

**POLÍTICA DE PROTEÇÃO DA OFICINA ESCOLA DE LUTHERIA DA
AMAZÔNIA - OELA**

SUMÁRIO:

Capítulo1 - Introdução.....	2
1. Organização.....	2
2. Princípios.....	3
Capítulo 2 – Definições, normas e condutas.....	4
3. Definições.....	4
4. Normas e Condutas.....	6
Capítulo 3 – Trabalho Infantil.....	8
5. Trabalho Infantil.....	8
Capítulo 4 – Normas e procedimentos com os parceiros.....	8
6. Normas e procedimentos com os parceiros.....	8
Capítulo 5 – Procedimentos para seleção de profissionais.....	9
7. Procedimentos para seleção de profissionais.....	9
Capítulo 6 – Igualdade de gênero.....	10
8. Igualdade de gênero.....	10
Capítulo 7 – Canal de denúncias.....	11
9. Canal de denúncias.....	11
Capítulo 8 – Medidas cabíveis aos colaboradores da OELA e Confidencialidade.....	13
10. Medidas cabíveis aos colaboradores da OELA.....	13
11. Confidencialidade.....	13
Capítulo 9 – Procedimentos para implementação da política e monitoramento.....	13
12. Procedimentos para implementação da política.....	13
13. Monitoramento.....	14
Capítulo 10 – Declaração de compromisso.....	15
14. Declaração de compromisso.....	15

Capítulo 1 – Introdução e princípios

1. ORGANIZAÇÃO:

A Oficina Escola de Lutheria da Amazônia (OELA) é uma associação civil de direitos privados, sem fins lucrativos que desenvolve ações voltadas para a educação profissionalizante de adolescentes e jovens, respeitando os princípios da utilização racional e sustentável dos recursos naturais da região, contribuindo para a formulação de políticas públicas que atendam aos direitos e necessidades deste seguimento populacional. Nossa missão é executar ações que visem o desenvolvimento sustentável, a formação cidadã e educacional do público com a qual trabalha, e a visão é ser um centro de referência de oportunidades que contribui na formação cidadãos críticos, participativos e comprometidos com a sustentabilidade.

Atualmente, atuamos em diversas comunidades no Amazonas e no Amapá, desenvolvendo programas, projetos com pessoas de diversas faixas etárias em situações de vulnerabilidade e risco social. Desde a sua fundação, a OELA representa crianças, adolescentes, jovens, adultos e povos das florestas, por meio de conselhos de direitos, entre outros espaços organizados que discutem políticas públicas para essas demandas. Portanto, a OELA é conhecedora e militante a favor dos direitos humanos. Desta forma, reconhecemos que existem riscos de violações de direitos muitos complexos e nem sempre acompanham o dinamismo das relações profissionais. Consideramos a necessidade de desenvolver um ambiente ético, saudável, livre de opressão vertical e horizontal. A partir disso, definimos que membros da equipe sendo direto e indireto, tenham conduta ética de extremo profissionalismo, responsabilidade e integridade pela proteção dos nossos públicos que antecedem a situação de vulnerabilidade e risco social.

2. PRINCÍPIOS

O presente documento se baseia em expertise e boas práticas obtidas globalmente para que se torne expressa a intenção de assegurar a proteção de direitos.

O objetivo da Política é reforçar o compromisso da OELA em manter os mais elevados padrões de integridade, ética e governança na condução de seus financiadores, patrocinadores, doadores, parceiros, apoiadores e transparência mais ainda aos nossos usuários de serviços.

Essa política se baseia na Convenção dos Direitos da criança - Adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas - no Estatuto dos Direitos da Criança e do Adolescente (ECA), na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em boas práticas reconhecidas internacionalmente. O objetivo é oferecer orientações a TODOS, sobre as condutas recomendadas para a prevenção e de como proceder em situações de direitos do público a qual trabalha.

Proporcionar princípios abrangentes a fim de embasar o trabalho com os grupos, reforçando o compromisso com a ampla proteção dos direitos das pessoas, expandindo previsões expressas de outros documentos da instituição.

