

POLÍTICA DE PROTEÇÃO A PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE



POLÍTICA DE PROTEÇÃO A PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE



SUMÁRIO

7	Apresentação
8	1. Objetivo
8	2. Alcance
8	3. Definições
9	4. Compromisso com a proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade
10	5. Diretrizes
10	6. Condutas recomendadas em situação de risco
13	7. Cuidados internos para o fortalecimento das equipes
13	8. Seleção e admissão de colaboradores
14	9. Treinamento
14	10. Consultas para esclarecimento de dúvidas
15	11. Denúncias de violação da política
16	Fluxo de denúncia
17	12. Governança
17	13. Monitoramento e avaliação
17	14. Publicidade e acessibilidade
17	15. Compromisso dos colaboradores
18	Código de conduta
22	Anexos
24	Formulário de denúncia

APRESENTAÇÃO

A Política de Proteção a Pessoas em Situação de Vulnerabilidade é o instrumento que visa demonstrar o compromisso da OPAN com a proteção das pessoas em situação de vulnerabilidade afetadas por sua atuação.

Como ponto de partida para a construção deste documento, três grandes temas foram escolhidos para uma reflexão institucional. Essa seleção foi feita levando em consideração o contexto interno da OPAN e os contextos nacional e mundial observados durante aquele período. São eles:

1. Saúde e quarentena;
2. Diversidade de gênero, raça, orientação sexual, assédios (moral e sexual); e
3. Apropriação indébita (biopirataria, patrimônio cultural e informações sensíveis dos povos indígenas).

A partir dessa reflexão interna, houve um processo coletivo de mapeamento dos principais riscos relacionados a cada um dos temas, além do desenvolvimento das estratégias de controle e mitigação.

Assim como a própria OPAN, esta política também está em constante evolução, devendo ser reformulada e adequada sempre que houver a necessidade de agregar estratégias de enfrentamento para novos riscos que possam surgir.

1. OBJETIVO

Esta política cria condições para promover e proteger os direitos de pessoas em situação de vulnerabilidade, estabelecendo estratégias a serem observadas pelos colaboradores e prestadores de serviços da OPAN para:

- Prevenir danos à integridade física, psíquica ou moral de pessoa pertencente às populações assistidas, em especial, às pertencentes aos povos indígenas atendidos pelos projetos da organização; e
- Responder adequadamente a possíveis suspeitas de violação deste compromisso.

2. ALCANCE

Esta política aplica-se a todos os funcionários, membros, conselheiros e coordenadores da OPAN e, no que couber, aos consultores e demais fornecedores de bens ou serviços para a organização.

3. DEFINIÇÕES

Apropriação indébita: apoderamento de coisa alheia móvel, sem o consentimento do proprietário.

Assédio moral: qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Assédio sexual: uma conduta insistente, persecutória, que, ao visar obter favores sexuais, resulta por violar a liberdade sexual.

Biopirataria: uso de recursos e conhecimentos genéticos e, também, dos conhecimentos tradicionais associados a eles, de forma injusta.

Colaborador: aquele que, com seu trabalho, contribui para o funcionamento da organização, podendo ser interno (membro, coordenador, conselheiro ou funcionário) ou externo (consultor ou qualquer outro fornecedor de bens ou serviços).

Conflito de interesse: situação na qual um colaborador tem interesses divergentes ao da organização em uma decisão sobre a qual ele exerce influência.

Dano: violação da integridade física, psíquica ou moral da pessoa decorrente da ação ou omissão de um colaborador da OPAN, incluindo negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade, opressão ou qualquer outra forma de violação.

Discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa ou convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

Pessoa em situação de vulnerabilidade: criança, adolescente ou adulto que, em virtude de idade, doença, deficiência ou do contexto em que está inserida, é incapaz de se proteger contra qualquer tipo de dano significativo.

Violência doméstica: qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial.

4. COMPROMISSO COM A PROTEÇÃO DE PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE

A OPAN se compromete a:

- Adotar todas as medidas cabíveis para evitar, no escopo de seus programas, projetos e ações, a ocorrência de danos a qualquer pessoa em situação de vulnerabilidade, com especial atenção aos povos indígenas;
- Dar prioridade à proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade, jamais tolerando qualquer tipo de conduta que cause ou possa causar dano a esse público, no âmbito de seus programas, projetos e ações.

