

**POLITIZE!**

**CÓDIGO DE ÉTICA E  
CONDUTA DA POLITIZE!**



## SUMÁRIO

Sumário.....	2
PARTE GERAL.....	3
DOS DIREITOS.....	5
DOS DEVERES.....	7
DAS DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS SOBRE PROTEÇÃO CONTRA EXPLORAÇÃO E ABUSO SEXUAL.....	9
DA OUVIDORIA.....	11
DO COMITÊ DE ÉTICA.....	12
DAS INFRAÇÕES.....	14
DAS PENAS.....	15
DOS MÉTODOS ALTERNATIVOS PARA RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS.....	16
DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR.....	17
DOS RECURSOS.....	19
DISPOSIÇÕES FINAIS.....	20
APÊNDICE I - DIAGRAMA DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR.....	21
APÊNDICE II - GUIA PARA IDENTIFICAR QUANDO A PESSOA SOFREU ABUSO OU VIOLÊNCIA SEXUAL.....	22
APÊNDICE III - GUIA DE ASSISTÊNCIA ÀS PESSOAS VÍTIMAS DE ABUSO OU VIOLÊNCIA SEXUAL.....	24
APÊNDICE IV - PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO DE CASOS DE ABUSO E VIOLÊNCIA SEXUAL.....	26
APÊNDICE V - PLANO ANUAL DE CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE A PREVENÇÃO E COMBATE À EXPLORAÇÃO E ABUSO SEXUAL (PSEA).....	28



## PARTE GERAL

**Art. 1º** O objetivo deste Código é garantir que todas as atividades desenvolvidas pela Politize! estejam em conformidade com os valores éticos que sustentam sua identidade organizacional. Ele visa orientar a conduta de todos os envolvidos, de modo a assegurar que a missão institucional da Politize! – formar uma geração de cidadãos conscientes e comprometidos com a democracia, levando educação política a qualquer pessoa em qualquer lugar – seja realizada de maneira íntegra e responsável. Além disso, este Código reafirma o compromisso da organização em oferecer educação política acessível a qualquer pessoa, em qualquer lugar, sempre pautada por princípios éticos e democráticos.

A importância de um Código de Ética está no fato de que ele define padrões claros de comportamento, garantindo que todas as ações realizadas no nome da organização estejam alinhadas aos seus valores. Ele promove a transparência, fortalece a confiança entre colaboradores, parceiros e o público, e cria um ambiente de responsabilidade mútua. Ao estabelecer diretrizes éticas sólidas, a Politize! assegura que suas decisões e práticas reflitam seu compromisso com a justiça, a inclusão, o respeito à diversidade e a promoção da cidadania. Assim, o Código de Ética não só protege a reputação da organização, mas também fortalece sua legitimidade e eficácia na construção de uma sociedade mais democrática e igualitária.

**Art. 2º** As disposições deste Código se aplicam aos associados, diretores, Conselho Fiscal, Conselho Consultivo, colaboradores, estagiários, voluntários, parceiros e a todos que estiverem, direta ou indiretamente, a título gratuito ou oneroso, envolvidos com atividades desenvolvidas pela Politize!, interna e externamente à organização.

§ 1º As normas contidas neste Código são de observância obrigatória em toda e qualquer localidade em que a Politize! atue, inclusive em ambiente virtual.

§ 2º Voluntários poderão estar submetidos a códigos de ética complementares, criados especificamente para regimento de suas atividades em programas da organização.

**Art. 3º** Este Código é regido pelos princípios da Constituição, sobretudo os da dignidade da pessoa humana, da moralidade, da igualdade, do respeito à diversidade, da liberdade de pensamento, do contraditório, da ampla defesa e da presunção de inocência, além do conhecimento, pluralidade, empatia e protagonismo, que são os valores defendidos pela Politize!.

Parágrafo único. Os compromissos e orientações expressos pela Politize! por meio de normas, regimentos, regulamentos e políticas aplicam-se de maneira supletiva às disposições deste Código.

**Art. 4º** Para conferir maior segurança jurídica e uniformidade à atuação do Comitê de Ética e para nortear a conduta dos colaboradores da Politize!, fica autorizada a criação de políticas institucionais versando sobre as infrações disciplinares e o processo administrativo disciplinar sobre os quais tratam este Código.



# POLITIZE!

§ 1º Tanto o Comitê de Ética, como o Time Gestor podem desenvolver políticas institucionais, sendo elas aplicáveis a todas as pessoas às quais este Código de Ética se dirige.

§ 2º É papel do Time Gestor a deliberação e aprovação final das políticas institucionais desenvolvidas.

§ 3º A governança do Comitê de Ética, bem como a sua composição, será detalhada no título DO COMITÊ DE ÉTICA, do artigo 15º ao artigo 25º deste documento.



## DOS DIREITOS

**Art. 5º** São direitos dos sujeitos subordinados às disposições deste Código, dentre outros:

I - Exercer suas atividades com liberdade de pensamentos, ideias e opiniões, observada a proibição às condutas discriminatórias e respeito aos valores, princípios inegociáveis e políticas institucionais da Politize!.

II - Ser respeitado em suas manifestações e no exercício de suas atividades, observadas as regras referentes às manifestações políticas da Equipe Executiva, nos termos da regulamentação própria.

III - Ser tratado com igualdade e cortesia em todos os locais e formatos de atividade desenvolvida pela Politize!.

IV - Não sofrer violência de qualquer natureza: Nenhum colaborador, parceiro ou voluntário da Politize! deve ser submetido a qualquer forma de violência, seja física, psicológica, sexual, patrimonial ou moral. Isso inclui, mas não se limita a:

- **Violência Física:** Qualquer ação que cause dano ou sofrimento físico a outra pessoa, como agressões, empurrões, golpes ou qualquer tipo de contato físico forçado ou indesejado.
- **Violência Psicológica:** Ações que visam intimidar, humilhar, constranger, manipular ou causar dano emocional e mental. Isso inclui assédio moral, chantagem, insultos, ameaças, ridicularização, isolamento intencional ou qualquer outra forma de abuso emocional.
- **Violência Sexual:** Qualquer forma de assédio, abuso ou constrangimento de natureza sexual, seja verbal ou físico, que atente contra a dignidade sexual da pessoa. Isso inclui insinuações, toques indesejados, comentários inapropriados, assédio sexual ou qualquer comportamento de cunho sexual não consensual.
- **Violência Patrimonial:** Qualquer ação que resulte na retenção, destruição ou subtração de bens materiais ou recursos pertencentes a outra pessoa ou à organização. Isso pode envolver desvio de recursos, apropriação indevida de bens, danos materiais ou qualquer tentativa de privar uma pessoa ou a organização de seus direitos sobre patrimônio.
- **Violência Moral:** A prática de difamação, injúria, calúnia ou qualquer outra conduta que atente contra a honra, a imagem e a reputação de uma pessoa. Isso inclui espalhar boatos, fazer acusações falsas ou atacar a integridade moral de alguém de maneira pública ou privada.

