

NORMAS FUNDAMENTAIS OBRIGATÓRIAS DA AMNISTIA INTERNACIONAL

CORE STANDARDS

As Normas Fundamentais a seguir apresentadas aplicam-se à administração e gestão das entidades da Amnistia Internacional, nos termos da legislação local aplicável.

A. Normas Fundamentais

As Normas Fundamentais estão relacionadas com as funções, responsabilidades, formação, processos e comportamento das Assembleias Gerais³, Direções bem como com a gestão das entidades da Amnistia Internacional. As Normas Fundamentais dividem-se nas seguintes três categorias: 1 Constitucional; 2 Regras e Conduta; 3 Políticas e Orientações. A conformidade com estas normas é obrigatória⁴, ressalvando-se os casos em que a implementação de uma Norma Fundamental possa entrar em conflito com a legislação local. Nesse caso, a entidade da Amnistia Internacional em causa deverá implementar essa Norma Fundamental tão amplamente quanto possível. Nos casos em que exista um conflito inultrapassável com a legislação local, a medida em que as normas podem ser aplicadas ou adaptadas está sujeita a um acordo com a Direção Internacional, por intermédio do Secretário-Geral (SG).

1. Requisitos Constitucionais⁵	
CS1	As Assembleias Gerais (AG) realizam-se em ciclos regulares de 1 ou 2 anos, com assistência aberta a todos os membros e direito de voto aberto a todos os membros e/ou delegados acreditados, com a exceção daqueles que tenham conflitos de interesses. Na AG, é solicitado à Direção que: I. Elabore um relatório sobre o desempenho da entidade em matéria de implementação estratégica e de planeamento financeiro. II. Apresente um relatório financeiro anual, incluindo demonstrações financeiras auditadas.

3 É de salientar que as normas aqui apresentadas assentam no pressuposto de que as entidades da AI organizam uma Assembleia Geral (AG) de membros, que ela constitui o principal órgão responsável pela tomada de decisões e de que a Direção é eleita por esse conjunto de membros. Admite-se que nem todas as secções se organizam, de momento, desta forma. Consequentemente, as disposições que difiram das presentes normas terão de ser devidamente interpretadas.

4 É de salientar que as normas são aplicáveis à Direção Internacional (DI) e, por conseguinte, ao Secretário-Geral e ao Secretariado Internacional (SI), quando aplicável, devido ao quadro legal único da Direção Internacional.

5 É expectável que os conteúdos de todas as Normas Fundamentais sob o título "Requisitos Constitucionais" sejam incluídos no documento constitucional da entidade da Amnistia Internacional, ou noutro documento com efeitos jurídicos, como o Regulamento Interno da AG.