5. DIRETRIZES

- Valorizar, ouvir e respeitar os povos indígenas, reconhecendo sua autonomia e trabalhando para que a atuação da OPAN contribua sempre para o fortalecimento de seus direitos;
- Mapear as situações em que seus colaboradores interagem com indígenas, mensurando o risco de dano e desenvolvendo estratégias de controle e mitigação que considerem a diversidade cultural envolvida;
- Proporcionar o recrutamento seguro de dirigentes, funcionários e prestadores de serviço, em especial daqueles que terão contato direto com os povos indígenas;
- Sensibilizar, capacitar e orientar todos os colaboradores sobre a proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade;
- Manter canais de fácil acesso para o recebimento de denúncias de violação desta Política, garantindo o sigilo do denunciante;
- Registrar e arquivar informações e documentos com segurança, de modo a preservar o sigilo dos dados relativos à intimidade das pessoas envolvidas.

6. CONDUTAS RECOMENDADAS EM SITUAÇÃO DE RISCO

Entrada em área para realização de atividades

- a. Antes da entrada em área, todos os colaboradores da equipe devem apresentar à OPAN suas carteiras de vacinação com o registro das vacinas de febre amarela, H1N1 e COVID-19 dentro do prazo de validade. Deve ser respeitado o prazo para que as vacinas comecem a surtir efeito no organismo dos colaboradores antes do início da viagem.
- b. Os indigenistas da OPAN devem estar com os exames periódicos em dia e os prestadores de serviço devem apresentar um atestado médico.
- c. Prezando pela segurança alimentar e nutricional das populações assistidas, recomenda-se que as equipes da OPAN evitem levar para as aldeias alimentos ultraprocessados ou com alta concentração de açúcar e sódio.
- d. Recomenda-se que os gestores de projetos e coordenadores de programa da OPAN busquem condições de implementação de suas ações que priorizem a aquisição de alimentos produzidos pelos povos indígenas em suas aldeias, sempre que possível.

Contato com os indígenas durante o trabalho em área

- a. É recomendado que todas as equipes, em área, tenham composição mista, de preferência com número equiparado de homens e mulheres.
- b. Todas as atividades desenvolvidas pelos colaboradores da OPAN, durante o período em campo, devem ser feitas, pelo menos, em duplas.
- c. Nos casos de atendimento individualizado a um indígena sem a possibilidade de atuação em duplas, recomenda-se que este seja feito em lugar visível a terceiros.
- d. Os colaboradores não devem firmar compromissos que não estejam aptos a cumprir.
- e. Demonstrações de afeto físico, quando cabíveis, não devem ultrapassar o limite do que seria compreendido como aceitável e respeitoso entre pessoas que mantêm uma relação profissional, observando também a cultura de cada povo;
- f. Todos os colaboradores deverão se abster de flertar, oferecer quaisquer itens em troca de tratamento diferenciado que fuja ao escopo do projeto;
- g. É vetado a todos os colaboradores o consumo de álcool e substâncias ilícitas durante a permanência em área, a menos que tenham sido convidados explicitamente pelas próprias lideranças.
- h. Só é permitida a participação de membros das equipes da OPAN, consultores e prestadores de serviços em rituais indígenas, quando convidados pelas comunidades e desde que não comprometa a execução da atividade pela qual estão responsáveis.
- i. Caso os colaboradores observem indícios de violência doméstica dentro das comunidades indígenas, deverão comunicar aos demais integrantes da equipe para que sejam tomados os encaminhamentos.

Inserção de instrumentos ou equipamentos motorizados na aldeia

- A. No caso de oficinas que envolvam a inserção de instrumentos ou equipamentos motorizados na comunidade, os colaboradores da OPAN devem:
 - a. trabalhar a conscientização dos participantes para a segurança no uso e na manutenção destes; e
 - b. certificar-se de que os equipamentos estejam sendo inseridos na comunidade junto aos devidos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

Transporte de passageiros indígenas em veículos da organização

- a. Todos os colaboradores da OPAN deverão seguir o **Código de Trânsito Brasileiro** e a **Lei 9.537** (que dispõe sobre a segurança do tráfego aquaviário) no momento de conduzir os veículos e embarcações da organização, principalmente, no que diz respeito ao uso de equipamentos de segurança e ao correto transporte de passageiros.

