste guia (Página 80).



Passo a passo para a construção da política de salvaguarda

Agora, você já sabe porque meninas e mulheres sofrem recorrentes situações de violência, quais são as principais violências praticadas contra elas dentro de contextos organizacionais e de projetos sociais, quais legislações criminalizam essas práticas e a importância de uma política de salvaguarda.

O próximo passo é construir ou atualizar a política de salvaguarda da sua organização, objetivando prevenir e enfrentar situações de abuso, assédio e exploração sexual nos projetos sociais implementados pela sua equipe.

O processo de criar ou atualizar uma política de salvaguarda é tão importante quanto a política em si. Esse processo ajuda a garantir entendimento e comprometimento de toda a organização. Aqui estão os principais passos, adaptados pela Serenas, para desenvolver ou atualizar a política de salvaguarda da sua organização²²:

Passo 1: Definindo a equipe e o cronograma

Passo 2: Qual público será contemplado pela política de salvaguarda?

Passo 3: Mapeando os riscos e as potencialidades do território

Passo 4: Quais são os compromissos da organização?

Passo 5: Há documentos e informações sobre salvaguarda na organização?

Passo 6: Conhecendo as leis sobre o tema

Passo 7: Quais são suas forças, fraquezas, oportunidades e ameaças?

Passo 8: Identificando comportamentos adequados e inadequados

Passo 9: Estruturando uma política de salvaguarda

Passo 10: Como deixar a política de salvaguarda acessível?

Passo 11: Chegou a hora de monitorar e avaliar a política de salvaguarda!

Importante!

Quando uma organização não tem sua própria política de proteção, muitas vezes usa a política de um parceiro, como por exemplo uma organização financiadora. Isso pode funcionar a curto prazo, mas a longo prazo é melhor que a organização crie ou adapte uma política que seja adequada ao seu contexto. Usar termos ou exemplos equivocados ou distantes da realidade em que a organização opera pode gerar confusão e causar mais danos.



Passo 1: Definindo a equipe e o cronograma

Para o desenvolvimento eficaz de uma política, é fundamental definir claramente quem fará parte do processo e estabelecer um cronograma bem estruturado.

Como fazer?

Sua organização deverá estabelecer uma equipe inicial composta pelas pessoas diretoras da organização, além de especialistas de áreas como recursos humanos, diversidade e inclusão. Uma equipe diversa conseguirá reunir dados e experiências para apoiar a formulação da política.

Paralelamente, será necessário estabelecer um cronograma detalhado que inclua prazos para as diferentes etapas que indicamos a seguir no material. Após a leitura do passo-a-passo, vocês terão uma noção das etapas para pensar nos tempos necessários para desenvolvimento das atividades de acordo com a realidade da sua organização.

Para construir o cronograma, tenha em mente prazos factíveis para todas as pessoas envolvidas, e defina coletivamente uma periodicidade para realizarem encontros com a equipe responsável pelo desenvolvimento da política, para alinhamentos e deliberações sobre cada uma das etapas.

Passo 2: Qual público será contemplado pela política de salvaguarda?

Para entender o melhor caminho para a estruturação da política, algumas perguntas norteadoras podem ser utilizadas para definir qual público será abordado no documento, como:

- É melhor fazer uma política que proteja pessoas membros da comunidade e participantes dos programas, e outra separada para proteger as pessoas colaboradoras da organização? Ou centralizar as duas políticas numa coisa só?
- É melhor ter uma política de proteção para crianças e outra de proteção contra assédio e abusos para pessoas adultas, incluindo tanto colaboradoras quanto beneficiárias?

Essas são perguntas importantes que exigem a reflexão coletiva na sua organização, ou seja, a participação de todas as pessoas que nela atuam. Não há uma resposta fechada sobre o melhor caminho, pois ele deve ser adaptado para a sua realidade organizacional.

As políticas de salvaguarda são **ferramentas fundamentais para proteger tanto as pessoas colaboradoras de uma organização quanto as participantes diretas e indiretas de seu trabalho**. Apesar de originalmente terem sido criadas para prevenir abusos e danos causados pela própria organização ou seus representantes, é preciso considerar que as desigualdades e a violência estrutural caracterizam muitos contextos, inclusive o brasileiro



e, por isso, torna-se necessário adotar uma abordagem ainda mais ampla e responsável para lidar com essa questão.

No dia a dia do trabalho, é possível que surjam relatos de abuso e violência que não envolvem diretamente a organização, mas que afetam as pessoas atendidas, especialmente crianças e grupos vulnerabilizados. Tais situações podem ser cometidas por terceiros, como familiares ou pessoas do convívio das pessoas participantes do projeto, e ignorar esses casos é uma forma de negligência, algo que contraria os princípios de qualquer política de salvaguarda comprometida com a proteção e bem-estar de todos.

Vamos pensar nisso a partir de um exemplo?

Durante uma reunião semanal com sua equipe, Ana decide compartilhar com os líderes uma situação preocupante: ao visitar a casa de uma das participantes do projeto em que trabalham, uma adolescente de apenas 14 anos, ela notou sinais de violência física e emocional e, ao conversar discretamente com a jovem, descobriu que ela é constantemente agredida pelo padrasto, e que sua mãe, também sobrevivente de violência doméstica, sente-se impotente para intervir.

Diante do relato de Ana, líderes da ONG ficam cientes da gravidade da situação e das implicações desse tipo de violência no bem-estar da adolescente, a qual participa diretamente do projeto. Logo, seria negligente por parte da ONG ignorar ou desconsiderar o relato, deixando de encaminhar a adolescente e sua mãe para os serviços de proteção e assistência social locais.

Não agir ou registrar adequadamente esse caso contraria o princípio básico de uma política de salvaguarda, pois é obrigação da ONG oferecer todo o suporte necessário para proteger o bem-estar das pessoas que participam de seus projetos e iniciativas. Ao tomar uma atitude, a organização reforça seu compromisso com a proteção integral e com a promoção de um ambiente seguro para todas as pessoas atendidas, honrando, na prática, seu propósito social.

Desse modo, ***as organizações devem adotar uma postura proativa ao identificar, encaminhar e acompanhar casos de violência que possam afetar as pessoas participantes, mesmo quando os agressores não estão diretamente ligados à instituição.*** Isso implica estabelecer protocolos claros para a denúncia e encaminhamento dessas situações para as redes de apoio e serviços públicos competentes, garantindo que todos os casos sejam tratados com seriedade e cuidado.



Passo 3: Mapeando os riscos e as potencialidades do território

É super importante avaliar os fatores que podem aumentar os riscos de abuso, como a falta de canais de denúncia, culturas que aceitam ou minimizam o abuso, casamentos forçados e outros tipos de violência. Também é essencial levar em conta o contexto local, como se a área é urbana ou rural, e a situação de segurança da região, pois esses aspectos podem influenciar a forma como a violência é tratada ou enfrentada pela comunidade.

Além de entender quais são os riscos às violências, *é preciso mapear as potencialidades do território, ou seja, quais são as ações e serviços que já existem para prevenir e enfrentar as violências. Para isso, é importante que as pessoas colaboradoras participem do processo, considerando que atuam diretamente no território e podem trazer informações importantes para esse mapeamento*, que prevê as seguintes etapas:

Como fazer?

