
POLÍTICA DE MEDIDAS DE PROTEÇÃO CONTRA ABUSO, ASSÉDIO E EXPLORAÇÃO SEXUAL (SEAH) DO FUNDO BRASILEIRO PARA A BIODIVERSIDADE - FUNBIO

P-44/2022

Área Responsável: Assessoria Jurídica

OBJETIVO:

Estabelece a política institucional sobre medidas de proteção contra abuso, assédio e exploração sexual em relação a projetos financiados pelo FUNBIO.

ÂMBITO ORGANIZACIONAL:

Esta política aplica-se a toda a organização, seus parceiros e fornecedores.

VALIDAÇÃO

Versão em vigor	Ação	Data
2	Aprovação	20 Abr 2022
	Início da validade	21 Abr 2022
	Próxima revisão	Mar 2026

CONTROLE DE VERSÕES

Versão	Data	Responsável	Situação
0.1	08 Mar 2022	Flávia Neviani	Minuta
0.2	05 Abr 2022	Helio Hara	Revisado
0.3	13 Abr 2022	Andréa Goeb	Revisado
0.4	14 Abr 2022	Flávia Neviani	Revisado
0.5	14 Abr 2022	Rosa Lemos	Aprovação
1	20 Abr 2022	Conselho Deliberativo	Ratificação/Aprovação
1,1	29 Mai 2023	Flávia Neviani	Revisado
2	30 Mai 2023	Rosa Maria Lemos de Sá ¹	Aprovado

DOCUMENTOS RELACIONADOS:

- Código de Conduta Ética do Funbio
- Procedimentos operacionais de Grievance
- Manual do Funcionário do Funbio
- Política de Salvaguardas Ambientais e Sociais
- Política de Reclamações e Denúncias do Funbio
- Política de Chamadas do Funbio

¹ Aprovação de atualização nos termos da deliberação da 67ª Reunião Ordinária do Conselho Deliberativo do Funbio, realizada em 25/08/2022: “3) “O Conselho Deliberativo, por unanimidade, delega à Secretária-geral a competência para análise a aprovação de atualizações nas Políticas Institucionais e Código de Ética que não impliquem em modificações substanciais ou redução de escopo.”

CONTATO:

A Assessoria Jurídica pode ser contatada pelo e-mail: asjur@funbio.org.br

O Comitê de Ética pode ser contatado pelo e-mail: comite.etica@funbio.org.br

O Grievance System pode ser contactado pelo e-mail: gs@funbio.org.br

Confidencialidade:

Este documento é público e estará sempre disponível no website do Funbio. Não deve ser editado ou alterado sem consentimento prévio.

SUMÁRIO

I.	APRESENTAÇÃO E OBJETIVOS.....	5
II.	DEFINIÇÕES.....	5
III.	ESCOPO DE APLICAÇÃO:.....	7
III.1	Proibição do abuso e da exploração sexual.....	7
III.2	Responsabilidades da secretaria executiva do funbio:.....	8
III.3	Princípios orientadores	9
III.4	PROTOCOLO	10
III.5	Encaminhamento às autoridades nacionais	11
IV.	Entrada em vigor.....	11

I. APRESENTAÇÃO E OBJETIVOS

1. Esta Política (Política SEAH/FUNBIO) tem o objetivo de prevenir e tratar casos de exploração, assédio e abuso sexual e segue os termos do Boletim do Secretário-Geral das Nações Unidas, de 9 de outubro de 2003 sobre “Medidas especiais para proteção contra exploração sexual e abuso sexual” (ST/SGB/2003/13), bem como visa a prevenir ocorrências previstas nos tipos penais dos crimes contra a dignidade sexual previstos no Título VI do Código Penal Brasileiro, Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 e quaisquer ocorrências que impliquem em comportamento constrangedor com conotação sexual