Saída de área após a realização das atividades

- a. Não será permitido o transporte de animais silvestres, sementes e plantas nativas, minerais ou artefatos de valor arqueológico nos veículos da OPAN sem que exista autorização expressa dos órgãos competentes (ex: Funai, Ibama, IPHAN).
- b. Não será permitido o transporte de peças de artesanato ou de produtos da sociobiodiversidade nos veículos da OPAN sem que estes tenham sido previamente quitados com a comunidade.
- c. No caso de compra de produtos por consultores e prestadores de serviço com pagamento via transferência bancária, a equipe da OPAN é responsável por cobrar o comprovante de pagamento.

Utilização e divulgação de informações sensíveis

- a) Não é permitida a divulgação de fotos e vídeos dos indígenas e do trabalho em área nas redes sociais, como estabelecido no Plano de Comunicação da OPAN.
- b) As informações coletadas durante as atividades da OPAN nos territórios são de responsabilidade da organização e não devem, em hipótese alguma, ser utilizadas para pesquisa individual sem que haja autorização da própria organização, da Funai e do povo em questão.

7. CUIDADOS INTERNOS PARA O FORTALECIMENTO DAS EQUIPES

A OPAN entende que a proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade começa internamente, através do cuidado com seus membros e colaboradores. Dessa forma, com vistas a fortalecer as equipes, a OPAN adotará os seguintes cuidados:

- a. Ampliar o círculo de cuidado coletivo dentro da organização.
- b. Cultivar um espaço de conversa para esclarecimento e nivelamento coletivo, tratando de temas delicados, como o assédio, de forma aberta entre todos da organização.
- c. Compartilhar referências de tratamento e de fortalecimento individual.
- d. Realizar celebrações internas.

8. SELEÇÃO E ADMISSÃO DE COLABORADORES

Nos processos de seleção dos colaboradores que terão contato direto e frequente com os povos indígenas, a OPAN adotará a seguinte cautela:

- a. Solicitação de referências a, pelo menos, dois contatos profissionais do candidato, preferencialmente, ex-empregadores.

Na admissão de novos colaboradores internos e, no que couber, na contratação de consultores e prestadores de serviço, a OPAN adotará os seguintes cuidados:

- A. Solicitação da leitura do regimento interno sobre assédio e discriminação ao longo de seu primeiro mês na organização;
- B. Solicitação da leitura desta Política, bem como do Código de Conduta da OPAN, e assinatura do Termo de Adesão e Compromisso.
- C. Orientações e esclarecimentos sobre:
 - a. A sensibilidade e a confidencialidade das informações obtidas na relação de trabalho com a OPAN.
 - b. Os riscos do envolvimento afetivo com os indígenas atendidos, considerando a perspectiva de existência de conflitos de interesses.

9. TREINAMENTO

É uma tradição da OPAN a boa formação de seus colaboradores. Assim, a organização buscará mantê-los capacitados e sensibilizados para a proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade, por meio de:

- a. Cursos de formação indigenista para novos membros da equipe;
- b. Sensibilização sobre a política na Assembleia Geral da OPAN;
- c. Acompanhamento constante de novos membros da equipe durante suas primeiras atividades em campo;
- d. Orientação para consultores e prestadores de serviço sobre as condutas esperadas no trabalho em área;
- e. Avaliação permanente da conduta das equipes e atividades realizadas semestralmente, conforme cronograma institucional da OPAN.

