

# **Política de Salvaguarda de Crianças, Adolescentes e Adultos Migrantes em situação de vulnerabilidade do Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante (CDHIC)**

## **SUMÁRIO**

<b>Apresentação</b>	<b>1</b>
<b>Definições dos termos utilizados</b>	<b>2</b>
<b>Compromissos, princípios e diretrizes</b>	<b>5</b>
Compromissos	5
Princípios específicos à proteção de Crianças, Adolescentes e Adultos Migrantes	5
Diretrizes	6
<b>Condutas em situações de risco</b>	<b>7</b>
Seleção de colaboradores	10
Treinamento	10
<b>Consultas e denúncias</b>	<b>11</b>
Consultas para esclarecimento de dúvidas	11
Denúncias de violação desta política	11
<b>Monitoramento e avaliação da política</b>	<b>13</b>
Instâncias responsáveis por monitorar a política	13
Monitoramento e avaliação	13
<b>Disposições finais</b>	<b>13</b>
Publicidade e acessibilidade	13
Compromisso dos colaboradores	14
Entrada em vigor	14

## **Apresentação**

O Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante (CDHIC) é uma organização da sociedade civil fundada em 2009 que tem a missão de promover a participação das pessoas migrantes no exercício da cidadania universal, e a construção de uma sociedade livre de preconceito, sexismo, racismo, discriminação e xenofobia. Atuamos para agir de forma transparente, coletiva e horizontal tendo como foco a pessoa migrante como agente de transformação. Nossos valores consistem na promoção de uma cidadania emancipatória, com autonomia e protagonismo das pessoas migrantes na construção de novos paradigmas com visão crítica e construtiva.

O CDHIC, de acordo com princípios éticos, legais e de promoção à dignidade humana, se compromete a atuar de acordo com a promoção e defesa dos direitos humanos de migrantes e no combate a violência por meio de ações diretas em assessoria jurídica, psicossocial e em regularização migratória, atividades com crianças e adolescentes, capacitações e formações, produção de materiais informativos e publicações, além de atuar na articulação e promoção de políticas públicas.

Os propósitos da Política de Salvaguarda implementada pelo Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante (CDHIC) são:

- a. delinear os processos, procedimentos e respostas institucionais para o enfrentamento das potenciais e diversas situações de violências ocorridas no ambiente de trabalho;
- b. promover políticas internas que resguarдем a dignidade humana de todas as pessoas envolvidas na atuação da OSC;
- c. prevenir danos à integridade física, psicológica e moral de todas/es/os que são beneficiárias/es/os, colaboradores e pessoas ligadas ao CDHIC;
- d. garantir a proteção de crianças beneficiárias das atividades realizadas pelo CDHIC;

Esta política terá efeito e responsabilidade no seu respeito e aplicação a todas/os/es colaboradores do Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante (CDHIC), incluindo Diretoria, Conselho Fiscal, Associados, Equipe Executiva, Estagiárias/os/es, Voluntárias/os/es, Prestadores de Serviço e Instituições parceiras.

## Definições dos termos utilizados

Embora a gramática normativa ainda não reconheça o termo do gênero neutro e priorize o gênero masculino na língua portuguesa, de acordo com o nosso posicionamento diante à política linguística e conhecimento sobre o poder do discurso e transformações linguísticas, optamos por priorizar a utilização da linguagem neutra no texto da Política.

Migrante / população migrante: Trata-se de uma pessoa que se desloca e muda seu lugar de origem ou residência, pode ser dentro do próprio país (migrante interno) ou atravessando a fronteira de um país para outro (migrante internacional). Para fins de compreensão, durante este documento, a palavra “migrante” será utilizada para definir as populações deslocadas internacionalmente, sem distinção de status jurídico, podendo ser imigrantes, refugiadas, solicitantes de refúgio, apátridas, asilados, entre outros.

Beneficiárias/os/es: corresponde ao público alvo do CDHIC, a população migrante como um todo, mas mais especificamente àqueles que participam das atividades da instituição.

Pessoas atendidas: equivalente à beneficiária/e/o.

Criança: pessoas com até 12 (doze) anos de idade incompletos, de acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) sancionado em 13 de julho de 1990.

Adolescente: pessoas entre 12 (doze) e 18 (dezoito) anos de idade, de acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) sancionado em 13 de julho de 1990.

Dignidade humana: É um princípio fundamental que deve ser garantido ao ser humano, que o protege contra todo tratamento degradante e discriminação odiosa, o assegurando de condições materiais mínimas para a sua sobrevivência.