	<p>III. Proporcione uma oportunidade para que os membros possam questionar a Direção. Devem assim existir disposições para a convocação de Assembleias Gerais de Emergência/Extraordinárias (AGE) para que se proceda à análise de situações particulares ou graves, que tenham de ser tratadas antes da AG seguinte. A AGE deve poder ser convocada pela Direção, por um número determinado de membros ou pela Direção Internacional (conforme determinado pelo Regulamento Operacional da entidade).</p>
CS2	<p>A AG deve focar-se na orientação, estratégia e supervisão da Direção. É o principal órgão responsável pela tomada de decisões da entidade da Amnistia Internacional. No mínimo, a AG:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Adota ou emenda os valores, a visão e a missão da entidade, em conformidade com os da Amnistia Internacional. II. Aprova e emenda os estatutos da entidade. III. Determina a natureza e o conteúdo dos processos, procedimentos e documentação da AG. IV. Analisa as resoluções apresentadas pelos membros.
CS3	<p>A Direção é eleita pelo conjunto de membros através de processos eleitorais livres, justos e transparentes, que garantam a concretização das competências, experiência e género relevantes, bem como de outros indicadores de diversidade apropriados, entre os membros que compõem a Direção.</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Os critérios relativos a competências, experiência e diversidade da Direção têm de ser claros e devem ser divulgados publicamente. II. Deve ser criada uma comissão de nomeação ou implementados procedimentos e processos claros para avaliar competências e auxiliar os membros eleitores. III. Deve existir um processo de nomeação que pressuponha um período adequado para as nomeações. IV. Deve existir um processo claro e justo para a resolução de impedimentos ou de dificuldades nas eleições. V. Deve existir um processo, sob forma escrita, que defina com transparência como deverá decorrer o preenchimento de cargos de direção que ficam vagos entre eleições e/ou para a designação de membros para preencher lacunas de competências. VI. Os critérios de elegibilidade devem excluir atuais ou recentes elementos do pessoal: a Decisão 15 do ICM (<i>International Council Meeting</i>) (Reunião do Conselho Internacional) de 2011, determinou que "Os presidentes e membros da Direção de Secções e Estruturas não podem ser nomeados para nenhum cargo sénior remunerado nessa Secção durante dois anos após o término do seu mandato eletivo" e que "Os funcionários séniores remunerados de uma Secção ou Estrutura não se podem candidatar a cargos de Direção eleitos pelos membros nessa Secção ou Estrutura nos dois anos após a cessação de funções". Isto aplica-se igualmente aos cargos por nomeação de elementos da Direção. Se em situações excecionais estas disposições forem contrárias aos interesses do movimento, a decisão caberá a uma comissão eventual composta pelo Presidente da Direção Internacional, o Presidente do ICM e o SG.
CS4	<p>A Direção deve reunir-se, pelo menos, quatro vezes por ano, com a frequência e o intervalo de tempo apropriados entre reuniões (nem com demasiada nem com pouca frequência).</p> <ol style="list-style-type: none"> I. O quórum das reuniões da Direção deve estar especificado. II. Deverá igualmente estar especificado se é possível assistir às reuniões da Direção por telefone, por chamada através da Internet ou por videoconferência e, em caso afirmativo, se essa assistência pode ser contabilizada para efeitos de quórum.

	<p>III. Devem existir mandatos estipulados para o exercício de funções por parte dos membros da Direção, com vista a equilibrar as necessidades de continuidade e de renovação.⁶</p> <p>IV. Deve existir um número mínimo e um número máximo estipulado de membros que compõem a Direção.</p>
2. Funções e Conduta⁷	
CS5	As funções e responsabilidades da AG, da Direção e do Diretor ⁸ devem estar definidas por escrito, para clarificar a distinção entre administração e gestão, especificar com clareza as funções e a responsabilidade de cada um pelo seu desempenho, bem como para evitar a duplicação do trabalho. ⁹
CS6	<p>A função mínima da Direção é:</p> <p>I. Em consulta com a AG e os membros, definir prioridades e estratégias consistentes com a orientação e a estratégia global, a longo prazo, definidas pelos Objetivos Estratégicos, Prioridades Globais, Estratégias Regionais e Prioridades Nacionais da Amnistia Internacional.</p> <p>II. Supervisionar a implementação da estratégia e o desempenho, que se espera de alto nível, por referência ao planeamento.</p> <p>III. Garantir a conformidade com as responsabilidades legais, estatutárias e regulamentares.</p> <p>IV. Supervisionar a posição financeira global, assegurando a implementação dos controlos financeiros necessários. A Direção realiza uma auditoria anual dos controlos financeiros e uma aprovação das políticas financeiras, aprova o orçamento anual, aprova e assina as contas estatutárias anuais e revê a carta de auditoria anual.</p> <p>V. Trabalhar com o Diretor, gerir e supervisionar o risco legal, financeiro, de segurança e de reputação. O Secretariado Internacional é informado de quaisquer riscos significativos, quando estes surjam.</p> <p>VI. Aprovar níveis pretendidos de reservas, em comparação com as análises de risco e com as Orientações em matéria de Reservas Globais, e supervisionar as reservas atuais em comparação com as metas.</p> <p>VII. Aceitar o princípio da responsabilidade mútua para com o movimento, assegurando a conformidade com os compromissos e obrigações para com o resto da Amnistia Internacional, incluindo os Estatutos da Amnistia Internacional, as Normas Fundamentais, as decisões do ICM, o contrato de licença da marca comercial Amnistia Internacional e os requisitos para a elaboração de relatórios da Amnistia Internacional, bem como o pagamento completo e atempado das contribuições estipuladas.</p> <p>VIII. Liderar a entidade no sentido de que sejam alcançadas as metas de género, bem como outras metas de diversidade, desejadas pelo movimento.</p> <p>IX. Recrutar e demitir, definir a remuneração de, e gerir o Diretor, <i>inclusive</i> definindo um quadro de desempenho que contenha metas em termos cronológicos, numa base anual, e assegurar que o Diretor cumpre as obrigações de gestão previstas nas presentes Normas Fundamentais. A Direção procede a uma avaliação anual do desempenho do Diretor (ver CS17).</p>