10. CONSULTAS PARA ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

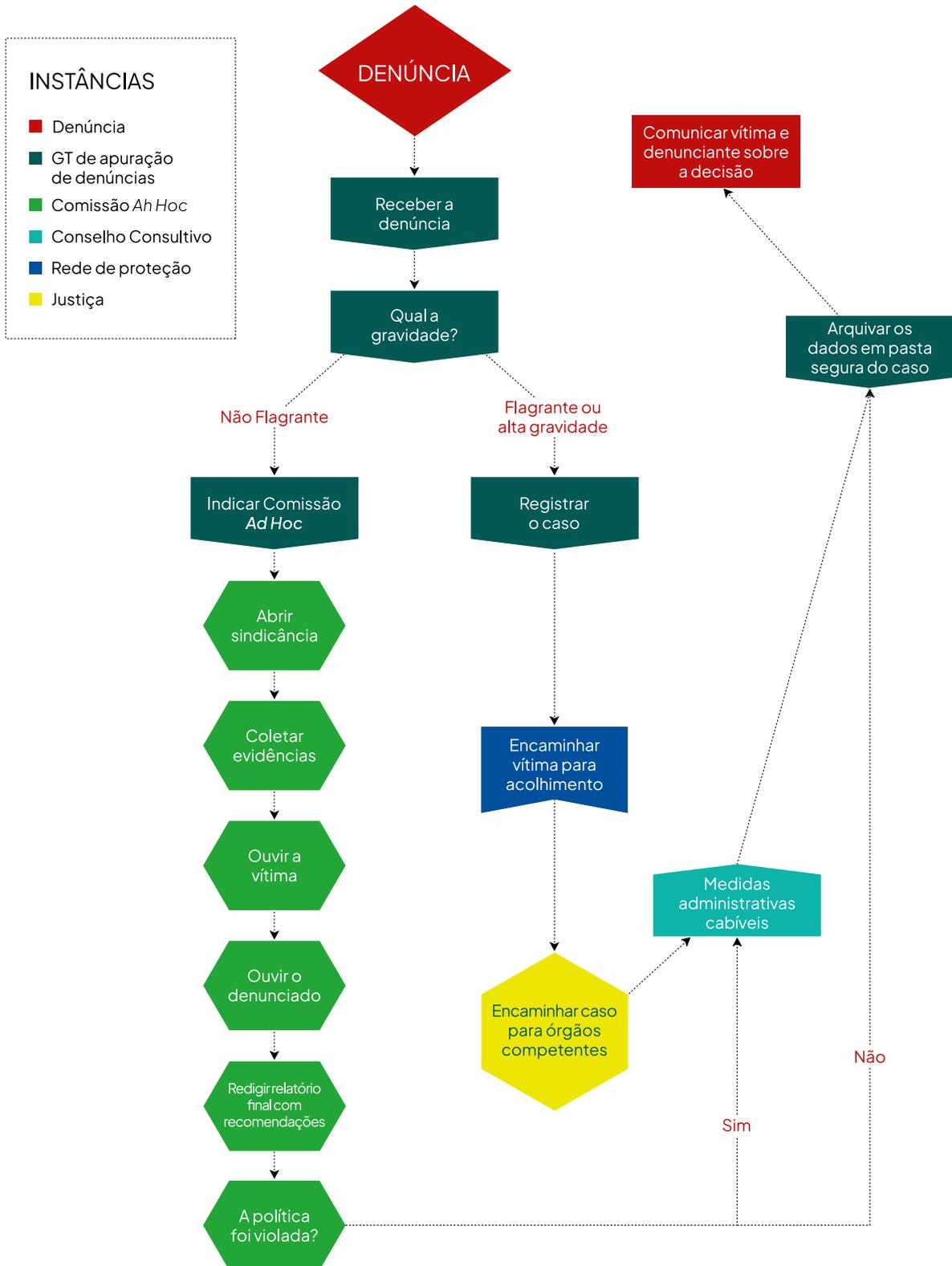
Dúvidas a respeito da aplicação desta Política e da adequação de qualquer conduta relativa a pessoas em situação de vulnerabilidade deverão ser dirigidas ao GT de Apuração da OPAN.

11. DENÚNCIAS DE VIOLAÇÃO DA POLÍTICA

Qualquer pessoa poderá apresentar ao GT de Apuração da OPAN denúncia de violação desta Política, por meio do e-mail: **denuncia@amazonianativa.org.br**, indicando os fatos ocorridos com o maior detalhamento possível e anexando eventuais documentos que corroborem suas afirmações.