Integridade Física: Versa sobre a conservação do corpo e da saúde do Ser Humano, que podem ser atingidos de forma direta, quando a conduta lesiva for direcionada à pessoa enquanto ser vivo, ou indireta, através de comportamentos que afetem coletivamente a saúde e o bem-estar.

OSC: Organização da Sociedade Civil.



**Colaboradores:** aquelas e aqueles que, com seu trabalho, contribuem para o funcionamento do Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante (CDHIC), como pessoas na Diretoria, Conselho Fiscal, Equipe Executiva, incluindo pessoas colaboradoras, consultoras, estagiárias, voluntárias do CDHIC;

**Instituições e Pessoas Parceiras/es/os:** OSC, sistema onu, lideranças, poder público, empresas, entidades, sindicatos, instituições de ensino ou outras instituições nacionais ou internacionais e que se articulam na defesa e promoção dos direitos humanos dos migrantes.

**Diretoria Executiva do CDHIC:** A Diretoria, eleita pela Assembleia Geral, será composta por no mínimo dois diretores que terão mandato de quatro anos, permitida a reeleição para períodos consecutivos, sendo um Diretor/a Presidente e um Diretor/a Executivo/a.

**Conselho Fiscal do CDHIC:** O Conselho Fiscal é composto por no mínimo 3 pessoas, associados/as ou não, eleitos/as pela Assembleia Geral para um mandato de quatro anos.

**Assembleia Geral do CDHIC:** A Assembleia Geral, órgão máximo do CDHIC, é composta por todos os associados/as e reunir-se-á, ordinariamente, a cada dois anos, e, extraordinariamente, sempre que exigirem os interesses do CDHIC.

**Equipe Executiva do CDHIC:** Corresponde ao corpo executor das atividades diárias do CDHIC, sendo a equipe contratada e de voluntários.

**Comportamento invasivo:** Considera-se como conduta inapropriada em ambiente de trabalho, que resulte em constrangimento de outrem.

**Violação de Direitos:** Toda e qualquer situação que coloque em risco os direitos humanos da pessoa. Em caso das crianças e adolescentes, pode caracterizar situações de ação ou omissão dos pais, responsáveis, sociedade e do Estado.

**Assédio Moral:** Consiste na conduta abusiva, realizada de forma frequente e intencional, de uma pessoa em relação à outra por meio de palavras e atitudes, perpetradas com a intenção da humilhação, do constrangimento e degradação de seu ambiente de trabalho. Via de regra é causado por alguém com posição hierárquica superior, utilizando de sua influência para realizar essa conduta abusiva.

Assédio Sexual: Todo e qualquer comportamento de conotação sexual que cause constrangimento no ambiente de trabalho, muitas vezes buscando favorecimento sexual. Via de regra é causado por alguém com posição hierárquica superior, utilizando de sua influência para obter este favorecimento.

## **Compromissos, princípios e diretrizes**

### **Compromissos**

Por meio desta política e de seu Estatuto Social já estabelecido, o CDHIC se compromete com a promoção e proteção dos Direitos Humanos das pessoas migrantes e suas famílias pelo Brasil e pelo mundo. Não serão toleradas ações e falas em suas atividades que contenham qualquer tipo de preconceito, racismo, xenofobia, sexismo, LGBTQIA+fobia, capacitismo, intolerância ou discriminação por nenhum motivo. Reforçamos que toda forma de abuso e violência de qualquer tipo, seja sexual, moral, física, psicológica ou quaisquer outras formas, serão rechaçadas e responsabilizadas.

O CDHIC se situa num espectro político pró-democrático, republicano, progressista em defesa dos Direitos Humanos. Ainda que o CDHIC defenda posicionamentos próprios em relação a determinados temas, assumindo uma postura não-neutra, ressaltamos que o CDHIC é isento de quaisquer preconceitos ou formas de discriminação relativas à cor, raça, etnia, gênero, credo religioso, classe social, idade, orientação sexual, concepção política - partidária ou filosófica -, condição física ou nacionalidade em suas atividades, dependências ou em seu quadro social e se rege pela observância dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, economicidade e eficiência.