A OELA trabalha com a política de proteção de crianças e adolescentes, inibindo qualquer prática ilícita que seja desenvolvido tanto nos espaços de atuação da instituição, quanto em trabalho desenvolvido com outras instituições parceiras. A OELA faz parte nos espaços de garantia de direitos, onde participa ativamente no conselho municipal e estadual dos direitos da criança e do adolescente (CMDCA e CEDCA), Fórum Estadual dos Direitos da Criança e Adolescentes - FEDCA a qual participa constantemente de reuniões, capacitações e acompanhamentos de qualquer ilicitude que seja previsto em lei.

A OELA trabalha com a informação, transparência e repudia todo e qualquer ato que ferir os direitos das pessoas, na qual proporciona a comunidade informação dos seus direitos para que estes não sejam violados e utiliza um formato de divulgação por meio de oficinas, palestras, workshops café com os pais que é uma dinâmica de aproximação da instituição com a comunidade em que atingimos o impacto coletivo. Desta forma a comunidade se sente auxiliada e protegida no âmbito de direito.

É importante salientar que com a parceria da UNICEF realizamos capacitações para os alunos e comunidade com, o intuito de mitigar todo e qualquer tipo de preconceito.

Capítulo 2 – Definições, normas e condutas.

3. DEFINIÇÕES

É necessário ter consciência da sua complexidade e das diferentes perspectivas a combater situações propensas a atos ilícitos praticados por qualquer pessoa.

- a) Criança:** Pessoa até 12 (doze) anos de idade;
- b) Adolescente:** Pessoa entre 12 (doze) e 18 (dezoito) anos de idade;
- c) Adulto:** Pessoa acima de 18 (dezoito) anos de idade;
- d) Colaborador:** Aquele que, com seu trabalho, contribui para o funcionamento da OELA, podendo ser interno (associado, conselheiro, diretor, funcionário ou empregado) ou externo (consultor ou qualquer outro fornecedor de bens ou serviços);
- e) Discriminação:** Distinção, segregação, prejuízo ou tratamento diferenciado de alguém por causa de características pessoais, raça/etnia, gênero, religião, idade, origem social entre outras.
- f) Trabalho infantil:** É todo trabalho realizado por pessoas que tenham menos da idade mínima permitida para trabalhar. No Brasil, o trabalho não é permitido sob qualquer condição para crianças e adolescentes até 14 anos. Adolescentes entre 14 e 16 podem trabalhar, mas na condição de menor aprendiz. Não apoiamos nenhum tipo de trabalho infantil, o trabalho não é permitido sob qualquer condição para crianças e adolescentes até 14 anos. Caso ocorra um descumprimento das leis contra vulneráveis é de imediato informado (CMDCA e CEDCA) que é o conselho da criança e adolescente municipal e estadual.
- g) Negligência e abandono:** Abandono, descuido, desamparo, desresponsabilização e descompromisso do cuidado. Ato que não está necessariamente relacionado às dificuldades socioeconômicas dos responsáveis pelas crianças e adolescentes.
- h) Tráfico de crianças e adolescentes:** Recrutamento, transporte, transferência, alojamento ou acolhimento de criança ou adolescente para fins de exploração;