V - A preservação de sua liberdade, dignidade e integridade sexual, por meio de políticas de prevenção e combate a qualquer tipo de assédio.



# POLITIZE!

VI - Ter ciência inequívoca e pessoal sobre os atos envolvendo as denúncias e/ou processos administrativos disciplinares aos quais esteja respondendo, nos termos deste Código.

VII - Sigilo e discrição na apuração de infrações supostamente cometidas.

VIII - Ser julgado com imparcialidade e proporcionalidade pelo Comitê de Ética.

IX - Requerer e produzir todas as provas necessárias ao exercício de sua defesa de forma plena.

X - À presunção de inocência em relação à prática de infrações disciplinares até a conclusão do processo administrativo e imposição definitiva da pena, ressalvada a possibilidade de afastamento cautelar em caso de existência de provas concretas da prática de atos incompatíveis com as disposições deste Código.



## DOS DEVERES

**Art. 6º** São deveres dos sujeitos subordinados às disposições deste Código:

I - A observância dos princípios inegociáveis da Politize! na prática de todos os atos e atividades que envolvam a organização, sendo eles:

- a) *Buscamos fundamentos sólidos em todas as nossas ações: embasamos tudo que fazemos em boas referências. Nos mantemos conectados com o estado da arte do nosso campo de atuação, buscando firmar parcerias e aprender com pessoas que detêm autoridade e experiência. Podemos errar (e erramos, sem dúvida), mas nunca por negligência na busca de fundamentos sólidos.*
- b) *Aprendemos (e realizamos) muito, sempre e juntos: Queremos ser sempre a melhor versão de nós mesmos, mas reconhecemos que nessa caminhada o passo dado a cada dia é mais importante do que o salto à distância sonhado. Entendemos que nossa evolução é nossa responsabilidade, individual e coletiva. Acreditamos que o saber e o fazer mais potentes são sempre compartilhados e que a aprendizagem e o impacto são acelerados quando trabalhamos juntos, buscando ativamente trocar ideias, questionar modelos mentais e nos conectar em "sinapses transpessoais".*
- c) *Somos abertos e transparentes em todos os momentos: Somos transparentes nas nossas relações, compartilhando com sinceridade nossos pensamentos e sentimentos, seguindo princípios da comunicação não-violenta. Estamos abertos a dar e receber idéias, sugestões e feedbacks. Buscamos entender os limites pessoais e dos outros e buscamos exercer a empatia a todo momento, criando um ambiente seguro e nos reconhecendo para além dos aspectos de trabalho.*
- d) *Procuramos (e valorizamos) o diferente: Não apenas toleramos o diferente, mas sim o buscamos ativamente e o abraçamos com entusiasmo. Queremos diversidade de gente (raça, gênero, classe etc.), de saberes, de ideias, de posicionamentos, de visões de mundo. Entendemos o peso da desigualdade estrutural e buscamos combatê-la com nossas palavras, pensamentos e ações.*
- e) *Temos autonomia sobre os meios e responsabilidade pelos fins: Somos livres para escolher os caminhos por onde acreditamos que teremos maior êxito. Ao invés de apontar problemas, buscamos soluções. Mas reconhecemos que a liberdade pelos meios vem acompanhada com a responsabilidade pelos resultados, assumindo nossas falhas e celebrando nossas conquistas individuais e coletivas.*
- f) *Somos ambiciosos – buscamos sempre impacto sistêmico em grande escala: Pensamos grande, queremos mudar o Brasil. Procuramos atuar sempre de maneira sistêmica e movidos por uma boa dose de ambição. Acreditamos na nossa capacidade de, juntos, promover grandes transformações rumo a uma democracia plena e a um país justo, solidário e sustentável.*



g) *Somos sustentáveis: Buscamos gerar recursos a partir dos nossos ativos, produtos e competências, e gerimos nossos recursos com responsabilidade e racionalidade, maximizando resultados, eliminando desperdícios e garantindo nossa sustentabilidade financeira, social e ambiental.*

II - A cordialidade no trato com todos os atores envolvidos nas atividades da Politize!.

III - Executar suas atribuições da melhor maneira possível.

IV - Observar a boa-fé, a moralidade, a probidade, a ética, a honestidade e a transparência em todos os seus atos.

V - Respeitar o posicionamento dos demais integrantes da Politize!.

VI - Evitar o uso de palavrões e xingamentos em todos os atos dos quais participe em nome da Politize!, observando as boas práticas relacionadas à comunicação não violenta.

VII - Denunciar todos os atos de que tenha conhecimento e que possam configurar as infrações previstas neste Código, especialmente as que envolvam assédio, importunação, abuso ou exploração sexual.

VIII - Orientar, informar e responder a questionamentos da forma mais completa possível, buscando resolver os problemas apresentados, na medida de suas atribuições.

IX - Participar, sempre que solicitado, das reuniões, eventos e demais atos da Politize!

X - Reprimir e se abster de praticar condutas agressivas e/ou constrangedoras.

XI - Abdicar de comportamentos preconceituosos ou discriminatórios em relação à raça, cor, origem, gênero, estética pessoal, condições físicas, regionalidade e nacionalidade, sexo, idade, estado civil, orientação sexual, posição social, religião e outros atos que firam a dignidade das pessoas.

XII - Observar a sustentabilidade na prática de suas atividades, tendo como referência o princípio inegociável "*Somos sustentáveis*".



## DAS DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS SOBRE PROTEÇÃO CONTRA EXPLORAÇÃO E ABUSO SEXUAL

**Art. 7º** A Politize! repudia todo e qualquer tipo de ato libidinoso que configure assédio, importunação, abuso ou exploração sexual, sendo obrigação de todos os atores envolvidos com a organização reprimir e denunciar condutas inadequadas praticadas por qualquer pessoa no âmbito da organização e das atividades por ela desenvolvidas.

§ 1º Para efeitos deste artigo, são entendidas como práticas proibidas atividade sexual com crianças ou adolescentes, troca de bens por sexo ou favor sexual ou realização de atividade sexual forçada.

§ 2º Entende-se por abuso sexual qualquer violação ou ameaça de violação física de natureza sexual, podendo ocorrer em ambientes virtuais ou não, com ou sem contato físico.

§ 3º Entende-se por exploração sexual qualquer abuso cometido ou ameaça de abuso cometido contra uma pessoa em posição de vulnerabilidade, de relação de confiança ou força desigual, a fim de beneficiar-se de forma material, política, econômica, etc.

§ 4º A partir destas definições, são proibidas:

I - Práticas sexuais com menores de idade, independentemente da ciência ou não da idade da pessoa;

II - Práticas de assédio sexual, econômico ou moral;

III - Práticas sexuais por terceiros ou Equipe Executiva com pessoas beneficiárias, independentemente se a pessoa beneficiária for menor de idade ou não;

IV - Troca de dinheiro, mercadoria ou bens no âmbito profissional pela Equipe Politize! ou terceiros;

**Art. 8º** É dever dos subordinados a este Código reportar imediatamente a prática de todo e qualquer ato que possa ser enquadrado nas condutas mencionadas no artigo anterior, por meio do sistema de ouvidoria.