⁶ É importante garantir que existe uma continuidade da Direção e do conhecimento do trabalho da Direção, assim como permitir que a mesma seja renovada através da eleição de novos membros.

⁷ É expectável que os conteúdos de todas as Normas Fundamentais sob o título "Funções e Conduta" sejam incluídos nos documentos adotados e implementados pela Direção ou a AG.

⁸ O Diretor é definido como a pessoa que é nomeada pela Direção e que está sob as ordens diretas desta e a quem cabe a gestão geral da entidade.

⁹ Para uma descrição do equilíbrio da responsabilidade partilhada entre administração e gestão, consultar o protocolo Direção/SG atualmente em vigor.

	<p>A Direção pode delegar estas funções numa subcomissão. Na seleção do Diretor de uma entidade da Amnistia Internacional, tem de ser envolvido um Diretor congénere de outra entidade da Amnistia Internacional ou uma pessoa com experiência relevante do movimento internacional, nomeada e designada pelo Secretário-Geral (SG), conforme acordado entre a entidade e o SG, embora a decisão final relativamente a quem deve ser nomeado Diretor caiba à Direção da entidade. A Direção analisará cuidadosamente se o nomeado apresenta riscos para a independência, a imparcialidade, a imagem global e a credibilidade da Amnistia Internacional.</p>
CS7	<p>Para melhorar o desempenho da Direção, esta deve adotar:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Processos de admissão e de desenvolvimento para os membros da Direção. II. Descrições por escrito das funções que definam com clareza o que se espera de cada membro, designadamente em termos de competências, conhecimentos e experiência, que sejam atualizadas sempre que necessário, para o Presidente, o Vice-presidente, o Tesoureiro e quaisquer outros cargos, assim como para os demais membros da Direção. III. Um código de conduta que clarifique o que se deve e o que não se deve fazer, para os membros da Direção, membros das Comissões da Direção, funcionários e voluntários do escritório. IV. Um processo para a realização de uma auditoria anual da Direção (avaliação coletiva), que é levado a cabo pela Direção, periodicamente, com assistência externa. V. Um regulamento de trabalho claro e detalhado ou um protocolo entre a Direção e o Diretor.
CS8	<p>As reuniões da Direção são estruturadas de modo a assegurar que esta se concentra na estratégia e na orientação (e não na gestão executiva e operacional) através de:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Acordos entre a Direção e o Diretor sobre os tópicos e debates apropriados para as reuniões da Direção. II. Determinação da natureza e do conteúdo dos processos, procedimentos e documentação da Direção. III. Moderação do debate a cargo do Presidente, do Vice-presidente ou do dinamizador.
CS9	<p>A Direção participa ativamente no Movimento internacional:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Garantindo que a documentação e as questões da administração internacional são debatidas nas reuniões da Direção e com os membros. II. Participando em, contribuindo para e respondendo a pedidos, processos, políticas, programas e projetos do Movimento. III. Determinando as posições da entidade relativamente a questões internacionais no seio do movimento, após consulta e comunicação dessas posições ao mesmo, conforme apropriado. IV. Participando no ICM e noutros organismos responsáveis por tomada de decisões e processos.
CS10	<p>A Direção adota definições por escrito e normas relativas ao que pode constituir um conflito de interesses bem como aos procedimentos para a declaração dos mesmos. A Direção conserva o registo dos conflitos de interesses e exclui os membros da Direção da participação em decisões onde estes possam existir, impondo sanções em caso de violação desta política.</p>
CS11	<p>A gestão transforma a orientação, a estratégia e a política definidas pelos órgãos de direção em medidas eficazes. O Diretor detém a responsabilidade global pela gestão e está sob as ordens diretas da Direção. Em conformidade, a gestão assegura que:</p>