II. DEFINIÇÕES

2. **Exploração sexual:** significa qualquer abuso real ou tentado de uma posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não limitado a lucrar monetariamente, social ou politicamente da exploração sexual de outrem.
3. **Abuso sexual:** significa a intrusão física real ou ameaçada de natureza sexual, seja pela força ou sob condições desiguais ou coercitivas.
4. **Assédio Sexual:** modalidade de exploração sexual conforme definição do Artigo 216-A do Código Penal brasileiro, que implica em constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função, tipificado como crime sujeito à pena detenção de 1(um) a 2 (dois) anos.
5. **Importunação Sexual:** modalidade de exploração conforme definição do Artigo 215 -A, que implica em constranger alguém pelo ato de praticar ato libidinoso (de caráter sexual), na presença de alguém, sem sua autorização e com a intenção de satisfazer lascívia (prazer sexual) próprio ou de outra pessoa, havendo toque entre autor e vítima.
6. **Ato obsceno:** manifestação de cunho sexual praticada em local público ou aberto ao público, capaz de ofender o pudor médio da sociedade, causar constrangimento, por meio de comportamento que não é destinado ou praticado contra uma pessoa específica, mas contra as pessoas em geral. O mesmo se caracteriza pela exibição de órgãos genitais, em lugares públicos e abertos, com a simples intenção de

constranger sem visar alguém específico, apenas para ultrajar ou chocar os frequentadores do local, sem a presença de toque entre autor e vítima.

7. **Comportamentos constrangedores com conotação sexual:** comportamento que embora não enquadrado em tipo penal, implica em constrangimento com insinuação postural ou verbal, como por exemplo – ofensas verbais, piadas de cunho sexual, olhadas lascivas e maliciosas ou fixas e ameaçadoras, comentários e sons obscenos ou chulos sobre seios, nádegas e órgãos genitais, fotos e ou protetores de tela em que a nudez/pornografia estejam presentes, e-mails, bilhetes e outros escritos ou desenhos de cunho sexual, comparações maliciosas entre a vítima e outras pessoas, sem haver toque ou relação de subordinação ou vulnerabilidade entre agressor e vítima.
8. **Vítima:** Uma pessoa que é, ou foi, explorada, assediada ou abusada sexualmente por funcionários ou colaboradores do FUNBIO ou outros funcionários ou colaboradores relacionados de um contratado, parceiro implementador ou executor do FUNBIO.
9. **Salvaguardas:** um conjunto de ações planejadas, geralmente preventivas, para evitar que projetos apoiados pelo FUNBIO tenham impactos sociais e ambientais negativos, cujas molduras estão estabelecidas na P 24/2020 ou em especificidades estabelecidas pelos doadores de projetos.
10. **Ponto focal de reclamações sobre salvaguardas** ² : é a pessoa responsável pelo Sistema de Queixas – Grievance System (GS).
11. **Sistema de Queixas – Grievance System (GS)** – mecanismo, dotado de independência e isenção que se reporta ao Comitê de Gestão do Conselho Deliberativo do FUNBIO. O GS contém canal de recebimento, processamento e endereçamento de queixas, reclamações e conflitos relacionados às salvaguardas socioambientais do FUNBIO em seus projetos, com o objetivo de assegurar o cumprimento das salvaguardas.
12. **Comitê de Ética:** é uma unidade interna do FUNBIO, composta por quatro membros, destacada para analisar as demandas de denúncias e consultas relacionadas com os princípios que orientam a atuação da instituição e dos projetos que financia, e dar-lhes respostas e encaminhamentos devidos.

² Grievance Officer em Inglês.

III. ESCOPO DE APLICAÇÃO:

13. Esta Política se aplica a todos os funcionários do FUNBIO e membros de seu Conselho Deliberativo, bem como a todos os seus contratados, subcontratados e parceiros no âmbito dos projetos que implementa e/ou executa.
14. Os funcionários do FUNBIO, seus conselheiros e qualquer pessoa que atue na implementação e/ou execução de projetos sob a responsabilidade e/ou coordenação do FUNBIO são proibidos de cometerem atos de abuso e/ou exploração sexual.
15. O FUNBIO adota os princípios e orientações contidos no Boletim do Secretário-Geral das Nações Unidas, de 9 de outubro de 2003 sobre “Medidas especiais para proteção contra exploração sexual e abuso sexual” (ST/SGB/2003/13) e no Protocolo das Nações Unidas sobre alegações de exploração sexual e abuso envolvendo parceiros implementadores³.