Parágrafo único. Configura infração disciplinar passível de expulsão a omissão na denúncia de tais atos.

**Art. 9º** Todos os trâmites e processos administrativos disciplinares envolvendo a apuração de atos contra a dignidade sexual serão confidenciais e sigilosos, assegurando-se proteção integral à identidade da vítima.

**Art. 10º** Constatada a prática de ato de assédio, abuso ou exploração sexual, a Politize! adotará, com absoluta prioridade, as medidas necessárias para o acolhimento da vítima e o afastamento imediato do autor da conduta, conforme o processo descrito no Apêndice IV deste documento.



§ 1º Para efeitos deste artigo, entende-se como "absoluta prioridade" o prazo de até 7 (sete) dias corridos para a adoção das providências de acolhimento da vítima e análise sobre a necessidade de afastamento do autor.

§ 2º O afastamento mencionado no caput deste artigo pressupõe a existência de indícios consistentes da prática do ato. O afastamento só será efetivado após a manifestação do suspeito, que terá o prazo de 24 (vinte e quatro) horas para apresentar justificativa.

§ 3º O acolhimento da vítima de assédio, abuso ou exploração sexual será de responsabilidade das pessoas colaboradoras responsáveis pela gestão de pessoas na Politize!, especificamente a assessoria de Recursos Humanos ou a coordenação de Gente & Gestão.

§ 4º A Politize! definirá, com base na gravidade do caso e nos indícios coletados, se a situação será tratada internamente ou se deverá ser escalonada para a justiça comum. Casos que envolvam risco à integridade física, indícios de crime previsto em lei, ou quando as medidas internas se mostrarem insuficientes para garantir a segurança da vítima, deverão ser encaminhados às autoridades competentes.

§ 5º A escalada para fora da organização ocorrerá mediante avaliação do Comitê de Ética, considerando critérios como a gravidade da conduta, a persistência ou reincidência do comportamento inadequado, e a avaliação jurídica da equipe responsável. A decisão de escalar o caso será tomada em conjunto com o escritório jurídico parceiro, assegurando o cumprimento das leis e preservando os direitos de todas as partes envolvidas.

**Art. 11º** A pessoa Coordenadora de Gente & Gestão fica obrigada a levar o fato ao conhecimento da autoridade pública responsável pela apuração criminal da conduta, independentemente de consentimento da vítima.

**Art. 12º** Todos os colaboradores da organização estarão cientes das ações desenvolvidas por meio da Política de Prevenção ao Abuso e Exploração Sexual (PSEA), descritas nesta seção mediante assinaturas das declarações de participação e ciência.

**Art. 13º** A Politize! adere expressamente às orientações contidas na Política de Prevenção ao Abuso e Exploração Sexual (PSEA) da UNICEF<sup>1</sup>, bem como o Comitê de Ética fará uso do Apêndice II para identificar e avaliar casos de abuso sexual.

---

<sup>1</sup> Disponível em:

[UNICEF-Strategy-Prevent-Respond-Sexual-Exploitation-Abuse-Sexual-Harassment-January-2019.pdf](#)



## DA OUVIDORIA

**Art. 14º** O canal oficial para recebimento das denúncias sobre condutas que possam configurar as infrações éticas previstas neste código é a [Ouvidoria Politize!](#).

§ 1º Admite-se o envio de denúncia anônima nos casos em que houver possível ofensa à integridade e dignidade sexual dos envolvidos.

§ 2º É responsabilidade da pessoa coordenadora de Gente & Gestão e assessoria de Recursos Humanos a gestão das denúncias da ouvidoria, recebendo suas notificações e convocando o Comitê de Ética para debate dos casos que ali surgirem.



## DO COMITÊ DE ÉTICA

**Art. 15º** O Comitê de Ética é o órgão responsável pela admissibilidade, apuração e julgamento das denúncias, bem como pelo contínuo aperfeiçoamento do Código de Ética. A pessoa Coordenadora de Gente & Gestão e Assessora de Recursos Humanos, sem direito a voto, serão responsáveis exclusivamente pelo processamento dos processos administrativos e pelas questões processuais no âmbito deste Comitê na Politize!.

**Art. 16º** O Comitê é composto por 05 (cinco) membros da equipe da Politize!

§ 1º A composição do comitê deverá ser composta por maioria simples de mulheres, sendo 3 mulheres e 2 homens da Equipe Politize!.

§ 2º A pessoa Coordenadora de Gente & Gestão e a pessoa Assessora de Recursos Humanos deverão participar das reuniões do Comitê de Ética, sem direito a voto.

§ 3º Membros do Time Gestor poderão participar das reuniões do Comitê de Ética sem direito a voto, salvo em casos em que uma pessoa membro do Time Gestor compunha, também, o comitê.

**Art. 17º** É obrigatória a presença de, pelo menos, uma mulher, uma pessoa representante preta e uma pessoa representante LGBTQIAP+ dentre os membros do Comitê, exceto em caso de inviabilidade da composição pela ausência de pessoas interessadas.

**Art. 18º** Cabe à pessoa Coordenadora de Gente & Gestão exercer a função administrativa nos julgamentos, organizando as pautas e conduzindo as reuniões. Na sua ausência, a pessoa Assessora de RH ocupará esta posição.

**Art. 19º** As reuniões do Comitê de Ética ocorrerão em caráter extraordinário, sob gestão da pessoa Coordenadora de Gente & Gestão ou Assessora de Recursos Humanos da Politize!, em até 7 dias após a ocorrência de denúncias passíveis de apuração e/ou julgamento, por meio remoto, quando serão votadas:

I - A possibilidade de adoção de meios alternativos de resolução de conflitos para os casos concretos.

II - A instauração de processo administrativo disciplinar.

III - A imposição de penas.

IV - O julgamento de recursos.

V - A revisão, criação e proposição de políticas institucionais previstas no art. 4º deste código.



# POLITIZE!

**Art. 20º** A pauta das deliberações deverá ser elaborada com 15 (quinze) dias de antecedência da realização das reuniões.

**Art. 21º** É necessário o *quorum* de pelo menos 60% do Comitê para instauração das respectivas reuniões.

**Art. 22º** As decisões do Comitê serão tomadas sempre por maioria simples.

**Art. 23º** Em casos de abuso, assédio ou exploração sexual, a vítima deverá utilizar o canal para auxílio e apoio a vítima de abuso e violência sexual, sendo ele seguinte [formulário acompanhamento de vítimas de abuso e violência sexual](#).