	<p>I. Os requisitos legais, estatutários e regulamentares são identificados e cumpridos</p> <p>II. As políticas e os processos são implementados, conforme detalhado na Parte 3 abaixo, incluindo nas áreas de:</p> <ol style="list-style-type: none"> Recursos humanos Integração transversal de género e diversidade Finanças Gestão de risco Comunicação Gestão de dados Saúde, proteção e segurança
3. Políticas e Orientações¹⁰	
3(i) Processos da Direção	
CS12	<p>A Direção deve implementar as seguintes políticas e processos para melhorar o seu desempenho:</p> <ol style="list-style-type: none"> Existência de requisito para uma notificação adequada das reuniões da Direção, uma distribuição atempada das ordens de trabalho e o registo das decisões. Existência de uma presença e participação regular por parte dos membros da Direção nas reuniões da mesma. Existência de uma política relativa à forma de lidar com decisões de emergência da Direção e um sistema para a tomada de decisões entre reuniões formais da Direção.
3(ii) Recursos humanos	
CS13	<p>Salvo em caso de existência de um motivo justificado para o recrutamento exclusivamente interno (por exemplo, em situações em que uma pessoa estaria em risco de ser despedida), todos os empregos permanentes e, quando aplicável, os empregos a termo, são publicitados externamente (e internamente, se relevante), em linha com as boas práticas e para incentivar a diversidade, a publicitação deve ser acompanhada de uma descrição detalhada das funções, de prestação de contas, as principais atividades bem como a autoridade a quem responde. Todos os funcionários devem ter contrato de trabalho válido.</p>
CS14	<p>Nenhum emprego pode ser remunerado abaixo do salário mínimo imposto pela legislação do país ou "um salário de subsistência", conforme definido pela Organização Internacional do Trabalho. Os salários internos são avaliados em comparação com salários externos relevantes (organizações diferentes da Amnistia Internacional). A igualdade salarial entre homens e mulheres deve ser implementada em toda a organização.</p>
CS15	<p>Todos os funcionários terão direito a constituir e a fazer parte de sindicatos à sua escolha, a reivindicar coletivamente e a tudo o que tal implica no âmbito dos direitos dos trabalhadores: a assinar um acordo de reconhecimento, ao direito à greve e a tempo livre razoável para que os representantes do sindicato possam exercer as suas funções, e a outras medidas práticas que promovam uma participação efetiva.</p>
CS16	<p>Devem existir políticas que abrangem as seguintes áreas: igualdade e diversidade (incluindo a proteção dos direitos das mulheres grávidas); <i>bullying</i> e assédio; queixas/preocupações formais; igualdade de género e conduta (incluindo conflitos de interesses e conduta sexual imprópria) no local de trabalho. Estas políticas aplicam-se à Direção, funcionários e voluntários. O Diretor elabora relatórios periódicos acerca da implementação destas políticas para apresentar à Direção.</p>

¹⁰ É expectável que os conteúdos de todas as Normas Fundamentais contidos sob o título "Políticas e Orientações" sejam incluídos em documentos escritos adotados e implementados pela Direção ou pelo Diretor, conforme apropriado.