III.1 PROIBIÇÃO DO ABUSO E DA EXPLORAÇÃO SEXUAL

12. A exploração sexual, o abuso sexual e os crimes previstos no Título VI do Código Penal Brasileiro violam normas e padrões jurídicos nacionais e internacionais e são comportamento e conduta inaceitáveis e proibidos para funcionários do FUNBIO seus conselheiros, parceiros e contratados.

13. Em proteção das populações mais vulneráveis, especialmente as mulheres e crianças, as seguintes normas específicas que reiteram estes princípios e valores aplicáveis na condução das atividades do FUNBIO, são promulgadas, de forma não exaustiva:

(a) A exploração sexual e o abuso sexual bem como quaisquer comportamentos constrangedores com conotação sexual constituem atos de falta grave e são, portanto, motivo para medidas disciplinares, incluindo

³ <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/documents>
https://www.un.org/en/pdfs/UN%20Protocol%20on%20SEA%20Allegations%20involving%20Implementing%20Partners%20-%20English_Final.pdf

demissão sumária, rescisão contratual e desligamento de órgãos colegiados consultivos ou deliberativos da instituição ou de projetos sob a responsabilidade da instituição;

(b) A atividade sexual com crianças (pessoas menores de 18 anos) é proibida independentemente da maioridade ou idade de consentimento local. Crença equivocada na idade de uma criança não é uma defesa;

(c) Troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador, é proibida. Isso inclui qualquer troca de assistência devida aos beneficiários de projetos;

(d) Relações sexuais entre funcionários do FUNBIO e beneficiários de projetos, uma vez que se baseiam em dinâmicas de poder inerentemente desiguais, prejudicam a credibilidade e integridade do trabalho do FUNBIO e são fortemente desencorajadas;

(e) Quando um funcionário do FUNBIO tiver conhecimento sobre exploração, assédio ou abuso sexual por um colega de trabalho, ele ou ela deve relatar tais preocupações por meio de mecanismos de comunicação estabelecidos;

(f) Funcionários do FUNBIO têm a obrigação de criar e manter um ambiente que impeça a exploração, o assédio e o abuso sexual. Os gerentes em todos os níveis têm uma responsabilidade particular de apoiar e desenvolver sistemas que assegurem este ambiente.

III.2 RESPONSABILIDADES DA SECRETARIA EXECUTIVA DO FUNBIO:

14. A Secretaria Executiva do FUNBIO é responsável por criar e manter um ambiente que impeça a exploração, o assédio e o abuso sexual, e tomará as medidas apropriadas para esse efeito, inclusive com a instituição de CIPA, observando o artigo 23 da Lei nº 14.457 de 21 de Setembro de 2022ⁱ. Em particular, a Secretária-geral e os Superintendentes de Planejamento e Gestão, de Programas e de Aquisições e Logística, bem como as Coordenadoras de Portfólio e todos os gestores de áreas fim ou meio do FUNBIO informarão suas equipes sobre o conteúdo desta Política, e a mesma será disponibilizada no site institucional.

15. A Secretária-geral será responsável por tomar as medidas apropriadas em caso de violação desta Política de acordo com o estabelecido nas regras e procedimentos para lidar com casos de má conduta do pessoal.
16. A Secretária-geral nomeia como ponto focal SEAH para receber relatórios sobre casos de exploração sexual e abuso sexual e as demais tipologias previstas nesta Política, o Comitê de Ética do FUNBIO, mesmo que a denúncia tenha vindo por canal de reclamação diverso.
17. No âmbito da execução de projetos devem ser nomeados pontos focais locais para os devidos encaminhamentos. A população local deve ser devidamente informada da existência e papel do ponto focal e como contatá-lo.
18. Todos os relatos de exploração, assédio e abuso sexual devem ser tratados de forma confidencial, a fim de proteger os direitos de todos os envolvidos. No entanto, tais relatórios podem ser usados, quando necessário, para ação tomada de acordo com os itens 13 (a) e 15 acima.
19. Os casos de denúncias e ou identificação de possível violação desta Política serão investigados pelo Comitê de Ética, nos termos da Política de Reclamações e Denúncias do FUNBIO e serão aplicados os princípios de salvaguardar os direitos humanos e evitar danos, da confidencialidade, da não retaliação e da não discriminação no curso da investigação e das avaliações e respostas às alegações de exploração, assédio e abuso sexual.