- I. Denúncias anônimas serão admitidas, mas a instituição incentiva que o denunciante se identifique para facilitar o procedimento apuratório. As denúncias deverão conter a identificação do denunciante (nome, RG e, em se tratando de colaborador, tipo de vínculo mantido com a OPAN), a qual será mantida sob sigilo.
- II. O GT de apuração de denúncias da OPAN poderá determinar o arquivamento sumário das denúncias que não apresentarem indícios mínimos de materialidade ou autoria da violação desta Política, dando ciência de sua decisão aos interessados.
- III. Em casos de flagrante ou alta gravidade, o GT de Apuração registrará o caso e encaminhará a vítima para acolhimento da rede de proteção governamental, ao mesmo tempo em que encaminha o caso para os órgãos competentes.
- IV. O GT de apuração de denúncias poderá eleger alguns de seus membros para uma Comissão Ad Hoc para instaurar uma sindicância com vistas a esclarecer o ocorrido.
- V. A Comissão Ad Hoc deverá solicitar documentos, ouvir colaboradores e proceder a qualquer outra diligência que julgar necessária no decorrer do procedimento apuratório.
- VI. O procedimento apuratório deverá ser concluído, preferencialmente, no prazo de até 60 (sessenta) dias, contado a partir do recebimento da denúncia.
- VII. Será garantido e respeitado o direito de ampla defesa dos denunciados durante todo o procedimento apuratório.
- VIII. Ao final do procedimento apuratório, a Comissão deverá encaminhar para o Coordenação Executiva um relatório conclusivo e, caso seja comprovada a violação desta Política, indicar as medidas administrativas necessárias para punir o(s) responsável(is), reparar a(s) vítima(s) e/ou evitar que episódios semelhantes voltem a ocorrer.
- IX. Todo o processo deve ser registrado e arquivado em arquivo sigiloso.
- X. Vítima e denunciante devem ser comunicados das conclusões e encaminhamentos da Comissão.

FLUXO DE DENÚNCIA



12. GOVERNANÇA

GT de Apuração

O GT de apuração de denúncias da OPAN tem a atribuição de zelar pela adequada implementação desta Política e realizar as alterações que se fizerem necessárias. Também cabe ao GT receber as denúncias de violação desta Política, conduzir o procedimento apuratório, indicar as medidas cabíveis para cada caso, além de reportar anualmente à Assembleia Geral as consultas recebidas e apresentar as sugestões que julgar convenientes.

Coordenação Executiva

A Coordenação Executiva tem a atribuição de adotar as medidas cabíveis para cada caso, após finalizado o procedimento apuratório.

13. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O GT de apuração de denúncias deverá elaborar e submeter anualmente à apreciação da Assembleia Geral um relatório sobre a implementação desta política.

- a. O relatório será aprovado pela Assembleia Geral.
- b. Uma síntese do relatório sobre a implementação desta política poderá ser incluída, quando conveniente, nos relatórios entregues aos financiadores da OPAN.

14. PUBLICIDADE E ACESSIBILIDADE

A Assembleia Geral deverá dar ampla publicidade a esta Política, inclusive mediante:

- a) publicação na página da OPAN na internet;
- b) criação de versão amigável do documento para compartilhamento no WhatsApp.

15. COMPROMISSO DOS COLABORADORES

Todos os colaboradores internos da OPAN, consultores e prestadores de serviço deverão, no momento de sua admissão, assinar um Termo de Adesão e Compromisso com esta Política, comprometendo-se a observá-la rigorosamente.

CÓDIGO DE CONDUTA

INTRODUÇÃO

A Operação Amazônia Nativa (OPAN) é uma associação civil de direito privado com fins não econômicos. Desde a sua fundação, em 1969, a OPAN atua com o intuito de fortalecer o protagonismo indígena no cenário regional, valorizando suas culturas e seus modos de organização social, por meio da qualificação das práticas de gestão de seus territórios e recursos naturais, de modo autônomo e sustentável.

Nesse contexto, a OPAN apresenta este Código de Conduta com o objetivo de orientar as práticas profissionais da organização, visando assegurar a integridade, a saúde, o bem-estar e a ética em todas as suas ações e relações. Essas orientações são válidas para colaboradoras e colaboradores, consultoras e consultores, estagiárias e estagiários, prestadoras e prestadores de serviço que atuem em nome da OPAN.

ALCANCE

Os princípios contidos neste documento se aplicam a todas e todos aqueles que, por força de vínculo de trabalho de qualquer relação jurídica, prestem serviços de natureza permanente, temporária, eventual ou excepcional à OPAN.