- i) **Violência física:** Ato de agressão física que se traduz em marcas visíveis ou não. Atos intencionalmente praticados para causar lesões físicas ou mentais, ou de ambas naturezas com finalidade de obter determinada vantagem, informação, aplicar castigo e entre outros.
- j) **Violência patrimonial:** entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, descaso de instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos.
- k) **Violência psicológica:** O abuso psicológico com interferência negativa do adulto sobre a competência social, da criança, adolescente e família, originado um padrão de comportamento destrutivo. Entre outras formas de violência psicológica estão: Rejeição, isolamento, aterrorizamento, abandono, cobrança e corrupção;
- l) **Violência sexual:** É qualquer ato ou tentativa de obtenção de ato sexual por violência ou coerção, pornografias (fotos e exposição), exploração sexual, telefonemas obscenos, mostrar órgãos sexuais, pedofilia, comentários ou invertidas sexuais indesejados, atividades como o tráfico humano ou diretamente contra a sexualidade de uma pessoa, independente da relação como vítima, é considerada como uma das violações dos direitos humanos mais traumáticas e comuns.
- m) **Violência:** Violência significa usar agressividade de forma intencional e excessiva para ameaçar ou cometer algum ato que resulte em acidente, morte ou trauma psicológico. A violência se manifesta de diversas maneiras;
- n) **Vulnerabilidade:** É o conceito que caracteriza a condição dos grupos de qualquer indivíduo que estão à margem da sociedade, ou seja, pessoas ou famílias que estão em processo de exclusão social.
- o) **Trabalho forçado:** As pessoas são atraídas pela proposta de emprego por acreditarem que este será justo e digno, entretanto os mais afetados com trabalhos forçados e escravos são pessoas (trabalhadores) que vivem em risco ou em vulnerabilidade social. Desta forma, empregadores se aproveitam das necessidades desses trabalhadores e acabam violando direitos desses profissionais.

- p) Liberdade de associação:** A liberdade de associação é um princípio característico das democracias que consiste no direito de as pessoas escolherem seus associados para buscar, por meios legais, um determinado fim ou objetivo.

4. NORMAS E CONDUTAS

As normas abaixo estabelecidas devem ser seguidas por todas as pessoas que tenham algum vínculo com a OEELA e quem interage direta ou indiretamente com crianças, adolescentes, jovens e pessoas em situação de vulnerabilidade. É dever de todos os diretores, membros do conselho, funcionários, remunerados, voluntários e funcionários temporários, estudantes e qualquer pessoa que trabalhe na organização:

- a)** Ter comportamento moral do ser humano servindo de exemplo para crianças, adolescentes, jovens e conduta ética para as pessoas em situação em vulnerabilidade e risco social (demandas espontâneas) que se dirige a OEELA.
- b)** Ter cuidado protegendo-se de qualquer possibilidade de alegações feitas contra eles;
- c)** Sempre colocar o bem-estar de cada criança, adolescente, jovens e pessoa em situação de vulnerabilidade em primeiro lugar;
- d)** Tratar todas crianças, adolescentes, jovens em situação de vulnerabilidade e risco social com dignidade, respeito, sem discriminação ou preconceito com relação a étnico-racial, credo, procedência nacional, idade, diversidades e pessoa com deficiência;
- e)** Evitar trabalhar sozinho com nosso público-alvo. Na totalidade do tempo desenvolver trabalhos em duplas e/ou em equipe, a exemplo de um adulto que esteja em uma conversa particular com um deles, o outro adulto deve estar em contato visual. Além disso, evitar qualquer visita a uma criança, adolescente, jovem que estejam sozinhas em casa, que o faça acompanhados por equipes da OEELA;
- f)** Como pessoa adulta, ser sempre responsável pelo seu próprio comportamento, mesmo quando uma criança, adolescente, jovem ou adulto mantiver comportamento inadequado;
- g)** Se sentir desconforto com comportamento de uma criança, adolescente, jovem ou adulto. O(a) colaborador(a) imediatamente coibirá o ato fazendo entender a ele(a) que aquele comportamento não é aceitável. Caso a situação não seja contornada, deverá ser comunicado a comissão de ética da OEELA. Em caso de ser o(a) colaborador(a) descumprindo seus valores éticos, a organização poderá receber a denúncia, com

apurações, tramitações à tomada de decisões. Entretanto, o descumprimento deste Código resultará em punição e até desligamento.