**Art. 24º** Fica também sob responsabilidade do Comitê de Ética, da pessoa assessora de Recursos Humanos da Politize! e da pessoa coordenadora de Gente & Gestão o acompanhamento dos casos e das vítimas de abuso e violência sexual, sendo o Apêndice II deste documento, o guia precursor da assistência que deve ser prestada.

**Art. 25º** Para a devida investigação de casos de abuso e violência sexual, deve-se seguir o que dispõe o Apêndice IV deste documento, que fomenta orientações de como a Politize! deve proceder nestas situações. Estas ações ficam sob competência da assessoria de Recursos Humanos ou do Coordenador/a de Gente e Gestão da organização.



## DAS INFRAÇÕES

**Art 26º** Constituem infrações éticas passíveis de instauração de procedimento administrativo disciplinar e de aplicação de penas:

I - O desrespeito aos direitos estabelecidos no art. 5º deste Código em relação a outros atores envolvidos nas atividades da Politize!.

II - A violação aos deveres estabelecidos no art. 6º deste Código.

III - A desobediência frontal às orientações expressas do Time Gestor, exceto quando se tratar de ordem manifestamente ilegal.

IV - A prática de ato tipificado como crime pela legislação.

V - A prática de condutas inadequadas.

VI - Deixar de observar os princípios inegociáveis da Politize! na execução de suas atividades.



## DAS PENAS

**Art. 27º** As penalidades aplicáveis pela prática das infrações éticas previstas no artigo anterior são:

I - **Reunião de Conciliação:** Um processo voluntário e mediado pelas pessoas gestoras diretas às pessoas envolvidas e/ou assessoria de Recursos Humanos, em que as partes envolvidas buscam resolver o conflito por meio do diálogo, promovendo um entendimento mútuo e evitando medidas punitivas mais severas.

II - **Advertência:** Uma comunicação formal por escrito ao infrator, informando sobre a infração ética cometida e orientando quanto à necessidade de corrigir o comportamento inadequado. A advertência serve como uma forma de alerta e registro de que a conduta deve ser ajustada, sem a imposição de medidas mais graves.

III - **Suspensão:** A interrupção temporária das atividades do colaborador, com ou sem remuneração, conforme o caso. A suspensão é aplicada em situações mais graves, quando se faz necessário um período de afastamento para reflexão ou ajuste de conduta, e pode incluir a participação em programas de reeducação ou treinamento.

### IV - **Desligamento, Demissão ou Rescisão Contratual:**

- **Desligamento:** Refere-se à cessação da colaboração de forma voluntária ou acordada entre as partes. Geralmente ocorre em casos em que há uma quebra de confiança, mas sem a necessidade de ações disciplinares formais, como na demissão.
- **Demissão:** A saída compulsória do colaborador em função de infrações graves que comprometam a ética e os princípios da organização. A demissão é imposta pelo empregador, sem acordo prévio, devido à gravidade do comportamento inadequado.
- **Rescisão Contratual:** Refere-se à quebra de um contrato formal de prestação de serviços ou emprego, podendo ocorrer por acordo entre as partes ou por iniciativa unilateral, quando há violação dos termos do contrato. A rescisão contratual pode incluir o cumprimento de formalidades legais e direitos trabalhistas.

**Art. 28º** O tipo de penalidade e sua dosimetria serão determinados por decisão do Comitê de Ética, levando em consideração a gravidade da conduta, o histórico e comportamento do infrator, as circunstâncias específicas do fato e as consequências para a Politize!.

**Art. 29º** As penas podem ser aplicadas isoladamente ou conjuntamente, dependendo da gravidade do fato, por decisão motivada do Comitê de Ética.



## DOS MÉTODOS ALTERNATIVOS PARA RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS

**Art. 30º** Em caso de infração ética de menor gravidade – ou seja, que não implique em violação dos princípios inegociáveis da Politize! ou na integridade física, psicológica e/ou sexual de seus membros – o Comitê de Ética poderá **orientar** a pessoa infratora quanto às boas práticas a serem observadas na atuação junto à Politize!. Sempre que possível, será promovida também a **conciliação** entre as partes envolvidas, buscando uma resolução amigável e restaurativa do conflito.

- A **orientação** ocorrerá de forma individualizada, com o objetivo de alinhar o comportamento do infrator aos padrões éticos da organização, esclarecendo as expectativas e corrigindo eventuais desvios de conduta de maneira educacional.
- A **conciliação** visa promover o entendimento e a reparação mútua entre o infrator e a parte ofendida, mediada pelo Comitê de Ética ou por outro responsável designado, buscando uma solução pacífica e equilibrada para o conflito.

Parágrafo único. A concordância do infrator com a orientação e a conciliação não implica em confissão da prática de infração ética, sendo conduzida sem a instauração de processo administrativo disciplinar. Nesse caso, o infrator não será considerado culpado.

**Art. 31º** A liderança direta poderá optar pelo **ajustamento de conduta** nas infrações de menor gravidade, adotando-o como uma medida alternativa ao procedimento disciplinar formal. Esse ajustamento visa à **reeducação** do colaborador, que deverá firmar um termo de compromisso, onde se compromete a observar os deveres e proibições estabelecidos no Código de Ética.

- O ajustamento de conduta será uma oportunidade para que o colaborador reflita sobre suas ações e se comprometa a seguir os princípios éticos da Politize!, evitando futuras infrações e contribuindo para um ambiente organizacional mais harmonioso e ético.

**Art. 32º** Constituem requisitos para o ajustamento de conduta:

I - inexistência de má-fé ou intenção de lesar a Politize! e/ou terceiros na conduta do infrator.

II - inexistência de dano ou prejuízo à Politize! e aos demais envolvidos ou, uma vez verificado, ter sido prontamente reparado pelo infrator.

III - histórico de boa conduta na atuação junto à Politize!.

Parágrafo único. Não se admitirá a celebração de novo ajustamento de conduta caso o infrator tenha sido beneficiado pela organização nos 12 (doze) meses que antecederam a prática da nova infração.



## DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

**Art. 33º** Toda situação ou conflito deve ser oficializada por meio da ouvidoria da organização, sendo a denúncia parte da pauta de discussão das reuniões do Conselho de Ética. Nos casos em que não for possível a resolução consensual do conflito (orientação e/ou conciliação) as denúncias serão designadas a um dos membros do Comitê de Ética.

§ 1º A pessoa relatora do caso será escolhida por meio de sorteio, e terá o prazo de 10 (dez) dias úteis do recebimento da denúncia para dar início ao procedimento.

§ 2º Denúncias envolvendo os mesmos fatos serão distribuídas diretamente ao membro que atuou como relator no primeiro caso.

§ 3º O Comitê de Ética pode delegar ao Time Gestor a discussão quanto à abertura de processo administrativo disciplinar quando se tratar de caso de menor gravidade, em que o infrator não tenha interesse na orientação/conciliação prevista no art. 26 deste Código.