RESPONSABILIDADES

O setor administrativo/financeiro deve zelar

para que todas aquelas e todos aqueles que possuam relação comercial, profissional ou contratual com a OPAN sejam formalmente comunicados sobre o Código de Conduta, garantindo a assinatura do Termo de Ciência e Adesão, de modo a atestar o conhecimento e o alinhamento desses profissionais com os princípios aqui apresentados.

É dever de cada colaboradora e cada colaborador informar às coordenadoras e coordenadores, ou ao Grupo de Trabalho (GT) de apuração de denúncias da OPAN, sobre qualquer situação que represente uma violação dos princípios aqui dispostos, de modo a preservar os interesses da OPAN e de zelar pela reputação da organização.

OBJETIVOS INSTITUCIONAIS

A OPAN tem como objetivos:

Defender os direitos humanos em todos os seus níveis;

Apoiar os povos indígenas e as populações tradicionais, colaborando para a sua autonomia e continuidade étnica e cultural;

Favorecer o reconhecimento dos direitos dos povos indígenas, em particular sua organização social, suas expressões culturais e a demarcação de suas terras;

Preservar o meio ambiente, valorizar o patrimônio cultural, e buscar alternativas de desenvolvimento ecologicamente sustentável e socialmente justo;

Selecionar, treinar e acompanhar equipes para execução de projetos de trabalho que cumpram os objetivos da entidade;

Desenvolver estudos e pesquisas antro-

lógicos, socioeconômicos e ambientais;
 Prestar serviços e colaborar com organismos que tenham objetivos afins;
 Promover atividades e finalidades de relevância pública e social.

CONDUTAS E COMPROMISSOS

A OPAN preza pelo respeito às pessoas e valorização das diferentes culturas. Desse modo, a conduta dos profissionais vinculados à organização deve prezar por:

Cordialidade com as colegas e os colegas de equipe e, em especial, com os povos indígenas com os quais a OPAN atua e se relaciona;

Respeito ao tempo, aos costumes e às decisões dos povos indígenas; e

Fomento da escuta ativa para um aprendizado constante.

Além disso, a OPAN estimula as seguintes condutas específicas:

Atividades em aldeias e Terras Indígenas

Dada a importância do trabalho realizado pela organização dentro de Terras Indígenas, e a necessidade de que este seja desenvolvido respeitando a saúde, a segurança e o bem-estar de todas as pessoas envolvidas, a OPAN apresenta abaixo as principais áreas temáticas que devem ser observadas e respeitadas.

Respeito à cultura e à autodeterminação dos povos indígenas

Durante as atividades em campo, a OPAN recomenda os seguintes cuidados:

Fazer alinhamentos constantes com as comunidades, principalmente, antes de iniciar qualquer atividade e, quando necessário, buscar uma interlocutora ou interlocutor indígena para auxiliar durante os trabalhos da equipe;

Evitar andar desacompanhada ou desacompanhado pela comunidade, buscando sempre o apoio das colegas e dos colegas mais experientes para saber os lugares que devem ou não ser frequentados;

Não defender ou promover partidos políticos ou doutrinas religiosas.

Relacionamento com as comunidades

A OPAN incentiva que sejam estabelecidas relações de trabalho fundamentadas no respeito e na confiança mútua. Para isso, a organização demanda que seja cumprida a Política de Proteção a Pessoas em Situação de Vulnerabilidade.

A OPAN entende como comportamentos desautorizados:

Assédio moral ou sexual contra colegas de trabalho, indígenas ou fornecedores, sejam eles adultos ou crianças;

Envolvimento romântico ou sexual com indígenas com que se mantenha relações de trabalho.

Discriminação e agressões (verbais, não verbais ou físicas) contra colegas de

trabalho, indígenas ou fornecedores;

Interferência em questões sensíveis das comunidades;

O ato de envolver os povos indígenas em questões internas e sensíveis da OPAN.