CS17	Deve existir um processo de auditoria anual sobre o desempenho dos funcionários que é aplicado de modo consistente, com ênfase numa avaliação conjunta, que apoia o sucesso, e com enfoque nos resultados e melhorias individuais relacionados com o trabalho.
CS18	As políticas de recursos humanos exigem especificamente a conformidade com a missão da Amnistia Internacional e com a legislação; deve existir uma política vigorosa de denúncia de práticas ilegais e políticas claras de tolerância zero para o suborno, corrupção, apropriação indevida e desvio de fundos.
3(iii) Integração transversal de género e diversidade	
CS19	Devem existir políticas, mecanismos e sistemas de monitorização implementados para assegurar a integração transversal de género e a diversidade em todas as áreas de atividade e em todos os níveis da organização.
3(iv) Política de voluntariado	
CS20	Devem existir políticas e processos que reconheçam a importância vital dos voluntários ¹¹ para o trabalho e para o sucesso do movimento e que promovam o envolvimento destes, além de definirem os seus direitos e responsabilidades.
3(v) Área financeira	
CS21	A gestão assegura que existam processos e procedimentos financeiros implementados, entre os quais se incluem: I. A capacidade para elaborar relatórios, utilizando a Estrutura Comum para a Elaboração de Relatórios Financeiros da Amnistia Internacional. II. O desenvolvimento de orçamentos anuais, assim como de previsões financeiras plurianuais. III. A elaboração regular de relatórios orçamentais para a Direção, que inclui os rendimentos atuais, as despesas, a situação da tesouraria, a previsão do fluxo de caixa e os dados do balanço financeiro, bem como a previsão dos rendimentos estimados nesse exercício financeiro. IV. A gestão de reservas relativamente às metas aprovadas pela Direção e as Orientações em matéria de Reservas Globais, conforme aplicável. V. Um investimento ético e uma política de contratação consistente com as decisões relevantes do ICM e da Direção Internacional. VI. Controlos financeiros para assegurar a gestão apropriada de todos os recursos que são também uma proteção contra fraudes. VII. A preparação de contas auditadas a nível externo, em conformidade com as melhores práticas locais em matéria de princípios contabilísticos e com quaisquer requisitos legais, e apresentação das mesmas às autoridades relevantes, conforme necessário, e de acordo com o SI.
3(vi) Gestão de risco	
CS22	A gestão deve garantir que exista uma avaliação regular, com vista à prevenção e minimização dos principais riscos legais, financeiros, de segurança e de reputação através da elaboração de relatórios transparentes e da avaliação exaustiva de situações de risco, para apoiar a Direção na sua gestão do mesmo. O SI é informado da situação de risco, de acordo com as Orientações em matéria de Reservas Globais, bem como de quaisquer riscos substanciais, quando estes surgirem.
3(vii) Resolução de litígios	
CS23	A Direção deve adotar procedimentos para a resolução de litígios, em caso de uma rutura de relações no seio da entidade, incluindo da relação com o Diretor. Os procedimentos têm de incluir: I. Métodos para a resolução interna de litígios.

¹¹ Refere-se aos voluntários que sejam ativistas, membros da Direção, colaboradores do escritório e que exerçam outras funções.