§ 4º Caberá à pessoa Coordenadora de Gente & Gestão ou Assessora de Recursos Humanos a proposição de resolução do conflito de forma alternativa ou não, pautando a discussão em reunião do Conselho de Ética.

**Art. 34º** O processo administrativo disciplinar terá início quando o Comitê de Ética decidir que a denúncia reúne os elementos necessários para a apuração da prática de infração, mediante reunião conduzida pela pessoa Coordenadora de Gente & Gestão ou Assessora de Recursos Humanos.

Parágrafo único. Constituem requisitos para deflagração do processo administrativo disciplinar a existência de indícios da infração e suspeita de sua autoria.

**Art. 35º** O processo terá início mediante a comunicação ao infrator, em que conste a descrição dos fatos supostamente praticados, a identificação da infração e a pena máxima que poderá ser aplicada em caso de condenação.

Parágrafo único. A portaria deverá ser aprovada pela maioria simples do Comitê de Ética para deflagração do processo administrativo disciplinar.

**Art. 36º** Instaurado o processo, o indiciado será notificado para apresentar suas razões de defesa, indicar testemunhas e juntar provas e requerer diligências complementares, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

§ 1º A defesa será preferencialmente escrita conjuntamente com outros materiais que comprovem o fato, caso em que será gravada e armazenada em meio digital.

§ 2º Caso sejam apresentadas novas informações e provas pelo indiciado, a parte denunciante poderá se manifestar quanto às novas alegações.



**Art. 37º** Após a apresentação da defesa, o relator terá o prazo de 10 (dez) dias para análise e deferimento das provas requeridas pelo indiciado, podendo excluir as inúteis e protelatórias.

**Art. 38º** Após a apresentação de todas as provas pelo indiciado, o relator designado deverá elaborar um relatório conclusivo, no qual constará a análise detalhada dos fatos, das provas, e, se aplicável, a sugestão de sanções ou medidas corretivas. Esse relatório será submetido ao Comitê de Ética na reunião subsequente para deliberação e decisão final.

§ 1º O Comitê de Ética terá a competência de:

- **Supervisão:** Avaliar e julgar denúncias de infrações éticas, garantindo a imparcialidade e o respeito aos princípios estabelecidos no Código de Ética.
- **Evolução de Políticas:** Propor revisões e atualizações nas políticas de ética da organização, com base na análise de casos e nas necessidades identificadas ao longo de sua atuação.

§ 2º Alternativamente, o **Time Gestor** poderá ser acionado para auxiliar na apuração de denúncias ou na aplicação de sanções, especialmente em casos que envolvam questões de governança mais amplas ou que necessitem de maior independência na análise.

§ 3º O processo de julgamento deve ser conduzido de forma transparente e ágil, assegurando que o indiciado tenha pleno direito à defesa e que as decisões tomadas sejam fundamentadas nas evidências apresentadas e nos princípios éticos da Politize!.

**Art. 39º** Após a leitura do relatório, é assegurado ao indiciado realizar defesa oral, por até 10 (dez) minutos, na reunião em que seu processo administrativo disciplinar for julgado.

Parágrafo único. O indiciado deverá ser notificado sobre a data e horário da reunião de julgamento com pelo menos 2 (dois) dias de antecedência e pode requerer a sustentação oral até o início da reunião.

**Art. 40º** Com ou sem a realização de defesa oral, o Comitê votará quanto à penalidade a ser imposta ao infrator ou por sua absolvição, sendo que a decisão será tomada por maioria simples e, em seguida, proclamado o resultado.



## DOS RECURSOS

**Art. 41º** O indiciado pode solicitar esclarecimentos logo após a conclusão do julgamento e do pronunciamento do resultado, nos casos de dúvida, contradição ou omissão em relação aos fundamentos de defesa.

**Art. 42º** No prazo de 10 (dez) dias úteis, o indiciado pode oferecer recurso de reconsideração oral ou escrito quanto à decisão proferida, desde que apresente novos fundamentos de fato e de direito que possam alterar no resultado do julgado.

Parágrafo único. O recurso será dirigido e julgado pelo Time Gestor da Politize!

**Art. 43º** Uma vez negado o recurso, a decisão se torna definitiva, com a imediata aplicação da pena ou arquivamento do processo, em caso de absolvição.



## DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 44** Os atos praticados para efeito de cumprimento do disposto neste Código serão praticados preferencialmente por meio digital, sem utilização de papel e salvos em arquivo de nuvem com acesso restrito aos membros do Comitê de Ética.

Parágrafo único. Os indiciados terão acesso à integralidade do processo, mediante *link* específico a ser disponibilizado pelo Comitê.

**Art. 45** Os julgamentos a que se refere este Código devem ser gravados ou reduzidos a termo e armazenados pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos.

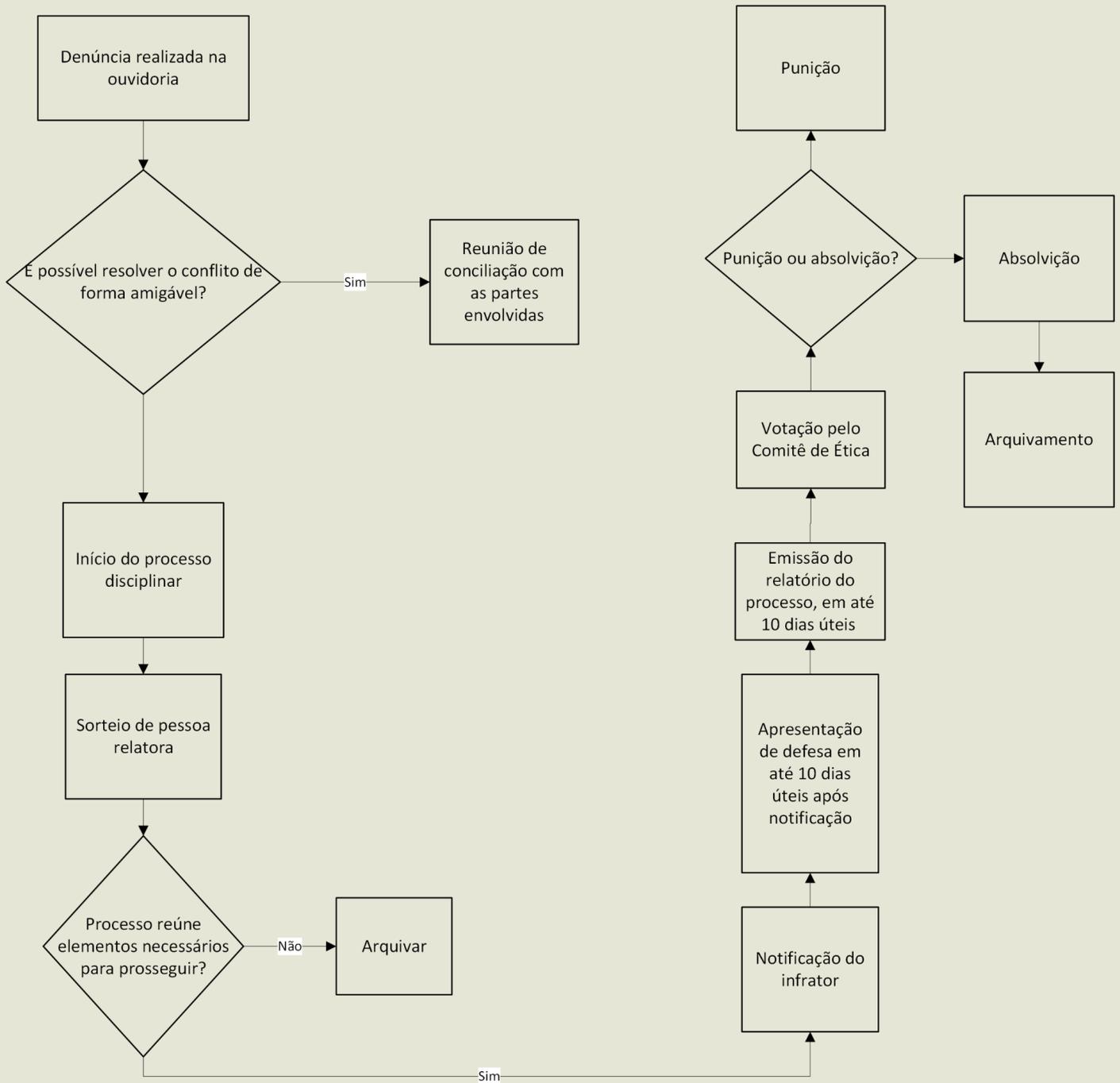
**Art. 46** Este Código de Ética deverá ser revisto pelo Time Gestor e pelo Comitê de Ética da Politize! anualmente, com objetivo de aperfeiçoar as políticas e processos aqui previstos.