### **Princípios específicos à proteção de Crianças, Adolescentes e Adultos Migrantes**

Os princípios norteadores das ações do CDHIC são:

- a. Defesa dos Direitos Humanos: atuamos de forma a garantir os direitos básicos e fundamentais de todas as pessoas, de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos.
- b. Autonomia dos beneficiários: visamos assegurar a perspectiva de autonomia, emancipação e garantia de direitos dos beneficiários, em consonância com os princípios contidos na Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS, com a Política

Nacional de Assistência Social e o Sistema de Garantia e Direitos da Criança e do Adolescente (SGDCA). Reconhecemos a pessoa migrante como sujeito de direitos, ser dotado de autonomia e transformador do meio e sociedade nos quais está inserido.

- c. Responsabilidade social: apoiar e efetivar a proteção de crianças, adolescentes e adultos migrantes em situação de vulnerabilidade.
- d. Cidadania Universal: a universalidade dos direitos fundamentais por todo o mundo, ou seja, todas as pessoas podem gozar dos direitos humanos garantidos nos instrumentos jurídicos internacionais e nacionais sempre e em todo lugar.
- e. Atendimento Humanizado: prezamos pela promoção e garantia de uma experiência acolhedora por meio da escuta qualitativa e multidisciplinar, respeitando as singularidades e diferenças das pessoas beneficiárias. Os dispositivos dos atendimentos se adaptam às vicissitudes do contexto e das peculiaridades de cada caso.
- f. Não discriminação: as atividades são realizadas sem discriminações relativas à cor, raça, credo religioso, condição física, classe social, gênero, orientação sexual, concepção política - partidária ou filosófica - nacionalidade ou status jurídico, em respeito ao princípio da isonomia.
- g. Não assistencialismo: o conjunto de ações realizadas pelo CDHIC não se reduzem a ações pontuais, baseadas na perspectiva da caridade e sobrevivência do sujeito. Buscamos realizar ações que visem a mudança ao longo prazo, na efetivação da cidadania plena.
- h. Socialização da participação política: promover a disseminação de informações para pessoas migrantes sobre formas de participação democrática, associativismo, organização social e acesso à cidadania plena. Incidimos junto ao poder público para a ampliação dos espaços de participação social para migrantes.
- i. Equidade e justiça social: atuamos em busca da construção de uma sociedade mais democrática, justa e igualitária, por meio de ações que visem a autonomia e emancipação do indivíduo.

## **Diretrizes**

O CDHIC se compromete a:

- a. atuar de forma a proteger a integridade moral e física de todas as pessoas envolvidas nas ações do CDHIC, sejam colaboradores, parceiros e beneficiários, especialmente crianças e adolescentes;

- b. promover um atendimento humanizado à população migrante, respeitando as diferentes culturas e garantindo um ambiente seguro para partilha de suas histórias;
- c. não compartilhar os dados pessoais coletados dos migrantes beneficiários de nossas atividades à nenhum financiador ou instituição parceira sem a autorização prévia do beneficiário, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados;
- d. promover a atualização da sua segurança da informação periodicamente;
- e. realizar em seus planejamentos internos a gestão dos riscos de atuação, utilizando como ferramenta primordial a planilha de ações de mitigação para seu monitoramento e atualização.
- f. atuar na promoção do direito da participação social e democrática: atuamos de forma a promover o engajamento social, associativismo, participação em conselhos públicos e outras formas de exercício da cidadania para as pessoas migrantes.

## **Condutas em situações de risco**

O CDHIC realiza atividades presenciais e remotas com crianças, adolescentes e adultos migrantes que podem estar em situação de vulnerabilidade. Para assegurar que os compromissos firmados na presente Política de Salvaguarda sejam respeitados, nossas ações ocorrem de maneira específica e em acordo com suas necessidades e atividades.

Em relação à proteção das pessoas beneficiárias:

- a. todas as atividades propostas pelo CDHIC respeitarão a realidade e os limites da comunidade migrante;
- b. colaboradores e terceiros deverão utilizar linguagem apropriada, acessível e respeitosa, evitando termos ofensivos, machistas, racistas, preconceituosos ou de baixo calão;
- c. ter compromisso ético em processos de escuta e participação de crianças, adolescentes e adultos migrantes, resguardando aos mesmos o direito de manifestação e expressão no seu tempo, a partir de seus gestos, linguagens, subjetividades, condições e trajetórias sócio-históricas culturais;
- d. para utilização de registros fotográficos, vídeos, áudios ou outras mídias obtidas por meio de atividades realizadas pelo CDHIC que contenham imagens ou sons de crianças, adolescentes e adultos migrantes beneficiárias/os/es é necessário obter a autorização da divulgação desses materiais, por meio da assinatura desses beneficiários do Termo de Autorização do Uso de Imagem. Em casos de crianças e

adolescentes, assegurar que os pais, mães ou responsáveis tenham assinado este termo.