Etapa 1: Discussão

Para início da conversa, você pode utilizar algumas perguntas norteadoras. A seguir apresentamos alguns exemplos, faça adaptações de acordo com o seu contexto:

1. Quais fatores aumentam o risco de vitimização de meninas e mulheres?
2. Quais os fatores que levam pessoas a se sentirem seguras para cometer abusos?
3. Quais são as atitudes comuns em relação à violência? Há uma normalização da violências nas relações sociais?

4. Como o poder é distribuído no território em que você atua? Qual é o nível de pobreza e acesso a serviços básicos? Quais são as dinâmicas territoriais existentes?
5. A religião desempenha um papel na proteção das pessoas contra o abuso ou contribui para o abuso?

Etapa 2: Mapa de Riscos

Após a reflexão coletiva sobre alguns riscos existentes no território, faça uma sistematização do que foi conversado. É muito importante ter registros, pois eles servirão como base para o desenvolvimento de outros passos da política.

A seguir apresentamos uma sugestão de estrutura de Mapa de Riscos e exemplos para apoiar no preenchimento:

Riscos mapeados <i>Quais são os fatores de risco identificados no contexto analisado?</i>	Populações atingidas <i>Quais são as populações mais vulneráveis a esses riscos?</i>	Impacto potencial <i>Quais os impactos potenciais que esses riscos podem causar?</i>
Cultura que minimiza a violência	Meninas e mulheres	Normalização de situações abusivas e violentas
Sexualização de meninas menores de idade	Meninas menores de idade	Comportamentos inadequados e violentos por pessoas maiores de idade
Ausência de serviços especializados	Meninas e mulheres	Dificuldade em reportar situações de violência
Equipe técnica não tem conhecimento sobre condutas apropriadas e inapropriadas	Meninas participantes dos projetos e mulheres colaboradoras	Situações de violências envolvendo a equipe técnica da organização

Etapa 3: Mapa de Potencialidades

Agora está na hora de compreender quais são as potencialidades que já existem no território para prevenir e enfrentar as violências. Que tal olhar para cada um dos riscos mapeados anteriormente e refletir sobre quais são os serviços e ações já realizadas no território, as lacunas e oportunidades de fortalecimento? Vamos lá!

Riscos mapeados <i>Quais são os fatores de risco identificados no contexto analisado?</i>	Serviços e ações já existentes no território <i>Quais são as ações já realizadas pela sua organização ou serviços existentes no território?</i>	Lacunas identificadas <i>Quais são as lacunas observadas a partir da situação observada?</i>	Oportunidades de fortalecimento <i>Quais são as oportunidades de fortalecimento que a organização pode tomar?</i>
Cultura que minimiza a violência	Projeto de formação de lideranças juvenis	Equipe reproduzindo estereótipos e desigualdades de gênero	Formação da equipe sobre violências contra meninas e mulheres
Sexualização de meninas menores de idade	Serviços de convivência e fortalecimento de vínculos	Ausência de um código de conduta de colaboradores	Criação de um código de conduta para os colaboradores
Ausência de serviços especializados	Delegacia de polícia	A delegacia fica localizada a 50 km do território	Mapeamento de canais de denúncia via telefone e internet (Boletim de Ocorrência on-line, Disque 100, Ligue 180)
Equipe técnica não tem conhecimento sobre condutas apropriadas e inapropriadas	Universidade com projeto de formação para organizações	Ausência de parcerias para formação da equipe	Aproximação com universidade para formação de equipe sobre assédio e abuso sexual

Etapa 4: Mapa participativo do território

Uma técnica bastante utilizada por movimentos de base e organizações sociais é a cartografia social, uma técnica de mapeamento que visa representar, por meio de mapas, os conhecimentos, as histórias e as vivências de uma comunidade. Ela costuma ser realizada de forma participativa, ou seja, as próprias pessoas da comunidade são as responsáveis por criar os mapas, refletindo sua percepção sobre o espaço onde vivem e suas realidades, mas também pode ser realizada internamente pela sua organização.



Para usar essa ferramenta, é necessário que você siga alguns passos:

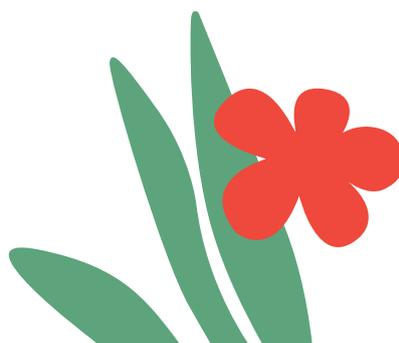
- 1. Defina os objetivos do mapeamento:** O que você quer descobrir ou representar? Quais aspectos da comunidade serão mapeados? No caso da construção de uma Política de Salvaguarda, o ideal é que os objetivos estejam relacionados à prevenção e ao enfrentamento de violências contra meninas e mulheres.
- 2. Convide os moradores da área para participarem do processo,** pois eles são os especialistas em seu próprio território e devem ser protagonistas. Eles devem saber o motivo que estão participando como também a importância da sua participação.
- 3. Use diferentes formas de coleta de informações,** como entrevistas, rodas de conversas ou caminhadas com a comunidade para que os moradores possam apontar e relatar lugares importantes. Algumas perguntas podem ser respondidas:
 - a. Quem são as lideranças comunitárias que podem apoiar na prevenção e enfrentamento às violências? Há líderes comunitários ou religiosos de referência?
 - b. Quais são os serviços públicos existentes? Há escolas, unidades básicas de saúde, serviços de assistência social ou segurança pública, como delegacias?
 - c. Quais são as ONGs que atuam com crianças, adolescentes e mulheres, com projetos de educação, profissionalização, cultura ou esporte? Elas podem ser aliadas na prevenção e enfrentamento de violências.
- 4. Com os dados coletados, crie os mapas.** Pode ser feito anualmente, com papel e canetas, ou usando ferramentas digitais, dependendo da necessidade e dos recursos.

Passo 4: Quais são os compromissos da organização?

É essencial definir os compromissos da organização com a política de salvaguarda. Por exemplo, não adianta elaborar uma política de salvaguarda para sua organização se as pessoas colaboradoras não compreenderem que a causa principal das violências contra crianças, adolescentes e mulheres é decorrente da desigualdade de poder.

É a partir dessa compreensão que a organização poderá estabelecer quais são seus compromissos em relação à salvaguarda das pessoas. Alguns exemplos de compromissos que organizações podem ter:

- Proteger a equipe fixa, temporária e todas as pessoas que interagem com a organização, do abuso, exploração e assédio sexuais.
- Respeitar as legislações vigentes, particularmente a Lei no 13.431/2017, que institui o Sistema de Garantia de Direitos para Crianças e Adolescentes Vítimas ou Testemunhas de Violência (SGDCA), de forma a evitar a revitimização de crianças e adolescentes, ou seja, fazê-las repetir inúmeras vezes as situações vivenciadas.
- Incentivar, facilitar e receber todas as denúncias ou preocupações relacionadas à proteção e garantia de direitos de crianças e beneficiárias das ações, abuso, exploração e assédio sexual.
- Garantir que os mecanismos apropriados de denúncia sejam conhecidos pelas pessoas colaboradoras, pessoas voluntárias, associadas/os, prestadoras/es de serviço, visitantes, crianças e beneficiárias de nossas ações.



Como fazer?