III.3 PRINCÍPIOS ORIENTADORES

20. O FUNBIO tem o compromisso de exigir de entidades parceiras e contratadas que abordem a exploração, o assédio e o abuso sexual por meio de medidas preventivas apropriadas, investigação e ação corretiva, sendo que a não adoção de tais medidas devem constituir motivo para o término de qualquer acordo ou contrato com o FUNBIO.
21. O FUNBIO coloca os direitos humanos, interesses e necessidades de todas as vítimas no centro de seus esforços e adere aos princípios de “não causar danos”, confidencialidade, segurança, não retaliação e não discriminação ao responder a alegações de exploração, assédio e abuso sexual.

22. A abordagem centrada na vítima orienta a prevenção e a resposta do SEAH do FUNBIO, por meio da qual a vítima é informada, participa do processo de tomada de decisão e fornece consentimento sobre o possível uso e divulgação de suas informações.
23. Nos casos envolvendo crianças e/ou adolescentes, todas as decisões tomadas em relação à prevenção e resposta a alegações de abuso, assédio e/ou exploração sexual envolvendo parceiros de implementação e ou de execução de projetos do FUNBIO são guiadas pelos melhores interesses da criança e/ou do adolescente e pelo direito da criança e/ou adolescente de participar e ser ouvido(a).

III.4 PROTOCOLO

24. Ao celebrar contratos com prestadores de serviço ou entidades parceiras executoras de projetos o FUNBIO informará aos contratados os padrões de conduta listados na seção III.1, e tomará um compromisso dessas entidades ou indivíduos quanto ao aceite dessas normas.
25. A falha dessas entidades ou indivíduos em tomar medidas preventivas contra exploração, assédio ou abuso sexual, para investigar alegações ou para tomar ação corretiva quando houver exploração, assédio ou abuso sexual, constituirá motivos para a rescisão contratual.
26. Para fins desta Política são considerados de alto risco os projetos que ocorram em ambientes de alto risco, como acampamentos e abrigos, tenham parceiros executores em contato direto com crianças e/ou adolescentes ou que ocorrem em ambientes onde o abuso, o assédio e/ou a exploração sexual já ocorreu no passado e/ou onde a violência sexual e de gênero é predominante.
27. O FUNBIO avaliará a capacidade de potenciais parceiros de implementação e/ou execução de projetos de alto risco para os fins desta Política, para prevenir ou mitigar os riscos de abuso, assédio e/ou exploração sexual, quanto aos seus mecanismos de relatório e monitoramento em vigor, quanto às verificações de antecedentes de pessoal do parceiro (se foram realizadas e concluídas), seus procedimentos de relatórios, sobre o conhecimento dos princípios e políticas adotadas pelas Nações Unidas e aplicáveis ao FUNBIO, seus funcionários, colaboradores, parceiros e projetos, por meio desta Política, quanto à realização e conclusão de curso de treinamento em SEAH-UN ou equivalente, e solicitará a apresentação de alegações e resultados anteriores.

28. O FUNBIO deverá obrigatoriamente notificar a SEAH-UN sobre alegações de abuso, assédio e/ou exploração sexual a todo o pessoal relacionado aos projetos financiados por parceiros das Nações Unidas e garantir o estabelecimento de mecanismos de comunicação em nível de campo.
29. O FUNBIO informará aos seus parceiros financiadores das Nações Unidas em caso de recebimento de alegação ou denúncia de abuso, assédio e/ou exploração sexual, sendo permitido que a SEAH-UN exerça suas atividades investigativas quanto ao caso, independentemente da condução pelo FUNBIO nos termos desta Política ou das autoridades nacionais.

III.5 ENCAMINHAMENTO ÀS AUTORIDADES NACIONAIS

30. Se, após investigação adequada, houver evidências para apoiar as alegações de abuso, assédio e/ou exploração sexual, esses casos podem, mediante consulta jurídica, ser encaminhados às autoridades nacionais para processo criminal, no caso de vítimas crianças ou adolescentes serão informados ao Conselho Tutelar conforme artigo 13 do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/1990).

IV. ENTRADA EM VIGOR

31. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho Deliberativo do Funbio, 20 de abril de 2022.

ⁱ Lei nº 14.457 de 21 de Setembro de 2022 - Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho: I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas; II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e V - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações. § 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira. § 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.