	<p>II. Disposições para o envolvimento de outras partes da Amnistia Internacional, incluindo a ligação com o SI e os serviços internacionais especializados na resolução de e na assistência em litígios.</p> <p>III. Disposições para o envolvimento em processos externos à Amnistia Internacional, como a mediação local.</p>
3(viii) Comunicações	
CS24	A Direção deve garantir transparência máxima e uma comunicação aberta e compreensível com os membros, outras partes interessadas e o público. A responsabilização é assegurada através de: publicação atempada e regular das decisões e informação sobre administração, finanças, gestão e operações e impacto sobre os direitos humanos; sistemas de comunicação acessíveis, sujeitos a um sistema para o tratamento de informação confidencial e a garantia de que qualquer crítica a organizações ou indivíduos constitui um comentário público justo.
CS25	A gestão deve garantir a existência de mecanismos para assegurar uma comunicação aberta e transparente com os membros, outras partes interessadas e o público.
3(ix) Política de Gestão de Dados	
CS26	A gestão deve garantir a implementação de orientações para a gestão segura da informação, particularmente o tratamento de dados pessoais.
3(x) Saúde, proteção e segurança	
CS27	A Direção, por intermédio da gestão feita pelo Diretor, deve velar pela proteção e segurança dos funcionários e voluntários, assegurando a implementação de uma política e procedimentos de segurança, bem como a sua revisão e atualização.
CS28	A gestão deve garantir o desenvolvimento de uma política abrangente de saúde, proteção e segurança, de acordo com a legislação local em matéria de trabalho, incluindo o apoio ao bem-estar emocional dos seus funcionários (gestão do stress ou apoio psicológico), para além das questões físicas e ergonómicas.
3(xi) Política de Impacto Ambiental	
CS29	A gestão deve garantir o desenvolvimento, a implementação e a monitorização de um plano de impacto ambiental.
<p>B. Monitorização, Avaliação e Conformidade</p> <p>O processo de monitorização da implementação das Normas Fundamentais decorrerá da seguinte forma:</p> <p>Auto-avaliação:</p> <p>Será exigido a todas as entidades que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preencham uma auto-avaliação inicial da sua atual conformidade com as presentes normas, bem como da sua capacidade para cumprirem as que ainda não preenchem, através de um <i>pro forma</i> desenvolvido pelo SI; - Realizem auto-avaliações bienais (uma vez em cada dois anos); - Desenvolvam um Plano de Ação para colmatar as lacunas detetadas. Se necessário, a primeira auto-avaliação e o Plano de Ação poderão concluídos até ao ICM de 2015 e, posteriormente, a intervalos de dois anos. Cada futura auto-avaliação explicará o modo como o Plano de Ação foi implementado. A implementação de um Plano de Ação deverá começar imediatamente após a conclusão de cada auto-avaliação. 	

Elaboração de relatórios:

Todas as entidades devem comunicar os resultados de cada auto-avaliação sob a forma de um Relatório de Conformidade e qualquer Plano de Ação relacionado, incluindo a implementação de horizontes temporais, para a comunicação das lacunas detetadas à Direção Internacional. As entidades comunicarão atempadamente os resultados para permitir que estes sejam analisados em cada ICM.

As entidades deverão elaborar relatórios sobre a respetiva conformidade com as Normas Fundamentais para os seus membros.

A Direção Internacional apresentará um resumo dos Relatórios de Conformidade e quaisquer Planos de Ação serão disponibilizados à Assembleia de Presidentes, ao Fórum de Diretores e ao ICM, para aumentar a transparência e a responsabilidade horizontal das entidades. Desvios significativos ou de longo prazo em relação às Normas Fundamentais terão prioridade na comunicação.

Verificação Externa:

Os Relatórios de Conformidade e os Planos de Ação podem ser verificados externamente através de visitas de inspeção solicitadas pela Direção Internacional. Uma equipa de verificação criada pela Direção Internacional que inclua pessoas, quer do movimento quer externas, visitará a entidade e analisará os dados que servem de base à avaliação. Será sempre pedido à entidade que se envolva no planeamento da forma como a verificação se irá processar.

A equipa de verificação elaborará um Relatório de Verificação Externa que deverá ser partilhado com a Direção da entidade e o respetivo Diretor, e enviada à Direção Internacional.

Será pedido a uma entidade que seja considerada em incumprimento das Normas Fundamentais pela equipa de verificação que desenvolva e implemente um Plano de Ação para colmatar lacunas, com a ajuda oferecida pelo SI, se necessário.

Em caso de discordância com o Relatório de Verificação Externo, será concedida à entidade uma oportunidade de recurso para a Direção Internacional.