A equipe responsável pela implementação da política pode realizar um encontro para uma chuva de ideias, com a pergunta norteadora:

- Qual(is) compromisso(s) acredito que a organização já tem para a prevenção e proteção de violências?
- Qual(is) compromisso(s) acredito que a organização deve ter para a prevenção e proteção de violências?
- Como a organização colocará esses compromissos em prática?
- Como a organização fará os alinhamentos desses compromissos com a equipe?

Posteriormente, as respostas poderão ser organizadas e registradas para, então, todas as pessoas envolvidas conseguirem estabelecer os compromissos finais.



Passo 5: Há documentos e informações sobre salvaguarda na organização?

A maioria das organizações já têm políticas ou procedimentos para proteger a equipe e o público. Mas, será que todas as pessoas colaboradoras têm conhecimento sobre esses documentos? Por isso, é super importante que a equipe designada para a construção da política de salvaguarda saiba quais são os documentos existentes, bem como se as pessoas que trabalham na organização sabem da existência deles.

Como fazer?

Para mapear quais os documentos, políticas e procedimentos já existentes, a equipe poderá realizar conversas tanto a nível organizacional quanto a nível de equipe técnica. A seguir, sugerimos algumas perguntas norteadoras para esse processo:

Nível organizacional: perguntas voltadas para a equipe responsável pela elaboração da política de salvaguarda.

- Quais são os documentos, políticas e procedimentos existentes na organização?
- A organização faz checagem de antecedentes das pessoas fornecedoras ou colaboradoras que serão contratadas para garantir que não representem um risco para a equipe ou as participantes do programa?
- Seu trabalho reconhece que certos indivíduos podem estar em maior risco de abuso e que podem precisar de proteção e suporte adicionais?

- Como você garante que a equipe não vai reproduzir comportamentos danosos entre si ou contra qualquer pessoa com quem a organização interage?
- Existem canais para as participantes do programa, membros da comunidade e equipe relatarem abuso ou suspeita de abuso causado pela sua organização?
- Existem maneiras para as participantes do programa e outros membros da comunidade compartilharem com você se elas se sentem seguras ou não em uma atividade do programa?
- Como a organização responde a suspeitas ou relatos de abuso causados pela própria equipe?

Nível da equipe técnica: perguntas voltadas para as pessoas que atuam na organização em diferentes níveis

- As pessoas colaboradoras da organização (voluntárias, fixas e temporárias) reconhecem que há um desequilíbrio de poder entre as pessoas da equipe e/ou entre a equipe e diferentes pessoas da comunidade?
- As pessoas colaboradoras sabem qual o comportamento esperado por parte delas e o que acontecerá caso se comportem de forma inadequada?
- As pessoas colaboradoras têm conhecimento sobre as políticas existentes?
- As pessoas colaboradoras sabem o que fazer caso identifiquem uma situação de abuso ou violência envolvendo pessoas da organização ou pessoas participantes dos projetos?



Passo 6: Conhecendo as leis sobre o tema

É fundamental que a organização conheça as leis trabalhistas locais, como as regras sobre término de contrato e demissões, além das normas relacionadas à exploração sexual e abuso. Além disso, ela deve entender suas responsabilidades legais para proteger pessoas colaboradoras e participantes, de qualquer tipo de abuso, violência de gênero e outras formas de exploração.

Também é importante saber quais são as leis que criminalizam condutas inadequadas - vide as leis mencionadas na parte 1 deste guia, como o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8069/1990), o Código Penal (Lei 2848/1940), ou outras como a Lei da Escuta Protegida (13.431/2017) - para poder orientar as pessoas que sofreram danos ou violências e saber como encaminhar os casos para a justiça de forma adequada.

Como fazer?

Você poderá realizar uma pesquisa sobre legislações, considerando o conteúdo da política de salvaguarda. Por exemplo, para a busca sobre leis criminais, deve considerar casos de abuso, exploração e assédio sexual.

Um caminho é considerar as seguintes perguntas para orientar o mapeamento:

- Quais são as leis trabalhistas em seu país? Existem restrições para rescisão de contratos com pessoas fornecedoras e colaboradoras?
- Qual a legislação, regra ou estatuto em relação a temas como: abuso, assédio e exploração sexual contra adultos; abuso, assédio e exploração sexual contra crianças; violência de gênero; idade de consentimento e casamento; violência de gênero facilitada pela tecnologia.





Passo 7: Quais são suas forças, fraquezas, oportunidades e ameaças?

Você já ouviu falar da matriz FOFA? Caso ainda não tenha ouvido, essa matriz tem como nome original “SWOT”, que vem do inglês *Strength* (Força), *Weakness* (Fraqueza), *Opportunity* (Oportunidade) e *Threats* (Ameaças). Assim, utilizando as letras iniciais de cada palavra já traduzida, surgiu o termo FOFA.

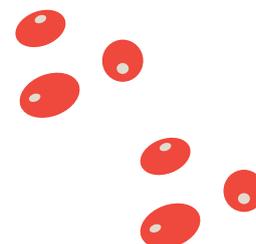
Essa ferramenta costuma ser utilizada para organizar pensamentos e ajudar na discussão sobre a situação atual da organização, considerando quais são as possibilidades de melhoria, mas também quais são as ameaças existentes. Trouxemos ela como uma sugestão para que você considere os riscos e potencialidades organizacionais.

Como fazer?

Etapa 1: Discussão

Comece a pensar sobre prevenção e mudança transformadora para sua organização e para o mundo. Para isso, responda, em conjunto com a equipe, as quatro perguntas abaixo:

1. Quais fatores fazem as pessoas se sentirem menos seguras em relação a situações de abuso, exploração e assédio sexual, e outras formas de danos em nossa organização?
2. Quais fatores tornam os agressores mais audaciosos para praticar abuso, exploração e assédio sexual, e outras formas de danos em nossa organização?