**Art. 47** Este Código entrará em vigor a partir de sua publicação nos canais de comunicação da Equipe Executiva, Associados e Voluntários da Politize!. As redes de voluntariado deverão adotar seu próprio código, desde que em conformidade com o que está estabelecido no Código de Ética Institucional.

Florianópolis, 31 de julho de 2024



## APÊNDICE I - DIAGRAMA DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR



## APÊNDICE II - GUIA PARA IDENTIFICAR QUANDO A PESSOA SOFREU ABUSO OU VIOLÊNCIA SEXUAL

Identificar sinais de abuso ou violência sexual pode ser complexo, pois muitas vezes as vítimas não revelam diretamente o que aconteceu. No entanto, existem alguns sinais e comportamentos que podem indicar que alguém sofreu esse tipo de violência. Abaixo, segue um guia de como podemos identificar esses sinais:

### 1. *Mudanças emocionais e comportamentais*

- **Ansiedade e Depressão:** A pessoa pode apresentar sintomas como tristeza profunda, falta de interesse em atividades que antes eram prazerosas, ou uma preocupação excessiva.
- **Mudança de Personalidade:** Alterações bruscas na personalidade, como ficar mais reservada, irritada ou agressiva.
- **Isolamento Social:** Evitar amigos, familiares e atividades sociais que antes eram importantes.
- **Pesadelos ou Insônia:** A pessoa pode ter dificuldades para dormir ou relatar pesadelos frequentes.
- **Medo ou Desconfiança de Pessoas:** Pode demonstrar medo ou aversão a certas pessoas ou ambientes.

### 2. *Sintomas físicos*

- **Lesões inexplicáveis:** Marcas de ferimentos, hematomas ou arranhões, especialmente em áreas do corpo que geralmente são cobertas por roupas.
- **Mudanças no Apetite ou Peso:** A vítima pode perder ou ganhar peso de forma repentina e sem explicação aparente.
- **Problemas de Saúde Sexual ou Reprodutiva:** Doenças sexualmente transmissíveis, dores abdominais, ou mudanças inexplicáveis no ciclo menstrual.
- **Problemas Gastrointestinais:** Queixas recorrentes de dor de estômago ou náusea, que não têm causa física clara.

### 3. *Comportamentos sexuais inapropriados ou incomuns*

- **Conhecimento Sexual Inadequado:** Crianças ou adolescentes que demonstram conhecimento ou interesse sexual que não é apropriado para a idade.
- **Evitação de Contato Físico:** A pessoa pode evitar contato físico, como abraços, especialmente com pessoas do sexo oposto.
- **Comportamento Sexual Exagerado:** Promiscuidade ou comportamentos sexuais que são atípicos para a pessoa.

### 4. *Sinais relacionados ao contexto de vida*

- **Dificuldades Escolares ou no Trabalho:** Desempenho acadêmico ou profissional repentinamente piora, com sinais de desmotivação ou falta de concentração.
- **Histórias Contraditórias ou Confusas:** A pessoa pode contar histórias que parecem desconexas ou confusas, especialmente quando se referem a certas pessoas ou situações.



- Histórico de Abuso: Se a pessoa já relatou abusos anteriores, existe um risco aumentado de reincidência.

## **5. Revelações diretas ou indiretas**

- Comentário Casual: Às vezes, a vítima pode fazer um comentário que parece trivial, mas que pode ser um indicativo de abuso.
- Confissões a Amigos ou Familiares: A pessoa pode eventualmente se abrir com alguém de confiança.
- Desenhos ou Escritos: Crianças, especialmente, podem expressar o que aconteceu por meio de desenhos, histórias ou jogos.

## **6. Mudanças em rotinas ou comportamentos diários**

- Evitar Certos Locais ou Pessoas: Recusa em ir a determinados lugares ou ficar com certas pessoas.
- Desconfiança Excessiva: Medo ou desconfiança irracional de lugares que antes eram considerados seguros.

## **7. Sinais em Crianças**

- Regressão Comportamental: Comportamentos infantis, como chupar o dedo ou urinar na cama, podem reaparecer.
- Comportamento Excessivamente Agradável ou Medroso: Crianças que parecem ter medo de desagradar ou que são excessivamente obedientes.
- Considerações Importantes:
  - Respeito e Sensibilidade: Ao identificar possíveis sinais, é fundamental abordar a situação com cuidado, empatia e sem julgamentos. Pressionar a vítima para falar sobre o abuso pode ser prejudicial.
  - Busca de Ajuda Profissional: Profissionais de saúde mental, como psicólogos e assistentes sociais, estão capacitados para identificar e tratar os efeitos do abuso sexual.
  - Apoio e Segurança: Garantir que a pessoa esteja em um ambiente seguro e que tenha suporte emocional e legal é crucial.
  - É essencial que qualquer suspeita de abuso ou violência sexual seja tratada com seriedade e encaminhada para profissionais capacitados para dar o suporte necessário.