Saúde e proteção individual

A OPAN incentiva o zelo pela saúde individual e coletiva de todas as pessoas ligadas à sua atuação. Desse modo, a organização recomenda os seguintes cuidados:

Vacinação de todas e todos em geral, mas especialmente daqueles profissionais que entrarão em Terras Indígenas;

Afastamento temporário da profissional e do profissional contaminado por doenças infectocontagiosas enquanto durarem os sintomas;

Uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) indicados para cada atividade realizada;

A não medicação dos povos indígenas sem que haja prescrição médica;

Atenção aos alimentos introduzidos em Terras Indígenas, de modo que estes não representem prejuízo à saúde das comunidades;

Os profissionais vinculados à OPAN não devem entrar em Terras Indígenas portando armas de fogo.

Os profissionais vinculados à OPAN não devem entrar em Terras Indígenas levando bebidas alcoólicas e drogas, ou sob efeito das mesmas.

Obtenção e disseminação de conteúdo audiovisual

Os profissionais vinculados à OPAN que queiram fotografar ou filmar os povos indígenas durante as atividades da organização devem seguir as diretrizes e recomendações contidas no Plano de Comunicação Institucional, principalmente, no que diz respeito à:

Publicação do conteúdo em redes sociais;

Solicitação do termo de consentimento;

Exposição de crianças e adolescentes;

Captura de imagens durante rituais.

Aquisição de produtos

No caso de compra de artesanato produzido pelos povos indígenas, os profissionais vinculados à OPAN devem ter atenção para honrar o pagamento antes da saída da Terra Indígena.

Em conformidade com a legislação brasileira, não é permitida a obtenção e retirada de bens culturais e biológicos das Terras Indígenas, como carne de caça, material arqueológico, penas, animais vivos, plantas ou sementes.

Discriminação e assédio

Visando garantir um ambiente de trabalho seguro para suas colaboradoras e colaboradores, prestadoras e prestadores de serviço e seus membros, a OPAN, está empenhada na prevenção de situações de assédio ou discriminação. A instituição defende a equidade e o respeito à diversidade, não tolerando qualquer tipo

de discriminação, assédio (moral e sexual) ou constrangimento.

Por essa razão, incentiva-se que as queixas e os relatos de assédio ou de discriminação sejam denunciados ao GT de apuração de denúncias para que sejam efetivadas as providências devidas em cada caso.

Confidencialidade e sigilo de informações

Os profissionais vinculados à OPAN devem preservar a confidencialidade das informações sensíveis a que têm acesso, mesmo após o término de seu vínculo com a organização. Em caso de dúvida quanto ao grau de sensibilidade de uma determinada informação, deve-se consultar a respectiva coordenadora ou o respectivo coordenador.

Conflito de interesse¹

As decisões da OPAN devem se basear em opiniões isentas de interesse ou ganho pessoal. Assim, toda situação de conflito que venha a surgir deve ser prontamente comunicada ao superior imediato. Caso a colaboradora ou colaborador conflitado não se manifeste, outra colaboradora ou colaborador poderá comunicar a situação em questão.

Observância à Lei Anticorrupção²

1. Situações decorrentes do desempenho das funções de determinada colaboradora ou colaborador, nas quais seus interesses pessoais (ou de terceiros a ele relacionados) são divergentes ou conflitantes com os interesses da organização.

2. Lei n. 12.846, de 1º de agosto de 2013.

A OPAN preza pelo respeito às leis vigentes, buscando integridade e honestidade em todas as suas ações e relações. Desse modo, a organização não faz pagamentos ou recebimentos ilícitos e proíbe qualquer atitude que caracterize fraude, propina, corrupção ou suborno.

Todos os profissionais vinculados à OPAN devem cumprir integralmente a Lei 12.846/2013, conhecida como “Lei anticorrupção”, que regulamenta a ação de entidades que trabalham com a articulação entre os setores público e privado.

ENCAMINHAMENTO DOS DESVIOS

Em caso de infrações das diretrizes contidas neste Código de Conduta, os colaboradores e colaboradoras da OPAN deverão reportar-se ao GT de apuração de denúncias, que será imparcial em sua investigação, garantirá a confidencialidade das informações e tem o dever de guardar sigilo.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

Plano de Comunicação Institucional
 Política de Proteção a Pessoas em Situação de Vulnerabilidade
 Regimento Interno: Ouvidoria para Casos de Assédio e Discriminação

ANEXOS

TERMO DE ADESÃO E COMPROMISSO

Declaro ter recebido e lido o Código de Conduta da OPAN e a Política de Proteção a Pessoas em Situação de Vulnerabilidade da OPAN, e comprometo-me a cumpri-los integralmente.