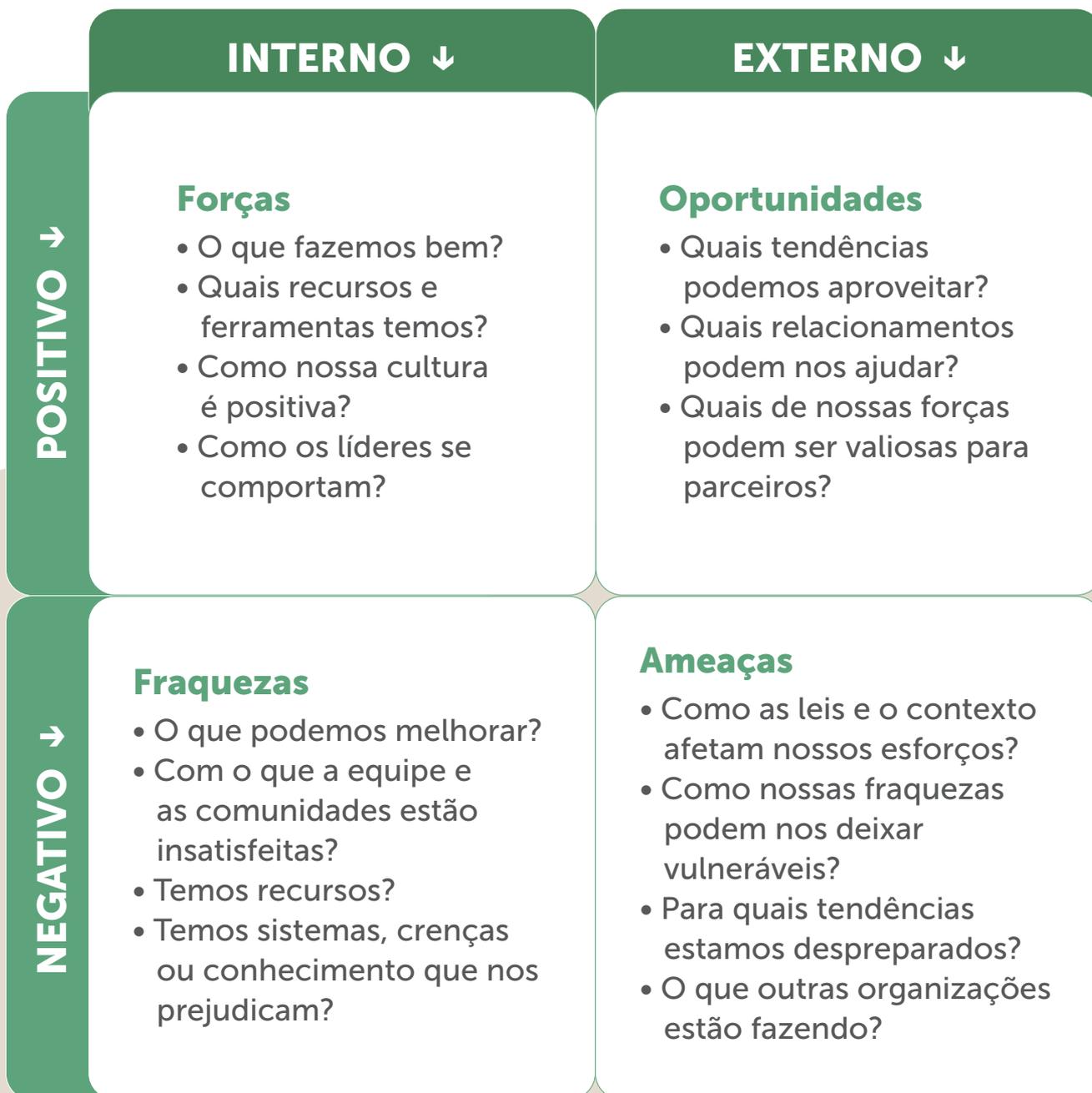


3. Existe ou por que existe estigma para uma sobrevivente de abuso, exploração e assédio sexual, ou outra forma de dano em nossa organização?
4. Existe ou por que o perpetrador de abuso, exploração e assédio sexual, ou outra forma de dano não é estigmatizado em nossa organização?

Etapa 2: Matriz FOFA

A partir das respostas, discutam quais são as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças relacionadas à salvaguarda, levando em consideração os pontos abaixo em cada seção:

1. Quais as diferentes ações ou medidas relacionadas à prevenção, resposta, estrutura de políticas a organização já tem e quais ainda precisam ser criadas? Isso pode incluir ações relacionadas a recursos humanos e recrutamento, treinamento e programas.
2. Peça às pessoas colaboradoras que compartilhem suas experiências como membros da equipe, respondendo às perguntas indicadas em cada seção do esquema abaixo em cada seção.
3. Para cada seção, utilize informações sobre as práticas atuais de trabalho, o contexto em que são realizadas e os padrões globais.



PARA USAR COMO INSPIRAÇÃO!

Deixamos um template da matriz FOFA na próxima página, para que vocês utilizem no momento em que forem discutir esses quatro eixos:



Passo 8: Identificando comportamentos adequados e inadequados

Como já abordado neste material, as violências contra meninas e mulheres acontecem devido ao que chamamos de **desigualdades de poder**. Essas desigualdades, no contexto organizacional, podem ocasionar situações de abuso, assédio e exploração sexual, impactando a vida das pessoas colaboradoras e, principalmente, das pessoas participantes dos projetos.

Por isso, é fundamental que, no dia a dia da organização, a gente esteja atento a como essas desigualdades se manifestam nos comportamentos. Entender o que são comportamentos apropriados ou inapropriados faz parte do processo para garantir que os princípios de respeito e integridade previstos na política de salvaguarda se concretizem na prática.

A seguir, trazemos alguns exemplos do que são esses comportamentos:

Comportamentos apropriados

- Tratar outras pessoas com respeito e empatia, independentemente de sua condição social, gênero, raça ou outras características.
- Praticar a escuta ativa e reconhecer diferentes pontos de vista.
- Oferecer feedback construtivo e lidar com conflitos de forma transparente e justa.
- Defender o tratamento igualitário e questionar práticas discriminatórias.

Comportamentos inapropriados

- Participar de assédio, intimidação ou qualquer forma de abuso de poder.
- Discriminar pessoas com base em gênero, raça, orientação sexual ou outros aspectos sociais.
- Fazer ações ou comentários sutis, muitas vezes não intencionais, que perpetuam estereótipos e reforçam desigualdades de poder.
- Coagir ou pressionar outras pessoas a se adequarem a dinâmicas de poder ou expectativas injustas.

É essencial que a equipe responsável pela elaboração da política de salvaguarda elenque quais são as normas e regras apropriadas e inapropriadas para que as pessoas envolvidas na organização tenham conhecimento. Além disso, é importante que sejam identificadas as medidas tomadas em caso de violações, bem como os canais de denúncia para situações de violências.

Código de Conduta

Um Código de Conduta é um conjunto de normas e princípios estabelecidos por uma organização para orientar o comportamento de pessoas membros, colaboradoras ou participantes. Nele, são definidos quais comportamentos são considerados adequados e inaceitáveis, destacando ética, respeito, responsabilidade e profissionalismo. Seu objetivo é criar um ambiente organizacional seguro e respeitoso, garantindo que todas as pessoas sigam padrões de comportamento que promovam a integridade e o bem-estar da organização e de quem a integra.

As políticas de salvaguarda costumam ser acompanhadas de um código de conduta e de uma série de procedimentos ou instruções necessários para sua aplicação.

Quer saber mais? Acesse os seguintes materiais:

[Etapas do processo de elaboração de um código de conduta em microempresa e empresa de pequeno porte: uma proposta](#)



[Compliance nas organizações do Terceiro Setor: uma análise documental dos códigos de conduta](#)



Canais de denúncia

Todas as pessoas que participam de um projeto ou interagem com uma organização devem ter o direito e a liberdade de fazer uma denúncia ou reportar um caso de forma fácil. Por isso, é importante que as organizações estabeleçam fluxos e ferramentas que garantam a realização de denúncias de forma segura.

Algumas organizações atuam com públicos diversos, ou seja, crianças, adolescentes e pessoas adultas. Nestes casos, é importante garantir que as ferramentas e os fluxos de denúncia considerem essas especificidades, disponibilizando canais de denúncia que sejam acessíveis e de fácil compreensão. Uma possibilidade, por exemplo, é deixar uma pessoa da organização ou do projeto, referenciada para ouvir crianças e adolescentes que precisarem conversar. Assim, eles podem se sentir seguros para relatar algum desconforto ou violência sofrida.



Passo 9: Estruturando uma política de salvaguarda

Os passos anteriores nos levaram a refletir sobre diferentes premissas importantes para a construção de uma política de salvaguarda: os riscos e as potencialidades no território, o compromisso organizacional, os documentos e legislações existentes, como também as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças da organização.

Está na hora de iniciar a escrita da política de salvaguarda! Use as informações coletadas durante o processo realizado até o momento para redigi-la.