- h)** Nunca usar punições físicas, uso de linguagens inadequadas e agressões verbais;
- i)** Nunca exagerar ou banalizar assuntos de violência; não permitir que qualquer acusação feita por uma criança, adolescente, jovem ou adulto, ocorra sem o devido registro ou encaminhado ao responsável pelo assunto de proteção da OEELA;
- j)** Sempre acompanhar pessoas que não fazem parte da equipe aos projetos, programas e/ou atividades de nosso público-alvo;
- k)** Em projetos com atividades esportivas, geralmente existe o contato físico, entretanto, os educadores e profissionais envolvidos com a atividade deverão ter muita atenção para que não sejam feitos contatos que não façam parte da atividade e sem a permissão do participante;
- l)** Solicitar autorização por escrito dos pais ou responsáveis se pessoas da equipe precisarem transportar crianças e adolescentes em seus veículos;
- m)** Ter uma autorização escrita dos pais ou responsáveis em caso de necessidade de uso de medicamentos para crianças ou adolescentes. Os medicamentos utilizados devem ser registrados por escrito e os pais ou responsáveis devem ser informados. Em casos mais graves comunicar imediatamente os pais ou responsáveis;
- n)** Solicitar permissão por escrita para tirar fotos, usar imagem e registros sonoros das crianças e adolescentes. Os pais devem estar cientes de quando, onde e como as imagens podem ser usados para que deem sua permissão;
- o)** A comunicação sobre as crianças e adolescentes, devem refletir imagens que preservem a sua dignidade que sejam decentes e respeitadas e que não explorem suas circunstâncias;
- p)** Esclarecer as crianças e adolescentes sobre os seus direitos, o que é aceitável ou não e o que eles podem fazer caso haja um problema ou situação de violência.
- q)** Combater qualquer tipo de discriminação;
- r)** A OEELA não possui relações com sindicatos, no entanto apoiamos qualquer movimento legal de direitos dos associados e deixamos livre todo e qualquer opinião, decisão dos nossos colaboradores e reafirmamos o nosso interesse em combater qualquer ato que viole o direito da pessoa. A busca pelo direito deve ser visto como ponto positivo, uma vez que a organização auxilia na transparência das informações e dados.

s) A garantia e respeito dos direitos da pessoa: onde firmamos compromisso, ética e conduta para todos os direitos legais sejam cumpridos sem causar danos, materiais, psíquicos, físicos e mentais das partes envolvidas.

t) É importante que seja oportunizado trabalho para imigrantes

Capítulo 3 – Trabalho Infantil

5. TRABALHO INFANTIL

A instituição OELA trabalha com a política de proteção de crianças e adolescentes, inibindo qualquer prática ilícita que seja desenvolvido tanto na instituição, quanto em outras instituições parceiras.

A OELA faz parte do conselho municipal e estadual dos direitos da criança e do adolescente e Fórum (CMDCA, CEDCA e FEDCA), a qual participa constantemente de reuniões, capacitações e acompanhamentos de qualquer ilicitude que seja previsto em lei.

A nossa política de proteção enfatiza o que é trabalho infantil: É todo o trabalho realizado por pessoas que tenham idade mínima permitida para trabalhar. No Brasil, o trabalho não é permitido sob qualquer condição para crianças e adolescentes até 14 anos. Adolescentes de 14 a 16 anos podem trabalhar, mas na condição de aprendizes.

Vale destacar que a OELA tem parceria com o (Fundo das Nações Unidas para a Infância – UNICEF), uma instituição no qual trabalha pela garantia dos direitos de cada criança e adolescente, concentrando seus esforços naqueles mais vulneráveis, com foco especial nos que são vítimas de formas extremas de violência ou qualquer tipo de violação de direitos.

Capítulo 4 – Normas e procedimentos com os parceiros

6. NORMAS E PROCEDIMENTOS COM OS PARCEIROS

A OELA não firma compromissos contratuais com parceiros com histórico reconhecido de práticas impróprias, conforme previsto no Código de Ética. Eventuais casos adversos serão submetidos à Comissão de Compliance para avaliação

Não temos jurisdição para definir regras e decisões de outras organizações, contudo não compactuamos com atos que violem leis e direitos, por isso, dentro da nossa política de proteção reiteramos a importância da assinatura de parceiros, colaboradores.