- e. colaboradores deverão se abster de flertar ou dar tratamento diferenciado a crianças, adolescentes ou adultos migrantes a fim de obter favorecimento ou vantagem pessoal;
- f. não será admitido que qualquer pessoa, em especial crianças, adolescentes e adultos migrantes, seja exposta, por colaboradores ou terceiros, à situação constrangedora ou que caracterize bullying, racismo, machismo, capacitismo, LGBTfobia ou qualquer outra forma de discriminação ou violência;

Em relação à proteção de crianças e adolescentes:

- a. as atividades deverão ser elaboradas e planejadas de acordo com as especificidades das crianças e adolescentes;
- b. promover que as atividades realizadas com crianças e adolescentes sejam executadas por dois ou mais colaboradores do CDHIC para evitar deixar apenas uma pessoa responsável pela vigilância da integridade física das crianças e adolescentes participantes;
- c. crianças, adolescentes e adultos em condições de utilizar sozinho banheiros e vestiários somente serão acompanhados em caso de emergência ou de necessidades específicas, e, sempre que possível, com a presença de um segundo colaborador ou terceiro;
- d. crianças e adolescentes sem acompanhamento não poderão participar de atividades e formações elaboradas exclusivamente para o público adulto, como forma de resguardar e proteger a sua integridade física, psíquica e moral;
- e. devem prevalecer relações afetivas de respeito, cuidado, proteção e atenção; de modo que demonstrações de afeto físico não ultrapassem o limite do que seria compreendido como razoável entre pessoas que não mantêm relação íntima.

Em relação à proteção das pessoas colaboradoras:

- a. garantir a presença de mais de uma pessoa durante as atividades realizadas na sede do CDHIC, de forma a não deixar nenhum colaborador(a) desconfortável com situações que possam vir a se caracterizar como ameaça e risco a integridade física e psicológica;
- b. destacar um colaborador do CDHIC para atuar como apoio em casos de constrangimento de outro colaborador que atue no atendimento direto à



- população para informar ao beneficiário sobre a situação e buscar soluções conjuntas;
- c. encerrar o atendimento para beneficiários que atuem de formas incompatíveis com o ambiente de trabalho, que tenham causado situações de violências, ameaças ou qualquer outra forma de constrangimento para o colaborador do CDHIC;
  - d. Garantir que ao CDHIC não apoie, direta ou indiretamente, a lavagem de dinheiro, a evasão de tributos, o terrorismo e o financiamento de atividades ilegais no recebimento de doações, uso ou desembolso de recursos, fraudes, corrupção, subornos, gestão fraudulenta, extorsão, falsificação, roubo e furto, atuando em acordo com a Lei nº 12.846/2013.

Respostas em situações de risco específicas:

- Em caso de comportamento invasivo, assédio e/ou violação de direitos:
  - a. advertir e, dependendo do grau de problemática em sua atuação, encerrar o contrato de colaboradores do CDHIC que apresentarem condutas intoleráveis para o CDHIC;
- Proteção de dados:
  - a. garantir a segurança e confidencialidade dos dados pessoais coletados das pessoas beneficiárias, colaboradoras e parceiras por meio da não-disponibilização destes dados à terceiros e pela utilização de sistema interno protegido por senha para a organização destes dados, atuando de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados em vigor (LGPD), nº 13.709/2018;
  - b. O fornecimento de dados pessoais das pessoas beneficiárias, colaboradoras e parceiras à terceiros somente será realizado mediante respectiva aprovação.
- Invasões à salas de reunião ou eventos online:
  - a. garantir que, em atividades realizadas de forma online e aberta ao público, terão duas ou mais pessoas encarregadas de monitorar o chat e as falas e perguntas abertas sobre questões relacionadas à constrangimentos, ameaças e preconceitos de quaisquer tipo e violências;
  - b. garantir que todas as atividades realizadas de forma online estejam sendo gravadas, como uma forma de prevenir tais situações de violência;

## **Seleção de colaboradores**

Os critérios para contratação de colaboradores para atuarem no CDHIC se baseiam na experiência de trabalho, formação, afinidade com a causa migratória e sua luta, assim como afinidade com a realidade social de vulnerabilidade dos beneficiários da instituição. Serão principalmente considerados como perfil para colaboradores aqueles e aquelas que apresentarem características de pró-atividade, ativismo, empatia, solidariedade e pensamento crítico.