Ah! Caso a sua organização já tenha uma política elaborada, é imprescindível que, a partir dos passos anteriores, o documento seja revisitado e qualificado - afinal, a gente sabe que esses documentos são vivos e sempre demandam alterações, né?

O conteúdo da política deve contemplar os seguintes pontos:

1. Apresentação institucional: Qual o propósito da organização? Faça uma breve apresentação da organização, indicando a perspectiva institucional em relação ao tema da política (abuso, assédio e exploração sexual), bem como trazer algumas definições importantes para a compreensão do documento.

2. Objetivos: Quais são os objetivos da política?

3. Compromissos: Quais são os compromissos da organização em relação à salvaguarda? É possível apresentar uma explicação sobre como a organização apoia a diversidade e combate desigualdades.

4. Normas e regras: Quais são as normas e regras de salvaguarda de pessoas participantes nos projetos? Quais são os comportamentos adequados esperados pelas pessoas envolvidas na organização? Quais são os comportamentos inadequados? Quais são as consequências para as violações?

5. Canais de denúncia: Quais são os canais de denúncia? Eles devem ser seguros e confidenciais.

6. Termo de compromisso para ser assinado por todas as pessoas envolvidas na organização. É possível que sejam feitas adaptações nos documentos de acordo com o tipo de atividade realizada (equipe técnica, pessoas voluntárias, prestadoras de serviços, imprensa, etc.).

Passo 10: Como deixar a política de salvaguarda acessível?

Garantir a acessibilidade de documentos é fundamental para que todas as pessoas, sejam as colaboradoras da organização, beneficiárias dos serviços ou a comunidade em geral, compreendam claramente o que está escrito na política de salvaguarda da organização, para que saibam quais são seus direitos e deveres.

Como fazer?

Evite o uso de linguagem complexa, não utilize termos jurídicos e torne a comunicação mais simples e direta possível. Além disso, crie versões acessíveis para pessoas com deficiência, crianças e adolescentes, garantindo que todos possam entender as informações de forma adequada. Uma dica é elaborar resumos ou cartões com os principais pontos para facilitar a compreensão de todos.

Para crianças e adolescentes, é possível realizar atividades lúdicas, produzir materiais contendo ilustrações ou em formato de contação de histórias. Além disso, é indicado que sejam realizadas atividades para sensibilização sobre violências, para que elas tenham conhecimentos sobre como identificar comportamentos violentos e também saber quais os caminhos para pedir ajuda.

Com as versões finais prontas, divulgue as informações para toda a equipe e parceiras, e lembre regularmente sobre sua importância. E, para que a equipe compreenda e possa aplicar a política corretamente, também é fundamental oferecer treinamentos e formações contínuas.

Passo 11: Chegou a hora de monitorar e avaliar a política de salvaguarda!

Chegou a hora de avaliar e monitorar a política de salvaguarda! Para isso, será preciso que a equipe referenciada dentro da política monitore como ela vem sendo utilizada e, após um período de aproximadamente seis meses, revise a aplicação com o resultado desse monitoramento. Além disso, sempre que necessário, a política poderá ser alterada e adaptada à nova realidade organizacional e territorial dos projetos.



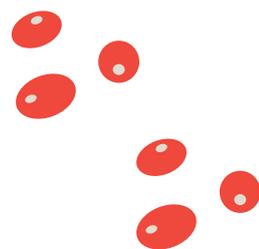
3. A política de salvaguarda na prática

Construir a política de salvaguarda da sua organização é o principal passo para garantir a proteção das pessoas colaboradoras e participantes dos projetos. Mas, além da elaboração da política, é preciso compreender como executá-la no dia a dia. Para isso, apresentamos três eixos imprescindíveis para a prática de proteção. Vamos conhecê-los?

Eixo I: Prevenção

Como diz o ditado, é melhor prevenir do que remediar. Por isso, as organizações devem pensar em estratégias que promovam espaços seguros o suficiente para que as violações previstas na política de salvaguarda nem cheguem a acontecer. Assim, além de ajudar a proteger as pessoas de situações de risco, essas ações preventivas também fortalecem a integridade das instituições, criando uma cultura de respeito e responsabilidade.

Gerenciar riscos de maneira eficiente e contar com lideranças fortes que sejam exemplos positivos, são algumas das práticas que podem fortalecer a proteção contra assédio, exploração e abuso sexual dentro de organizações da sociedade civil. A seguir, indicamos outras sugestões importantes:



O que a organização já faz?

O que funciona e o que não funciona?

As organizações precisam entender quais práticas de proteção já adotam e onde há lacunas que precisam ser preenchidas. A autoavaliação da capacidade organizacional é uma ferramenta que ajuda a verificar a capacidade de proteção e a desenvolver planos de ação para melhorar essa capacidade.

Como fazer?

Para fazer uma autoavaliação da capacidade organizacional em relação a políticas de proteção, é necessário revisar as práticas, normas e procedimentos estabelecidos para garantir:

- proteção de dados;
- proteção de pessoas,
- proteção de ativos.

Comece avaliando se as políticas estão alinhadas com as leis e regulamentos aplicáveis. Verifique a efetividade das medidas preventivas e de resposta a incidentes, além da capacitação dos colaboradores em relação a essas políticas. Considere também a forma como a organização monitora e atualiza suas práticas de salvaguarda, garantindo que sejam adequadas às necessidades atuais e que estejam sendo cumpridas corretamente em todos os níveis.

Reciclagem da equipe sobre o tema e recrutamento seguro

A proteção é responsabilidade de todas as pessoas colaboradoras, mesmo aquelas que não são especialistas no tema. Por isso, é importante que a organização se atente a dois pontos importantes ao implementar a política de salvaguarda:

- o treinamento e reciclagem das pessoas colaboradoras;
- um recrutamento e seleção seguros.

Como fazer?

Toda a equipe deve ser treinada sobre as práticas de proteção, incluindo os procedimentos específicos de sua organização. Uma dica é realizar uma formação on-line com a equipe atual e gravá-la, deixando disponível para que futuros colaboradores consigam acessá-la.

Em paralelo, contratar pessoas sem precedentes de condutas sexuais inadequadas é essencial para evitar a exploração e abuso sexual contra participantes da organização e dos projetos.

Eixo II: Resposta

Uma resposta eficaz aos casos de exploração, abuso e assédio sexual é fundamental para proteger as sobreviventes e evitar novos danos. Isso envolve tratar os relatos com seriedade, garantir a segurança das sobreviventes e agir de forma ética.

Para isso, as organizações devem adotar uma ***abordagem centrada na pessoa sobrevivente ou o que chamamos de acolhimento humanizado.***

Mas... o que é acolhimento humanizado?

Acolhimento humanizado significa realizar um atendimento humanizado, através de uma escuta sem julgamentos, compreendendo seu contexto social, territorial e características identitárias para construção de um plano de ação que coloque as necessidades e direitos da sobrevivente em primeiro lugar.

Assim, é possível criar uma relação de confiança com a pessoa que está sendo atendida, proporcionando um espaço de escuta atenta, cuidado e suporte, bem como evitando a chamada revitimização e garantindo o bem-estar das pessoas que sobrevivem a estes casos²³.

Você sabe o que é revitimização?