Os parceiros devem firmar o compromisso de seguir as leis de seu respectivo país bem como observar e aderir às práticas e procedimentos da Política de Proteção da OELA. É indispensável que todos os parceiros conheçam esta norma, assumam o compromisso de cumpri-la e observem às práticas nele contidas, prevenindo, assim, a ocorrência de violações legais a integridade, violação de direitos e reputação da OELA frente a seus atendidos, segue:

- a) Conhecer as normas, procedimentos e cumprir no que concerne à política de proteção da ONG; e,
- b) Respeitar as exigências deste documento;
- c) Todas as contratações devem ser feitas da forma correta conforme as leis de direito trabalhistas e é importante salientar que quando ocorre um desvio de trabalho que não esteja em lei, recomendamos a este trabalhador a procurar os seus direitos previstos em lei para que não seja explorado pelos seus empregadores.

Capítulo 5 – Procedimentos para seleção de profissionais

7. PROCEDIMENTOS PARA SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS

- a) A OELA não aplica nenhum tipo de ato ilícito que venha ferir e violar os direitos trabalhista, cultural e social.
- b) A empresa faz o processo seletivo e logo em seguida que o colaborador é selecionado, o próprio é informado através de um formulário de registro sobre a documentação necessária.
É feito o preenchimento prévio e é encaminhado para uma clínica para realizar o exame admissional e após a análise documental é feito o registro no sistema, logo após os documentos são enviados para os órgãos federais competentes sobre a admissão deste colaborador.
- c) O processo de contratação é feito por vários fatores, idade mínima de 18 anos, esteja regularizado com todas as suas obrigações legais e jurídicas, ter aptidão física e mental, possuir o nível de escolaridade exigido para o cargo ofertado no determinado projeto.
- d) Toda parceria, contratação e desenvolvimento de atividades trabalhistas tem que está de acordo com o documento da política de proteção, que firma um compromisso de garantir o direito de todos.

- e) ~~Todo o candidato recrutado (selecionado) entregará seus antecedentes criminais;~~
- f) Será feita averiguação da conduta profissional do candidato em outros órgãos e organizações que ele tenha atuado, identificando todos os riscos que a contratação deverá acarretar, tendo em vista a segurança e proteção dos beneficiários da organização;
- g) Todas as pessoas recrutadas (selecionadas) deverão ser esclarecidas a respeito de suas responsabilidades, incluindo explicações sobre a política de proteção da OELA, desde o início de suas atividades.
- h) Este documento deverá ser assinado, antes do exercício das funções dos selecionados.
- i) A organização preza pela meritocracia de seus colaboradores em seu processo seletivo de contratação, oportunizando aqueles (as) que estejam apto, confiante no desenvolvimento do seu trabalho. Desta forma, qualquer profissional poderá se candidatar.
- j) Os procedimentos adotados para licença maternidade são os previstos nas leis, arts 7º, XVIII da CF, 392 e 392 - A, § 5º, da CLT e 71 - A, § 2º, da lei nº 8.213/1991 e no que trata a licença paternidade, art 473 III, art 10, §1º, do adct
- k) A instituição concorre a editais disponibilizados pela esfera municipal, estadual, federal e editais de empresas, conforme a aprovação dos projetos, as vagas são destinadas para os cargos que estão inclusos no projeto, ou seja, qualquer profissional pode concorrer de acordo com os profissionais que atendam os requisitos solicitados para a vaga.
- l) Voluntário: O objetivo é apoiar no desenvolvimento humano e profissional. Todas as atividades desenvolvidas seguem a cláusula 4ª: Os serviços prestados pelo voluntário são de caráter gratuito, não cabendo, pois, remuneração a título de contraprestação, não havendo vínculo trabalhista e nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

Capítulo 6 – Igualdade de gênero

8. IGUALDADE DE GÊNERO:

A OELA ao longo de seus 24 anos, sempre buscou promover oportunidades para mulheres e homens terem acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Servindo para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, em especial o Objetivo 5: Alcançar a igualdade de

gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, garantir os direitos de todos, sem violar os direitos das pessoas.