## APÊNDICE III - GUIA DE ASSISTÊNCIA ÀS PESSOAS VÍTIMAS DE ABUSO OU VIOLÊNCIA SEXUAL

Para este processo é importante que haja sensibilidade, sigilo e um conjunto de medidas legais, psicológicas e de saúde que garantem a proteção e apoio à vítima. Cada país pode ter suas legislações e procedimentos específicos, mas os princípios gerais são similares e estão dispostos abaixo:

### 1. Primeiro passo: escuta ativa e apoio imediato

- Escuta sem julgamentos: Deixe a vítima falar no seu próprio tempo, sem pressioná-la para fornecer detalhes.
- Acolhimento e apoio emocional: Diga à pessoa que você acredita nela e que ela não é culpada pelo ocorrido.
- Preservar a calma: Evite demonstrar choque ou horror, mantenha um tom de voz calmo.

### 2. Garantia de segurança

- Avalie a situação de risco atual: A vítima está em segurança? O agressor ainda está por perto? O ambiente é seguro?
- Ajude a buscar um local seguro: Se necessário, leve a vítima a um lugar onde ela esteja fisicamente protegida.

### 3. Encaminhamento médico e coleta de evidências

- Encaminhamento imediato para serviços médicos: Em muitos casos, a vítima precisa de atendimento médico para prevenir doenças sexualmente transmissíveis, gravidez e para tratar ferimentos.
- O ideal é procurar um hospital que faça exames de corpo de delito para coleta de provas em casos de abuso (nos primeiros dias após o incidente).
- Preservação de provas: Oriente a vítima a não tomar banho, trocar de roupa ou mexer no local até que as evidências sejam coletadas (isso se a vítima estiver confortável com isso e dentro de um curto período de tempo).

### 4. Apoio psicológico e emocional

- Encaminhamento para apoio psicológico: A vítima pode precisar de acompanhamento psicológico especializado para superar o trauma.
- Serviços de apoio como centros de atendimento a vítimas de violência sexual podem oferecer ajuda gratuita.
- Ajuda contínua: O trauma pode levar tempo para ser processado. Esteja disponível para dar suporte a longo prazo.

### 5. Apoio legal

- Incentivar a denúncia: Informe a vítima sobre a possibilidade de denunciar o agressor, mas sem pressão. A decisão de denunciar deve ser dela.
- Assistência jurídica: Muitas vítimas têm direito a assessoria jurídica gratuita para orientá-las sobre como proceder no processo legal.

### 6. Rede de suporte



- Conecte com ONGs e serviços especializados: Existem organizações especializadas em dar suporte a vítimas de violência sexual. Esses grupos podem ajudar com apoio psicológico, jurídico e social.
- Família e amigos: Dependendo da situação, ajudar a vítima a encontrar apoio em seu círculo próximo pode ser essencial.

## **7. Respeito ao tempo da vítima**

- Permitir que a vítima tenha controle sobre suas decisões: A recuperação emocional e física de uma vítima de violência sexual é um processo. Deixe que ela tome decisões no seu próprio ritmo e respeite seu tempo.

## **8. Sigilo e confidencialidade**

- Respeito à privacidade: Nunca compartilhe informações sobre o que aconteceu sem o consentimento explícito da vítima.
- Profissionais qualificados: Se você for um profissional de saúde ou assistente social, siga os protocolos legais e de confidencialidade estabelecidos pela sua profissão.

## **9. Educação e sensibilização**

- Combate ao estigma: Ajudar a desmistificar mitos sobre violência sexual e trabalhar para reduzir o estigma em torno das vítimas.
- Capacitação e prevenção: Promover campanhas e programas de prevenção, com foco em educação sexual, respeito e igualdade de gênero.

## **10. Contato com as autoridades**

- Encaminhamento à polícia (se a vítima desejar): Dependendo do desejo da vítima, você pode ajudá-la a fazer uma denúncia formal. Em muitos casos, há delegacias especializadas em atendimento a mulheres (como as Delegacias da Mulher no Brasil).
- Garantia de medidas protetivas: A vítima pode solicitar medidas protetivas para se manter afastada do agressor, como ordens de restrição.

Oferecer assistência as vítimas de abuso e violência sexual é um processo que exige cuidado, respeito e conhecimento das melhores práticas. A prioridade é sempre garantir a segurança da vítima e apoiá-la da maneira mais adequada para que possa superar o trauma.



## APÊNDICE IV - PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO DE CASOS DE ABUSO E VIOLÊNCIA SEXUAL

Investigar casos de abuso e violência sexual é uma tarefa delicada e requer uma abordagem cuidadosa, respeitosa e ética. O objetivo deste apêndice é trazer algumas orientações sobre como conduzir investigações dessa natureza:

### 1. **Treinamento e Preparação**

- **Conhecimento legal:** É essencial entender as leis que regem os crimes de abuso e violência sexual no local onde a investigação ocorrerá. Cada país, estado ou região pode ter legislações específicas sobre a coleta de provas, direitos das vítimas e dos acusados. No Brasil, aplica-se a Lei nº 13.431/2017, que estabelece mecanismos e regulamenta como a escuta especializada deve ser feita a crianças e adolescentes vítimas de violências.
- **Formação em traumas:** Abordar vítimas de abuso exige treinamento especializado em traumas. Profissionais como **psicólogos** ou **assistentes sociais** treinados podem ajudar a reduzir o risco de revitimização durante a entrevista. Para estes casos, serão custeados pela Politize! o pagamento de consultas com psicólogos.

### 2. **Coleta de Provas**

- **Documentação física e médica:** Exames médicos imediatos podem ser cruciais para coletar provas físicas. Isso pode incluir exames de corpo de delito, coleta de DNA ou outras evidências biológicas.
- **Documentação fotográfica e testemunhal:** Fotografias de lesões, roupas e ambiente podem servir como provas. Testemunhas devem ser entrevistadas de maneira cuidadosa.
- **Registro de conversas:** Se possível e permitido por lei, a gravação de conversas com a vítima e outras partes envolvidas pode ser útil.

### 3. **Entrevista com a Vítima**

- **Ambiente seguro:** A entrevista deve ocorrer em um local privado e seguro, onde a vítima se sinta confortável.
- **Técnica de entrevista sensível:** Use uma linguagem empática e evite perguntas sugestivas ou que culpem a vítima. Perguntas abertas, como "Você pode me contar o que aconteceu?" são preferíveis.
- **Tempo e paciência:** A vítima pode precisar de tempo para se sentir segura o suficiente para contar os detalhes do ocorrido.

### 4. **Proteção à Vítima**

- **Confidencialidade:** É fundamental garantir que a identidade da vítima seja protegida o máximo possível.
- **Medidas de proteção:** Se necessário, medidas legais, como ordens de restrição, devem ser tomadas para garantir a segurança da vítima.
- **Apoio psicológico:** É importante fornecer ou indicar assistência psicológica ou psiquiátrica à vítima para ajudar na recuperação.