A revitimização ocorre quando uma pessoa que já passou por uma experiência traumática acaba enfrentando uma situação semelhante ou é sujeita a novas formas de vitimização. Por exemplo, quando uma mulher sofre um estupro e fazem perguntas como "mas o que você estava usando?", ou a questionam diversas vezes ou a encaminham para diversos serviços onde ela é solicitada a falar novamente sobre o ocorrido, ela acaba revivendo repetidamente a experiência sofrida, o que causa ainda mais sofrimento.

Ah, e não se esqueça! Não existe uma única maneira de se recuperar de uma violência, e algumas pessoas podem ficar revivendo as situações, evitando certos lugares e sentimentos por anos, e até mesmo apresentando confusão e dificuldade em relatar a violência sofrida. A esses comportamentos é dado o nome de **trauma complexo**.

Por exemplo, quando uma mulher experimenta repetidamente violência física no relacionamento amoroso e não busca ajuda imediatamente, ela pode reviver o trauma, o que pode levar a uma resposta neurológica de paralisia. Outras mulheres podem responder ao trauma com narrativas fragmentadas ou confusas. Entender que os relatos podem ser confusos e que as vítimas podem apresentar características como agressividade ou até apatia é fundamental para promover um acolhimento humanizado.

Princípios para a prática de um acolhimento humanizado²⁴.

É importante que as organizações saibam lidar de forma adequada com relatos de abuso, exploração e assédio sexuais, e isso envolve toda a equipe. Isso porque a má gestão de um relato pode causar mais danos à pessoa que fez a denúncia ou a outras pessoas. Habilidades socioemocionais essenciais como a imparcialidade, a escuta atenta e qualificada, a paciência, a resiliência, a empatia, o respeito e a tomada de decisão ética são fundamentais para garantir uma resposta eficaz e humana aos casos, promovendo um ambiente seguro e acolhedor para todas as pessoas envolvidas.

Você já ouviu falar na abordagem 3L, que trata sobre os primeiros cuidados de uma sobrevivente? Olha só que bacana:



Look (Observar): Observe o ambiente e avalie as necessidades imediatas, segurança e estado físico e emocional das sobreviventes. Identifique se há necessidade de ajuda urgente e qualquer outro perigo em potencial.



Listen (Ouvir): Aborde as sobreviventes de forma respeitosa, oferecendo uma presença calma e de apoio. Ouça ativamente suas preocupações, sem forçá-las a falar, e valide seus sentimentos, para que elas se sintam escutadas e compreendidas.



Link (Conectar): Conecte as sobreviventes a serviços essenciais, sistemas de apoio e informações. Forneça assistência prática e ajude-as a acessar recursos como cuidados médicos, apoio social ou abrigo, facilitando o caminho para a recuperação.

Como realizar um acolhimento humanizado

Nós da Serenas costumamos utilizar cinco passos para a realização de um acolhimento humanizado e efetivo de meninas e mulheres, garantindo um olhar interseccional para cada caso. São eles:

- 1. Se atente ao relato da vítima:** não é seu papel questionar a veracidade do relato da vítima ou testemunha, para isso existem equipes e demais autoridades competentes. Além disso, é muito comum que, após uma agressão, a sobrevivente fique confusa sobre a ordem dos eventos, mas isso não invalida sua denúncia.
- 2. Escute sem julgamentos:** uma mulher que sofre violência tem muita dificuldade de dar o primeiro passo na busca por ajuda. Por isso, é crucial que você a escute com empatia e sem julgamentos, e esteja disposta a entender a situação e acolher a dor e os sentimentos de quem relata. Evite perguntas como “por que você não foi embora?” ou “o que você fez para provocá-lo?”, isso só faz com que ela se sinta culpada, além de desencorajá-la a buscar ajuda futuramente. Não se esqueça: o apoio e o cuidado que você oferece pode fazer toda a diferença na vida dessa mulher.
- 3. Valide os sentimentos da vítima:** há algumas formas de fazer com que a sobrevivente de violência sinta que seus sentimentos estão sendo validados. Frases como “Sinto muito que você tenha passado por isso” ou “Não imagino como deve ser difícil essa situação, mas estou aqui para te apoiar”, mostra que ela não está sozinha e que você está disposta a ajudá-la. Isso não significa se envolver pessoalmente com a situação, mas mostrar um grau de humanidade e cuidado é sempre importante.

4. Relembre quem pode apoiá-la: para a sobrevivente de violência, uma rede de apoio é muito importante. Por isso, caso ela seja uma pessoa adulta, vale perguntar se ela tem alguma pessoa amiga ou familiar em quem confia. Já no caso de crianças e adolescentes, compreenda quem são os responsáveis que irão acompanhá-la após os devidos encaminhamentos, para acioná-los posteriormente. Durante o acolhimento, também é importante agradecer a confiança, visto que uma situação íntima e vulnerável foi compartilhada com você.

5. Use uma linguagem simples, esclareça dúvidas e indique serviços: sabemos quão importante é a denúncia e, por isso, é comum que as sobreviventes tenham diversas dúvidas sobre o que irá acontecer, e é responsabilidade da organização estar disponível para esses esclarecimentos. Alguns esclarecimentos dependem de diversos fatores, motivo pelo qual é essencial que haja honestidade e transparência com ela. Após as orientações, informe e explique de forma efetiva e com uma linguagem simples, quais são os serviços disponíveis para atendê-la e, por fim, pergunte como ela se sente.

Quer saber mais sobre acolhimento humanizado? Acesso o nosso guia ***Chamada pelo Acolhimento***. Ah! Você também pode acessar os outros materiais, como vídeo aulas sobre o tema, no site da iniciativa.





Eixo III: Os encaminhamentos

O último e não menos importante eixo é o de encaminhamento. Ao tomar conhecimento sobre uma situação de violência, é responsabilidade da organização acionar os serviços necessários para acompanhar o caso, seja social, psicológico e/ou juridicamente. A seguir, traremos orientações sobre os respectivos encaminhamentos.

Como encaminhar os casos

Além de reportar o caso de abuso, exploração e assédio sexual nas estruturas de salvaguarda da própria organização, é fundamental explicar à sobrevivente adulta que ela pode procurar as autoridades para denunciar os autores dos abusos, para que respondam criminalmente. Mas, além da resposta jurídica e criminal aos casos de condutas sexuais inadequadas, é possível também que a sobrevivente precise de serviços psicológicos, de assistência social ou mesmo de saúde para poder seguir em frente. Por isso, é imprescindível compreender suas necessidades e, então, encaminhá-la para as instituições mais adequadas, considerando aquele mapeamento de serviços que foi realizado durante a construção da política de salvaguarda, sabe?

Encaminhamentos jurídicos

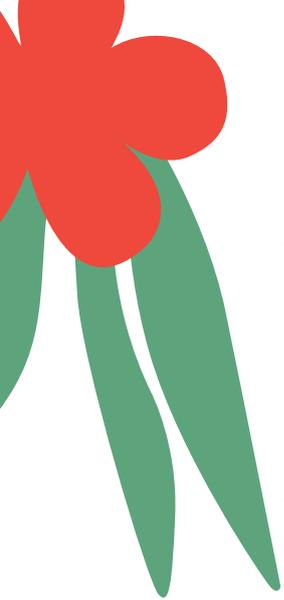
Em casos de abuso, exploração ou assédio sexual, é importante seguir alguns encaminhamentos jurídicos e considerar as implicações criminais:

- Se a sobrevivente estiver em perigo imediato, você deve ligar para a polícia (190) ou procurar um local seguro.
- Também é possível fazer denúncias anônimas pelo Disque 100 (para casos envolvendo crianças e adolescentes) ou pelo Ligue 180 (Central de Atendimento à Mulher).
- É essencial orientar a sobrevivente para que preserve provas e evidências como mensagens, fotos, roupas ou objetos.
- A sobrevivente tem direito a serviços gratuitos de saúde, assistência jurídica e apoio psicológico, além de poder solicitar medidas protetivas para sua segurança.