Há a ativa promoção da contratação de pessoas: migrantes, negras, indígenas, que se identifiquem como mulher, LGBTQIA +, com deficiência e que participem de qualquer outra minoria de representação social. São considerados como diferenciais para a seleção: maior nível de fluência em inglês, espanhol e outras línguas, de forma a promover atividades que possam incluir o maior número de pessoas migrantes.

Como forma de promover uma maior segurança aos beneficiários das atividades do CDHIC, especialmente de crianças e adolescentes, o CDHIC se compromete a solicitar 2 referências profissionais para as pessoas candidatas à contratação, seja para posições sob regime CLT ou PJ. Estas referências profissionais serão contatadas para uma investigação da conduta e da atuação profissional das pessoas candidatas. Em complementaridade, far-se-á uma busca ativa da pessoa candidata nas redes sociais com objetivo de verificar a sua conduta e o seu alinhamento com a missão, visão, valores e, especialmente Política de Salvaguarda do CDHIC.

## **Treinamento**

O CDHIC se compromete a realizar capacitações periódicas com a sua Equipe Executiva, especialmente, fornecendo os insumos para que o colaborador e a colaboradora saibam:

- a. os princípios, valores e condutas éticas do CDHIC e de seus colaboradores;
- b. a utilização dos sistemas de segurança internos do CDHIC, especialmente o sistema online, como forma de salvaguardar os dados pessoais das pessoas beneficiárias;
- c. lidar com situações de vulnerabilidade extrema e que necessitam de ações de urgência para com os beneficiários da instituição;
- d. agir de forma assertiva em situações incompatíveis com o ambiente de trabalho, como assédio, ameaças, violência e silenciamento, e como denunciá-las;
- e. atuar para conter situações em que discursos que apresentem qualquer tipo de preconceito sejam falados em atividades organizadas pelo CDHIC

- f. denunciar casos de violência, ameaças, discursos preconceituosos, e outras situações incompatíveis com o ambiente de trabalho perpetradas por parte de outros colaboradores e participantes das atividades;
- g. denunciar casos de invasão de dados e crimes cibernéticos sofridos pela organização;
- h. identificar situações de violência e atuar para garantir a rápida resposta à proteção da vítima.

## **Consultas e denúncias**

### **Consultas para esclarecimento de dúvidas**

Em casos de dúvidas sobre a Política de Salvaguarda, procedimentos adotados, dentre outras questões, deve-se acionar os meios de comunicação abaixo:

WhatsApp: +55 11 94449-5269;

E-mail: [rh@cdhic.org](mailto:rh@cdhic.org) e/ou [secretaria@cdhic.org](mailto:secretaria@cdhic.org);

Correio: Sede do Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante (CDHIC), aos cuidados dos Recursos Humanos. Ao momento de aprovação deste documento está localizado na Rua Luís Ferreira, nº 142 - Tatuapé, São Paulo - SP, 03072-020.

### **Denúncias de violação desta política**

Qualquer pessoa interessada poderá apresentar à área de Recursos Humanos denúncias de violação desta política ou de casos de violência, por mensagem enviada aos meios de comunicação apresentados acima, indicando os fatos ocorridos com o maior detalhamento possível e anexando eventuais documentos que corroborem as afirmações feitas.

Para o recebimento de denúncias é necessário especificar: Nome da pessoa denunciante; nome da vítima; nome do agressor e/ou perpetrador da situação; data do ocorrido; data da denúncia; descrição da situação que violou a Política; indicação de testemunhas.

Em casos de dúvidas quanto à violação da política,

Na hipótese de se concluir pela efetiva violação da Política, prevê que serão tomadas todas as medidas cabíveis para

- (a) reparar as vítimas,

(b) responsabilizar aqueles que violarem esta política com ações proporcionais à infração,

(c) evitar que episódios semelhantes voltem a ocorrer no futuro (“garantia de não repetição”).

Para tal serão tomadas medidas internas disciplinares, incluindo demissão por justa causa e, quando cabível, serão contatadas as autoridades competentes, de acordo com o caso.

Todo o processo de análise da denúncia será administrado com total confidencialidade, tanto em relação à identidade do denunciante, quanto do denunciado, assim como a descrição da situação ocorrida. Tal responsabilidade cairá sob o Comitê de Proteção do CDHIC, composto pelas figuras da Diretoria Executiva, Coordenador(a) do Departamento de Recursos Humanos e Assistente Social. O recebimento das denúncias será feito pela pessoa responsável do Departamento de Recursos Humanos, na figura de sua Coordenação, uma vez que o e-mail encaminhado será diretamente à essa pessoa.