### 5. **Entrevista com o Acusado**



- Abordagem objetiva: A entrevista com o acusado deve ser conduzida de maneira imparcial e sem julgamentos prévios.
- Coleta de provas complementares: Perguntar ao acusado sobre o seu lado da história pode trazer informações úteis, mas toda a entrevista deve ser conduzida dentro dos limites da lei, com o acusado sendo informado de seus direitos.

## **6. Trabalho em Equipe**

- Coordenação com especialistas: Trabalhar com assistentes sociais, advogados, médicos forenses e psicólogos pode enriquecer a investigação e garantir que todos os aspectos sejam considerados.
- Apoio de ONGs e serviços especializados: Muitas organizações não governamentais oferecem suporte a vítimas de abuso e podem auxiliar na investigação ou na proteção das vítimas.

## **7. Compilação do Relatório**

- Relatório detalhado e factual: A investigação deve resultar em um relatório detalhado que inclua todas as provas coletadas, depoimentos e observações. É importante que o documento seja imparcial e focado nos fatos.
- Respeito aos direitos humanos: Durante todo o processo, os direitos humanos de todas as partes envolvidas devem ser garantidos.

## **8. Colaboração com Autoridades**

- Denúncia e acompanhamento legal: Em se confirmada a situação de abuso, violência ou exploração sexual, deve-se denunciar os casos às autoridades competentes, como a polícia ou a promotoria pública.
- Apoio no processo legal: Se o caso for levado a julgamento, o investigador pode ser chamado para depor ou fornecer mais informações sobre as descobertas. A Politize! poderá fazer uso de seus recursos jurídicos para apoiar a vítima neste processo.

### **Recursos úteis:**

- Disque 100: Serviço gratuito e anônimo disponível 24 horas por dia<sup>2</sup>.
- Conselho Tutelar: Todas as cidades possuem conselhos tutelares que podem ser contatados diretamente.
- Delegacias especializadas: Delegacias de polícia especializadas no atendimento a crianças, adolescentes e mulheres<sup>3</sup>.
- Polícia Militar (190): Em casos de risco imediato<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> [Denunciar violação de direitos humanos \(www.gov.br\)](http://www.gov.br)

<sup>3</sup> [Lei 13.431 - passo-a-passo após a denúncia de violência sexual contra a criança e o adolescente | MPPR](#)

<sup>4</sup> [Como denunciar casos de violência e abuso sexual infantil | São Paulo | G1 \(globo.com\)](#)



## APÊNDICE V - PLANO ANUAL DE CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE A PREVENÇÃO E COMBATE À EXPLORAÇÃO E ABUSO SEXUAL (PSEA)

O plano anual de conscientização sobre a **Prevenção e Combate à Exploração e Abuso Sexual (PSEA)** visa promover a criação de uma cultura organizacional segura e respeitosa, onde todos os colaboradores, voluntários, parceiros e beneficiários da Politize! estejam cientes de suas responsabilidades e direitos, e saibam identificar e reportar comportamentos inadequados. O plano será implementado ao longo do ano, mediante disponibilidade orçamentária, com atividades educativas e de engajamento voltadas à prevenção, detecção e resposta a casos de abuso e exploração sexual.

### 1. Objetivos do Plano

- **Conscientização:** Promover o conhecimento entre todos os membros da organização sobre o que constitui exploração e abuso sexual, seus impactos, e as políticas e procedimentos da Politize! para prevenir e responder a tais atos.
- **Capacitação:** Fornecer treinamento regular para colaboradores e parceiros sobre as diretrizes de PSEA, como identificar sinais de abuso e como reagir de maneira apropriada.
- **Prevenção:** Criar mecanismos eficazes para prevenir situações de exploração e abuso, garantindo a proteção dos mais vulneráveis.
- **Reportagem Segura:** Estabelecer e divulgar canais de denúncia acessíveis e confidenciais para que qualquer pessoa possa relatar casos de abuso ou exploração.

### 2. Estratégias e Ações

#### a. Sessões de Treinamento e Capacitação

- **Treinamento Inicial (Janeiro):** Todos os colaboradores, voluntários e parceiros da Politize! participarão de um treinamento obrigatório sobre PSEA. O conteúdo incluirá definições, exemplos práticos, políticas organizacionais e procedimentos de denúncia.
- **Divulgação de material interno (março, junho, setembro, dezembro):** Reforço e aprofundamento em tópicos específicos, como identificação de sinais de abuso, medidas preventivas no campo e como apoiar vítimas de exploração e abuso sexual.
- **Treinamento de líderes (fevereiro e agosto):** Sessões dedicadas à capacitação de líderes e gestores para que possam atuar como pontos de contato para denúncias, oferecer suporte às vítimas e garantir a implementação das políticas de PSEA em suas áreas.

#### b. Campanha de Comunicação Interna



- **Mural informativo (todo o ano):** Manter um mural físico e/ou digital com informações atualizadas sobre prevenção de abuso sexual, incluindo exemplos de comportamentos inaceitáveis e instruções claras sobre como e onde denunciar.
- **E-mails mensais de conscientização:** Enviar boletins informativos mensais com dicas, alertas e estudos de caso reais (respeitando a confidencialidade) sobre o tema de PSEA.

### c. Monitoramento e Avaliação

- **Pesquisa Anual de Percepção (novembro):** Aplicar uma pesquisa anônima entre os colaboradores e voluntários para avaliar o nível de compreensão sobre PSEA, a eficácia das campanhas de conscientização e a confiança nos canais de denúncia.
- **Comitê de Saúde Organizacional (CSO) (maio e outubro):** Realizar reuniões semestrais entre o Comitê de Ética e o Time de Gestor para monitorar o andamento das atividades e revisar casos de denúncias, assegurando que todas as ações sejam tratadas adequadamente.

### 3. Cronograma de Implementação

Atividade	Data
Treinamento inicial PSEA	Janeiro
Treinamento de líderes	Agosto
Divulgação de materiais informativos	Fevereiro e contínuo
Pesquisa anual de percepção	Novembro
CSO	Maior, Outubro

### 4. Recursos Necessários

- Facilitadores para as sessões de treinamento e workshops.
- Design gráfico para criação de materiais de conscientização.
- Equipe de ouvidoria e suporte jurídico para garantir respostas adequadas a denúncias.
- Ferramentas tecnológicas para o canal de denúncia confidencial.

### 5. Indicadores de Sucesso

- Percentual de colaboradores capacitados sobre PSEA.
- Número de materiais de conscientização distribuídos.
- Taxa de utilização dos canais de denúncia.
- Satisfação e confiança dos colaboradores quanto às políticas de PSEA, conforme avaliado nas pesquisas de percepção.
- Resolução eficaz e adequada de denúncias recebidas.



# POLITIZE!

Com esse plano, a Politize! fortalecerá seu compromisso com a proteção de seus membros e beneficiários, prevenindo a exploração e abuso sexual em todas as suas atividades e garantindo que sua cultura organizacional esteja em conformidade com os mais altos padrões éticos.