Para a Direção Internacional, o Relatório de Conformidade bienal baseado na autoavaliação será disponibilizado ao movimento e apresentado no ICM. Se o ICM considerar necessária uma verificação externa por parte da Direção Internacional, o Presidente do ICM e os membros eleitos da Comissão para as Matérias Financeiras e Auditoria determinarão a composição de uma equipa de verificação. O Relatório de Verificação Externa da Direção Internacional será disponibilizado ao movimento.

Aplicação, apoio à conformidade, ações corretivas e sanções:

A Direção Internacional analisará regularmente o progresso das entidades que não cumpram as Normas Fundamentais. A informação acerca das entidades que não cumpram, de forma sistemática, as Normas Fundamentais, e o estado das ações para ultrapassar essa situação será comunicada ao movimento por via das comunicações da Direção Internacional e/ou será relatada à Fórum de Presidentes, ao Fórum de Diretores e ao ICM.

A Direção Internacional agirá no sentido de assegurar a conformidade com as Normas Fundamentais, no caso de uma entidade, sistematicamente:

- não implementar as Normas Fundamentais; ou
- não apresentar atempadamente Relatórios de Conformidade e Planos de Ação; ou

- não cumprir um pedido de Verificação Externa.

Se a entidade que se encontra em incumprimento for a Direção Internacional, o ICM tomará medidas.

Quando aplicável, a Direção Internacional prestará apoio às suas congéneres e reverá os mecanismos para ajudar as entidades em incumprimento a cumprirem as normas através de envolvimento, de diálogo e de apoio.

- Em situações de incumprimento reiterado das Normas Fundamentais ou de não-apresentação sistemática de Relatórios de Conformidade e de Planos de Ação, a Direção Internacional poderá tomar as medidas a seguir enunciadas. As entidades podem recorrer de uma decisão da Direção Internacional de aplicar qualquer uma das sanções seguintes, em conformidade com os seus direitos no âmbito dos estatutos ou de uma decisão da Direção Internacional ou do ICM:

- Em caso de não-apresentação de um Relatório de Conformidade e de um Plano de Ação, será enviada uma carta da Direção Internacional para a Direção e o Diretor da entidade, solicitando a imediata apresentação do Relatório de Conformidade e do Plano de Ação.

- Se o Plano de Ação não for satisfatório, ou se não se alcançarem melhorias, a Direção Internacional enviará uma equipa de verificação para ajudar a entidade a desenvolver um Plano de Ação para cumprir as Normas Fundamentais (tanto quanto possível, acordado com a Direção da entidade).

- Em situações de incumprimento reiterado dos requisitos de elaboração de relatórios ou das Normas Fundamentais, a Direção Internacional poderá tomar as medidas abaixo enunciadas. Apesar de a aplicação em geral dever ter natureza progressiva, começando por medidas menos punitivas e evoluindo para medidas mais exigentes, a Direção Internacional mantém alguma flexibilidade para determinar qual a medida coerciva mais apropriada, no caso de as medidas anteriores não terem resultado. A medida coerciva adotada será proporcional à gravidade do incumprimento:

* Escrever, solicitando aos membros da entidade que analisem a situação numa AG ou de outra forma. A Direção da entidade tem de assegurar que a carta é distribuída a todos os membros.

* Propor ao ICM a suspensão dos direitos de voto das entidades no ICM.

* Suspender o acesso da entidade ao financiamento internacional ou a outros recursos.

* Cancelamento do direito de utilização do nome, logótipo e de outros materiais que contenham a marca da Amnistia Internacional.

* De acordo com o artigo 50º dos Estatutos da Amnistia Internacional, "A Comissão Executiva Internacional pode decidir:

- (i) que exista uma administração internacional de uma secção ou estrutura; ou
- (ii) suspender temporariamente uma secção ou estrutura."

* Forçar o encerramento de uma entidade da Amnistia Internacional.