Encaminhamentos psicossociais

Já em relação às demandas psicossociais, alguns caminhos são:

- Nos casos de demandas de saúde, a sobrevivente pode ser encaminhada para hospitais ou postos de saúde da região. Por exemplo, uma pessoa que sofreu violência sexual deve, obrigatoriamente, ser encaminhada a um hospital ou posto de saúde para realizar exames médicos e receber profilaxia pós-exposição ao HIV.
- Demandas socioassistenciais podem ser encaminhadas para Centros de Referência da Mulher ou Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) ou Centro de Referência da Assistência Social (CRAS).

- 
- Sobreviventes de violência sexual que apresentarem demandas de saúde mental podem ser encaminhadas para atendimentos psicológicos nos núcleos de psicologia de universidades ou nos Centros de Atenção Psicossocial (CAPS).
 - Já as demandas judiciais na área de família e patrimônio devem ser encaminhadas à Defensoria Pública. Em se tratando de crianças e adolescentes, as demandas devem ser encaminhadas ao Conselho Tutelar.

Tem urgência em localizar um serviço público da sua comunidade? Você pode procurá-lo diretamente no Google ou conferir [a lista de serviços públicos mapeados pelo Mapa do Acolhimento](#).



Vamos verificar o seu conhecimento?

Leia a história abaixo:

Camila, uma adolescente de 13 anos, frequenta o projeto social da sua organização no contraturno escolar, é assídua e tem uma ótima relação com todos os profissionais que trabalham no projeto. No mês passado, sua organização contratou um educador social para acompanhar as crianças e adolescentes durante as atividades.

Após essa contratação, a equipe percebe que Camila começa a faltar bastante no projeto, e resolve realizar uma visita domiciliar. Ao ser questionada sobre o motivo das faltas, a adolescente desconversa e diz que não estava se sentindo muito bem, prometeu que iria no dia seguinte e



Encerramento

Os casos de abuso, assédio e exploração sexuais, como os ocorridos em grandes organizações internacionais, mostram que trabalhar com pessoas vulnerabilizadas exige atenção redobrada para que as relações de poder não resultem em violência. ***É nesse contexto que as políticas de salvaguarda desempenham um papel essencial: proteger a saúde física e mental de indivíduos em situação de vulnerabilidade e garantir que os esforços humanitários e de desenvolvimento social não gerem danos.*** Essas políticas garantem que as pessoas colaboradoras de organizações da sociedade civil tenham responsabilidade enquanto executam seu trabalho.

No Brasil, onde a desigualdade e a violência são estruturais, os desafios são ainda maiores. Por isso, as políticas de salvaguarda precisam ir além de prevenir abusos internos. Elas devem se estender à proteção contra situações de violência que, embora não causadas pela organização, afetam as pessoas participantes da organização ou projeto. Ignorar esses casos equivale a ser negligente e coloca em risco tanto as pessoas vulnerabilizadas quanto a reputação da instituição.

Portanto, adotar uma postura proativa e abrangente, estabelecendo protocolos claros para identificar, encaminhar e acompanhar relatos de abuso e violência, mesmo quando cometidos por terceiros, é essencial. Isso implica agir com seriedade e responsabilidade, assegurando que cada situação seja tratada com o devido cuidado e que as pessoas envolvidas sejam encaminhadas para redes de apoio adequadas.

As políticas de salvaguarda, quando aplicadas com essa amplitude, são mais do que um conjunto de normas; são um compromisso com a dignidade e o bem-estar de todas as pessoas que interagem com a organização. Proteger significa não apenas evitar danos, mas também responder prontamente a situações de risco, garantindo um ambiente seguro e acolhedor para colaboradoras e participantes.

Esperamos que este material ajude na construção da política de salvaguarda da sua organização!

Se quiser contar pra gente como foi ou tem sido essa experiência, mande o relato pra gente em contato@serenasbr.org

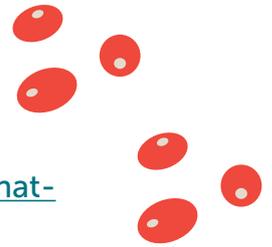
Para conhecer mais materiais produzidos pela Serenas, [clique aqui](#) ou acesse o QR Code abaixo.



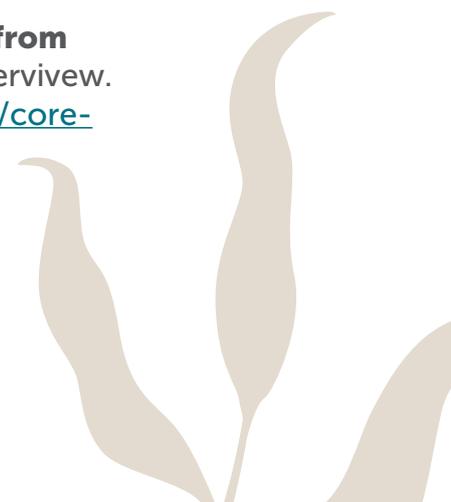
Boa sorte!

Referências

- ¹ Observatório do Terceiro Setor. **Afinal, o que são as ONGs? Saiba mais sobre as organizações não governamentais.** 2023. Disponível em: <https://observatorio3setor.org.br/afinal-o-que-sao-as-ongs-saiba-mais-sobre-as-organizacoes-do-terceiro-setor/>
- ² United Nations General Assembly. **Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Abuse. Report of the Secretary General.** 2018. Disponível em: https://conduct.unmissions.org/sites/default/files/a_72_751_0.pdf
- ³ FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública.** 2024. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/publicacoes/anuario-brasileiro-de-seguranca-publica>
- ⁴ IBGE. **Pesquisa Nacional de Saúde do Escolar (PeNSE).** Rio de Janeiro: IBGE.2022.
- ⁵ BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Violência contra crianças e adolescentes no Brasil: Panorama e desafios para a saúde pública.** Brasília: Ministério da Saúde. 2021.
- ⁶ BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) - Dados de Violência Sexual.** Brasília: Ministério da Saúde. 2023.
- ⁷ FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública.** 2024. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/publicacoes/anuario-brasileiro-de-seguranca-publica>
- ⁸ IBGE. **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil.** 3. ed. Brasil: IBGE, 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf.
- ⁹ PLAN INTERNATIONAL BRASIL. **Por Ser Menina.** Brasil: Plan International, 2021. Disponível em: <https://plan.org.br/relatório-por-ser-menina-final.pdf>.
- ¹⁰ FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública.** Brasil: FBSP, 2024. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/publicacoes/anuario-brasileiro-de-seguranca-publica/>