Para evoluir precisamos de conscientização e incentivo de práticas mais inclusivas pela eliminação e discriminação contra as mulheres e meninas, nestas formas de intolerâncias e sexistas, inclusive no mundo do trabalho.

A OELA é dirigida por mulher, nesta gestão nos propomos por mais ações concretas para valorizar e dar visibilidade ao trabalho, entre elas:

- a) Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação de gênero no acesso a remuneração, ascensão e permanência no emprego;
- b) Reforçar a conscientização e incentivar relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro da OELA;
- c) Reconhecer publicamente o compromisso da OELA com a igualdade de gênero e combate contra formas de violação de direitos e entre mulheres e homens no mundo do trabalho; e,
- d) Disponibilizar e divulgar um banco de práticas de igualdade de gênero no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional no mundo do trabalho.
- e) Dentro da Organização, teremos ações preventivas transversais e interseccional para bases de instrumentos legais, nos organizando em 5 eixos: Comunicação, Educação, Cultura Organizacional, Gestão e Saúde.
- f) O Programa de Proteção Equidade de Gênero e Governança da OELA, terá ainda os direitos laborais das trabalhadoras e trabalhadores, para melhoria de condicionamento físico, mental e bem-estar.
- g) Por fim, sobre o compromisso assumido neste, almejamos construir um pilar fundamental para nossa gestão organizacional, coibir excesso vertical e horizontal, reprimir abuso sexual e moral no ambiente do trabalho, entre outras queixas.

Capítulo 7 – Canal de denúncias

9. CANAL DE DENÚNCIAS

Toda denúncia de suspeita ou caso comprovado de comportamentos inaceitáveis ou abusivos e demais violações de direitos aos beneficiários, deve ser devidamente comunicada, via contato pessoal, telefônico, correspondência física ou meio eletrônico.

Todas as denúncias, reclamações, sugestões e elogios, devem ser devidamente protocolados na Ouvidoria-Fala da OELA.

- a)** Email: oela@oela.org.br
- b)** Contato telefônico: (92) 99114-3104 (92) 99433- 4596
- c)** Local: Setor Administrativo na Sede da Organização, Manaus e Pólo da Organização, Macapá.
- d)** Endereço: Rua Francisco Oliveira, nº 08, Conjunto São Cristóvão, Zumbi II, Manaus-Am, Cep: 69084-583
- e)** Endereço: Rua Francisca praxedes de Mendonça, 503, bairro: Jardim equatorial, Macapá –AP
- f)** A OELA se compromete em manter a confidencialidade das informações sobre denúncias de suspeita e casos confirmados relacionados a violação de direitos.
- g)** A OELA se compromete em manter-se acessível a qualquer pessoa que queira fazer uma denúncia, seja por contato pessoal, telefônico ou e-mail. Todas as
- h)** informações recebidas serão tratadas com a mesma confidencialidade e importância, independente da pessoa pela qual tenham sido enviadas.
- i)** A OELA se compromete em dar prioridade absoluta em manter a integridade da imagem do trabalhador bem como seu bem-estar físico e emocional, durante todo o processo, acompanhando, monitorando, apoiando no que fizer necessário.
- j)** Os responsáveis pelo assunto de política de proteção da OELA, farão monitoramento da implantação da política através de coletas e registros de informações de ocorrências em formulários próprios, bem como, através de relatórios de situações de violência no âmbito da organização

Concordo com os termos da Política de Proteção da OELA e me comprometo a cumpri-los.

DATA

ASSINATURA.

Capítulo 8 – Medidas cabíveis aos colaboradores da OELA e confidencialidade

10. MEDIDAS CABÍVEIS AOS COLABORADORES DA OELA

Qualquer colaborador(a) que viole o Código de Conduta de proteção, deverá ser escutado por comissão recrutada, para que sejam aplicadas as medidas cabíveis a seguir, conforme a gravidade da violação:

- a) Advertência Escrita;
- b) Suspensão;
- c) Demissão.