Declaro estar ciente de que o descumprimento destes documentos poderá, a depender da gravidade do ocorrido, implicar em ação disciplinar ou até ocasionar o meu afastamento. Declaro ter conhecimento de que, quando cabível, o descumprimento destes documentos pode sujeitar-me às responsabilidades legais associadas a meus atos, inclusive, em relação a danos na reputação da organização.

Por fim, comprometo-me, na extensão que for cabível e necessário, a disseminar as informações contidas neste Código e nesta Política para os beneficiários da OPAN.

Local e Data:

Nome completo:

CPF:

Assinatura: _____

FORMULÁRIO DE DENÚNCIA

Este é o canal de denúncias relacionadas ao descumprimento da Política de Proteção às Pessoas em Situação de Vulnerabilidade da OPAN. Este instrumento visa promover e proteger os direitos de pessoas em situação de vulnerabilidade, mais especificamente dos povos indígenas, estabelecendo estratégias a serem observadas pelos colaboradores e prestadores de serviços da OPAN para:

Prevenir danos à integridade física, psíquica ou moral das populações assistidas pelos projetos da organização; e

Responder adequadamente a possíveis suspeitas de violação deste compromisso.

O formulário está dividido em 4 seções:

- Dados do(a) denunciante;
- Dados da denúncia – seção em que se deve fornecer o máximo de informações sobre o caso;
- Dados da vítima – principais características das vítimas e dados para contato;
- Dados do(a) responsável pelo dano – principais características dos(as) suspeitos(as). Neste caso, o “responsável pelo dano” pode ser um profissional ligado à OPAN ou um projeto ou ação institucional;

DADOS DO(A) DENUNCIANTE

Nome:**CPF:****Contato:**

Quero fazer uma denúncia anônima

Caso você precise de algum suporte, diga-nos como podemos apoiá-lo(a):

DADOS DA DENÚNCIA

Escolha abaixo o tipo de caso que será denunciado (múltipla escolha)

Apropriação indébita

Assédio moral

Assédio sexual

Ato de violência

Biopirataria

Discriminação

Outro: _____

O que aconteceu?

Em que lugar o incidente ocorreu?

Desde quando isso vem acontecendo? É um caso pontual ou recorrente?

Como você teve conhecimento do caso?

Você tem alguma prova que possa ser anexada ao processo? Caso tenha, faça o upload do documento aqui.

DADOS DA(S) VÍTIMA(S)

Nome(s): _____

Qual o endereço, telefone e/ou meio de contato da(s) vítima(s)?

Gênero:

Feminino

Masculino

Não-binário

Faixa etária:

0-10 anos

11-17 anos

18-59 anos

60 anos e mais

Qual a cor/raça da vítima?

Amarela

Branca

Indígena

Não informado

Parda

Preta

A vítima possui algum tipo de deficiência?

Não

Sim

DADOS DO(A) RESPONSÁVEL PELO DANO

O(a) responsável pelo dano é:

Um projeto da OPAN

Um profissional ligado à OPAN

Caso o(a) responsável seja um projeto ou ação institucional, inclua o nome do projeto:

Caso o(a) responsável seja um profissional ligado à OPAN:

Qual é o vínculo que o(a) suspeito(a) tem com a OPAN?

Funcionário(a)

Prestador(a) de serviços

Nome(s): _____

Caso não saiba o nome, preencha os campos abaixo de acordo com as características do suspeito:

Gênero:

Feminino

Masculino

Não-binário

Faixa etária:

18–59 anos

60 anos e mais

Qual a cor/raça?

Amarela

Branca

Indígena

Não informado

Parda

Preta

Essa pessoa possui algum tipo de deficiência?

Não

Sim

O suspeito possui alguma outra característica marcante?

A sua denúncia será recebida pelo GT de apuração de denúncias da OPAN, que entrará em contato para tirar dúvidas e colher evidências para o processo de sindicância. O procedimento apuratório deverá ser concluído, preferencialmente, no prazo de 60 dias, contando a partir do recebimento da denúncia.

Caso tenha qualquer dúvida, favor entrar em contato com o GT de apuração de denúncias por meio do e-mail denuncia@amazonianativa.org.br.