- ¹¹ UNHCR. **Defining sexual exploitation and abuse and sexual harassment.** 2024. Disponível em: <https://www.unhcr.org/uk/what-we-do/how-we-work/tackling-sexual-exploitation-abuse-and-harassment/what-sexual-exploitation>
- ¹² UNHCR. 2024. Ibidem
- ¹³ BRASIL. **Estatuto da criança e do adolescente.** Lei 8.069, de 13 de julho de 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm
- ¹⁴ BRASIL. **Código Penal Brasileiro.** Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm
- ¹⁵ BRASIL. **Código Penal Brasileiro.** Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm
- ¹⁶ Blakemore, S., Freedman, R., & Lemay-Hébert, N. (2019). **Child safeguarding in a peacekeeping context: lessons from Liberia.** *Development in Practice*, 29(6), 735–747. <https://doi-org.gate3.library.lse.ac.uk/10.1080/09614524.2019.1614148>
- ¹⁷ Ely, L. **Abuso sexual em abrigos e nas ruas vira outro pesadelo no RS. 2024.** Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/abuso-sexual-em-abrigos-e-nas-ruas-vira-outro-pesadelo-no-rs>
- ¹⁸ United Nations General Assembly. **Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Abuse.** Report of the Secretary General. 2018. Disponível em: https://conduct.unmissions.org/sites/default/files/a_72_751_0.pdf
- ¹⁹ Vidili, M. . **Why we must engage women and children in disaster risk management. World Bank Blogs (Online).** 2018. Disponível em: <https://blogs.worldbank.org/en/sustainablecities/why-engaging-women-and-children-disaster-risk-management-matters-and-how-it-makes-difference>
- ²⁰ DAWN. **‘Monsoon brides’: Extreme weather fuels child marriages in Sindh.** 2024. Disponível em: <https://www.dawn.com/news/1852629>
- ²¹ Care. **Emergency toolkit - 6. Safeguarding: Protection from Sexual Harassment, Exploitation and Abuse (PSHEA).** Overview. S.d. Disponível em: <https://www.careemergencytoolkit.org/core-sectors/6-safeguarding-pshea/1-overview/>



²² UK Aid. How-to note: **How to develop your organisational safeguarding policy (For civil society organisations, CSOs)**. 2022. Disponível em: https://safeguardingsupporthub.org/sites/default/files/essentials/Essentials_Policies%20and%20Code%20of%20Conduct/Essentials_How%20to%20note_How%20to%20develop%20your%20organisational%20safeguarding%20policy.pdf

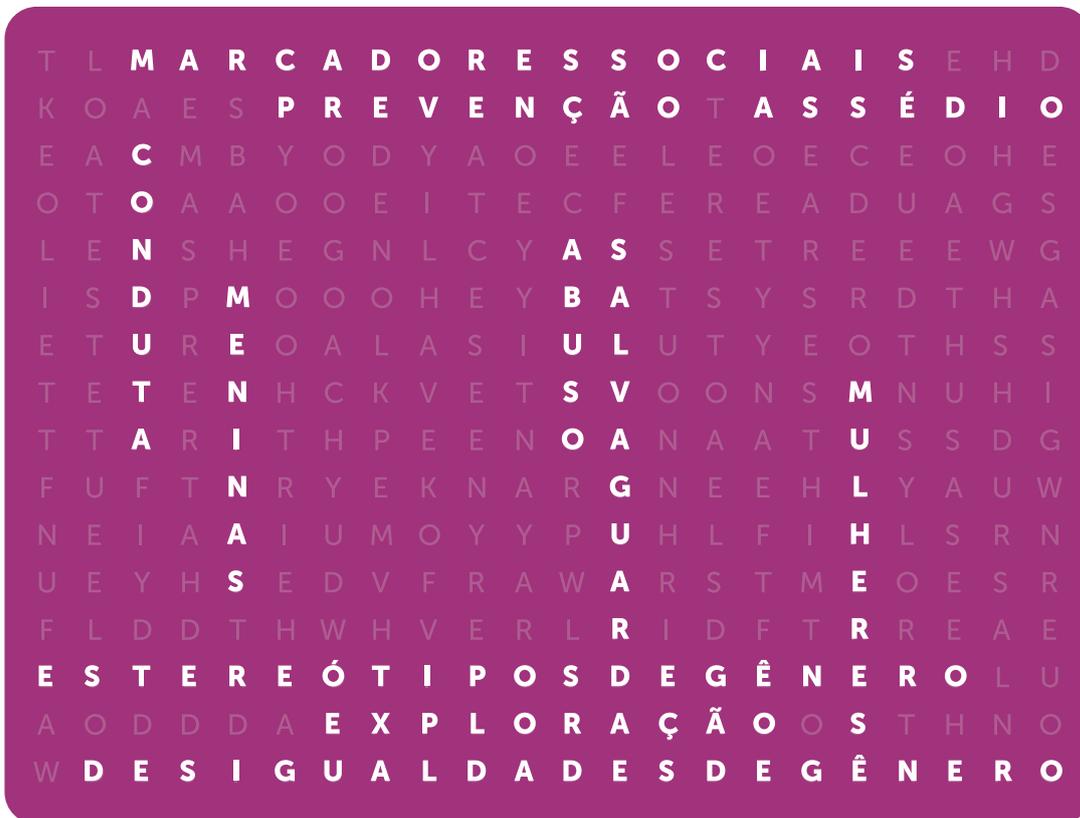
²³ Inter-Agency Standing Committee. **IASC Definition & Principles of a Victim/Survivor Centered Approach**. Disponível em: https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/migrated/2023-06/IASC%20Definition%20%26%20Principles%20of%20a%20Victim_Survivor%20Centered%20Approach.pdf

²⁴ Unicef. **How to provide psychological first aid. 2022.**

Disponível em: <https://www.unicef.org/armenia/en/stories/how-provide-psychological-first-aid#:~:text=When%20providing%20psychological%20first%20aid,%3A%20look%2C%20listen%2C%20link>

Gabarito das atividades de verificação de conhecimento

CAÇA-PALAVRAS (página 32)



Interseccionalidades • Desigualdades de Gênero
Estereótipos de Gênero • Conduta • Salvaguarda
Marcadores Sociais • Meninas • Mulheres • Prevenção
Assédio • Abuso • Exploração

Verificação de conhecimento (página 73)

Passo 1: A profissional, sendo a pessoa de confiança de Camila, deverá explicar quais serão os próximos passos da organização frente ao ocorrido - como, por exemplo, convocar seus pais, já que ela é menor de idade, para informar sobre o ocorrido e indicar um serviço especializado em acompanhamento psicológico no território. Também deverá enfatizar que todo o caso será mantido em sigilo, ou seja, ela não será exposta em nenhum momento dentro da organização.

Passo 2: A pessoa ou setor responsável pelo acompanhamento da política de salvaguarda deverá chamar o profissional acusado para relatar a denúncia, priorizando sempre o sigilo, isto é, sem expor a denunciante. Posteriormente, deverá informá-lo sobre seu afastamento até a finalização da averiguação do caso.

Passo 3: A pessoa ou setor responsável pelo acompanhamento da política de salvaguarda deverá convocar os pais da adolescente para explicar sobre o ocorrido, bem como sobre quais foram as medidas tomadas pela organização, além de indicar um serviço especializado para acompanhamento psicológico de Camila.

Passo 4: A pessoa ou setor responsável pelo acompanhamento da política de salvaguarda deverá orientar a equipe do projeto para que realize uma conversa com as crianças e adolescentes beneficiárias, a fim de explicar que o profissional precisou ser afastado por ter agido de uma forma que gerou desconforto em uma pessoa, e orientá-los para, caso alguém mais tenha se sentido desconfortável com algo, buscar algum profissional em quem confiem e relatar o ocorrido.