11. CONFIDENCIALIDADE

A OELA se compromete em manter a confidencialidade das informações sobre denúncias de suspeita e casos confirmados relacionados a violação de direitos de crianças, adolescentes, jovens e adultos em situação de vulnerabilidade e risco social. A OELA se compromete em manter-se acessível a qualquer pessoa que queira fazer uma denúncia, seja por contato pessoal, telefônico ou email. Todas as informações recebidas serão tratadas com a mesma confidencialidade e importância, independente da pessoa pela qual tenham sido enviadas. A OELA se compromete em dar prioridade absoluta em manter a integridade da imagem da vítima bem como seu bem-estar físico e emocional, durante todo o processo, acompanhando, monitorando, apoiando no que fizer necessário.

Capítulo 9 – Procedimentos para implementação da política e monitoramento

12. PROCEDIMENTOS PARA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

As informações da política de proteção devem ser válidas em todas as esferas citadas e devem ser seguidas de imediato seguindo alguns fatores que estão abaixo:

- a) Designar 3 pessoas responsáveis pelo assunto área da proteção que receberá, capacitação apropriada e apoio para esse papel. Todos os colaboradores terão conhecimentos dos nomes das pessoas designadas;

1

- b)** Promover a incorporação de medidas de proteção em todos os processos internos, quer seja em plano estratégico e/ou plano de ação de todos os programas, projetos e setores.
- c)** Garantir que a Política de Proteção da OELA, seja pautada para todos os membros da equipe, incluindo diretores, conselho e demais colaboradores que trabalhem em nome organização;
- d)** Promover capacitação inicial e contínua dos colaboradores dos diversos seguimentos para responsabilidade de todos na aplicação e implementação desta política;
- e)** Certificar-se de que todos os membros da equipe, incluindo diretos e indiretos, membros do conselho, colaboradores em geral que trabalhem em nome da organização, tenham conhecimento/entendimento e o assinem;
- f)** Assegurar-se que nas atividades cotidianas, os pais ou responsáveis e demais beneficiários maiores de idade possam entender a responsabilidade da OELA, através do documento em tela; e,
- g)** Fazer a revisão desta política a cada 2 anos ou quando fizer necessária, uma nova prática em caráter de urgência.

13. MONITORAMENTO

Os responsáveis pelo assunto de política de proteção da OELA, farão monitoramento da implantação da política através de coletas e registros de informações de ocorrências em formulários próprios, bem como, através de relatórios de situações de violência no âmbito da organização

Faz-se Cumprir.

Manaus, 16 de maio de 2022

Jessica Larissa Freitas da Cruz Gomes
Diretora Executiva da OELA

Capítulo 10 – Declaração de compromisso

14. DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO

A OELA se compromete por meio de seus colaboradores, voluntários e parceiros, com o bem-estar e proteção das crianças, adolescentes, jovens e pessoas em situação de vulnerabilidade com o qual atua em todas as suas ações, programas e projetos. A OELA recomenda as melhores práticas e procedimento a sua equipe e parceiros por meio de padrões de desenvolvimento do trabalho e suporte aos campos de atuação, para a promoção de ambientes seguros a todos que estejam direta ou indiretamente envolvidos com suas atividades. A OELA é contra todas as formas de violência, negligência e exploração de acordo com as normativas nacionais e internacionais e não tolerará violações aos direitos desses grupos por parte de seus funcionários, voluntários ou quaisquer pessoas direta ou indiretamente envolvidas com a organização.

Portanto:

Eu,

_____, RG n°. _____, na função de _____ li a declaração de compromisso da OELA, entendi que é meu dever proteger as crianças, adolescentes, jovens e pessoas em situação de vulnerabilidade com quem tenho contato, respeitando-os e não me omitindo diante de qualquer situação de violência e exploração. Em caso de descumprimento desta política, estou ciente das medidas cabíveis que deverão ser aplicadas a mim.

Concordo com os termos da Política de Proteção da OELA e me comprometo a cumpri-los.

DATA

ASSINATURA.

Jessica Larissa Freitas da Cruz Gomes
Diretora Executiva da OELA