Após o recebimento da denúncia, o Comitê de Proteção tem até 24 horas para iniciar o processo de apuração. Isto implicará em diálogos com as pessoas envolvidas na denúncia e na situação que violou a Política para que possam fornecer informações que apoiem a que essa instância e conte com elementos para tomar as devidas providências, como acionamento da Rede de Proteção e outras medidas, incluindo o acionamento das autoridades, em até 30 dias. O Comitê de Proteção analisará e fará recomendações, mas a decisão final cabe à Direção da organização e aos membros do Conselho, que decidirão em coletividade após a apresentação do caso pelo Comitê de Proteção. A apresentação do caso e a decisão final se darão por meio de reunião sigilosa entre as figuras institucionais supracitadas.

A vítima será priorizada pela organização que tomará todas as medidas possíveis para assegurar sua proteção, contando com apoio psicológico, jurídico ou outro que se mostrar necessário.

## **Monitoramento e avaliação da política**

### **Instâncias responsáveis por monitorar a política**

O Comitê de Proteção ficará encarregado de monitorar a implementação e o cumprimento desta política. Caso haja a necessidade de alteração, exclusão ou inclusão de tópicos, o Comitê tem a responsabilidade de organizar a proposição de alteração, podendo criar um Grupo de Trabalho no âmbito da equipe executiva do CDHIC para promover uma participação democrática entre todas as pessoas da equipe.. A aprovação das alterações deve ser feita pela Diretoria e pelo Conselho Fiscal em âmbito da Assembleia Geral.

### **Monitoramento e avaliação**

Anualmente, será apresentada uma análise de monitoramento à Diretoria e ao Conselho, em âmbito da Assembleia Geral. A análise deverá conter a quantidade de denúncias e violações que ocorreram durante o ano, as principais violações, as decisões tomadas pelo CDHIC, aprendizagens e encaminhamentos.

O monitoramento e avaliação desta Política deverão ser realizados a cada 3 anos, possibilitando a sua renovação e concordância com a realidade, além da implementação durante o mandato da Diretoria vigente. Sendo assim, a Política de Salvaguarda deverá ser incluída como ponto de pauta na Assembleia Geral do CDHIC a cada 3 anos para sua avaliação a cada início de mandato da Diretoria.

## **Disposições finais**

### **Publicidade e acessibilidade**

A Política será divulgada no site oficial do CDHIC, em <https://www.cdhic.org.br/>, a partir da data de sua aprovação.

Todos os colaboradores do CDHIC e parceiros devem ser comunicados da Política por meio do envio do seu texto integral por meio de e-mail, contato remoto (ex. WhatsApp) ou receber uma cópia impressa. Caso verifique-se necessário, como em situações de entrada de novas pessoas na equipe ou dificuldade de compreensão sobre a Política, o Comitê será responsável por proporcionar espaços de orientação e diálogos com pessoas colaboradoras, beneficiárias, prestadores de serviços e parceiros para facilitar a sua compreensão e comprometimento com a Política.



O CDHIC compromete-se a manter uma cópia impressa desta Política de Salvaguarda na sede da instituição com o objetivo de facilitar a consulta e o acesso para beneficiários/as e colaboradores/as, caso haja a necessidade. Além disso, compromete-se a disponibilizar uma versão impressa simplificada e mais acessível, além de uma tradução deste documento simplificado para diferentes línguas, promovendo o conhecimento amplo da Política de Salvaguarda e a sua apropriação, especialmente para as pessoas beneficiárias do CDHIC.

### **Compromisso dos colaboradores**

Os colaboradores do CDHIC, seja forma de contratação CLT ou Prestador de Serviço, devem assinar um termo de ciência e comprometimento com a Política de Salvaguarda após o recebimento de uma cópia impressa. Além disso, como forma de reforçar as prerrogativas dispostas nesta Política, será incluído em todos os contratos firmados após a sua entrada em vigor, uma cláusula indicando que violações à Política constituem inadimplemento contratual, podendo gerar demissão por justa causa.

### **Entrada em vigor**

Esta Política entra em vigor a partir de 1º de abril de 2022.

São Paulo, 18 de março de 2022.

---

**Thais La Rosa**  
Diretora Executiva  
Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante  
CNPJ: 11.233.851/0001-09