

MODELO DE POLÍTICA DE PSEA

O modelo abaixo está disponível a fim de apoiar as organizações no desenvolvimento da sua própria documentação organizacional com o intuito de garantir que estão em vigor políticas e sistemas para prevenir e responder à exploração e abuso sexual e violações da proteção. Embora a utilização de modelos seja encorajada, é importante garantir que o seu conteúdo seja adaptado e apropriado à estrutura, dinâmica, contexto e utilizadores/público pretendidos da organização. Os sistemas PSEA que não refletem a dinâmica específica de um contexto ou organização podem causar mais danos à população afetada.

Embora os modelos apresentados neste kit de ferramentas se destinem exclusivamente a apoiar as OSC no cumprimento das suas obrigações de PSEA, as organizações podem também alargar a cobertura a outras componentes, como o assédio sexual e/ou a proteção, dependendo do âmbito das suas políticas internas. Os modelos não têm necessariamente de ser autónomos, podendo também ser integrados em manuais de procedimentos internos mais abrangentes.

Título da política: Proteção contra a Exploração e o Abuso Sexual

Objetivo da política:

1. Estabelecer uma política de tolerância zero relativamente à exploração e abuso sexual (SEA) para todos os colaboradores da [Organização] e funcionários

efeito, internamente e nas comunidades onde a

relacionados/associados e assegurar que as funções, responsabilidades e padrões de conduta esperados em relação à SEA são conhecidos dentro da [Organização].

2. Criar e manter um ambiente seguro, livre de SEA, tomando as medidas adequadas para o

e culturalmente apropriada, e centrada na vítima,

[Organização] opera, através de um trabalho sólido de prevenção e resposta.

1. Estabelecer a estrutura fundamental da [Organização] para prevenir a exploração e o abuso sexual e tomar medidas corretivas quando ocorre um incidente de exploração e abuso sexual.

Público-alvo: Todos os colaboradores da [Organização] e funcionários relacionados.

Data de vigência: xx.xx.xxxx

Data de revisão obrigatória: xx.xx.xxxx

1. DECLARAÇÃO DE POLÍTICA

1. A SEA viola normas e padrões legais internacionais universalmente reconhecidos e são comportamentos inaceitáveis e condutas proibidas para todos os trabalhadores humanitários, incluindo os colaboradores da [Organização] e funcionários relacionados.¹
2. A [Organização] tem uma política de tolerância zero em relação a SEA. Espera-se que todos os colaboradores da [Organização] e funcionários relacionados² mantenham sempre os mais elevados padrões de conduta pessoal e profissional, e que prestem assistência e serviços de uma forma que respeite e promova os direitos dos beneficiários e de outros membros vulneráveis das comunidades locais.
1. A [Organização] está totalmente empenhada em ter uma abordagem para prevenir e responder a SEA que seja baseada em direitos, sensível à idade, incapacidade e género, não discriminatória



2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

1. Esta política estabelece a abordagem da [Organização] para prevenir e responder a SEA. Os colaboradores da [Organização] e funcionários relacionados incluem, entre outros: funcionários recrutados internacional e localmente, trabalhadores diaristas, consultores, estagiários, voluntários/ trabalhadores de incentivo e contratantes.
1. A política também se aplica a todas as atividades e operações da [Organização], incluindo qualquer projeto financiado pela [Organização], qualquer projeto implementado pela [Organização] e qualquer parceiro cooperante.
1. A política estende-se a situações de SEA que ocorram no local de trabalho ou fora dele, durante ou fora do horário de trabalho.

3. DEFINIÇÕES:

Para efeitos da presente política:

- 1.1. O termo “**exploração sexual**” significa qualquer abuso efetivo ou tentativa de abuso de uma posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, entre outros, lucrar monetária, social ou politicamente com a exploração sexual de outrem.
- 1.1. O termo “**abuso sexual**” significa a intrusão física, real ou ameaçada, de natureza sexual, seja pela força ou em condições desiguais ou coercivas.



- 1.3. “Exploração e abuso sexual” (SEA) é o abuso ou a tentativa de abuso de uma posição de vulnerabilidade, de poder diferencial ou de confiança para fins sexuais ou a intrusão física real ou ameaçada de natureza sexual por parte dos funcionários das Nações Unidas, dos seus parceiros implementadores ou de outros trabalhadores humanitários, contra as pessoas que servem

4. COMPROMISSO COM A PSEA:

1. A [Organização] envidará todos os esforços no sentido de criar e manter um ambiente seguro, livre de SEA, e tomará as medidas adequadas para o efeito nas comunidades onde opera, através de um quadro sólido de PSEA, incluindo medidas de prevenção e resposta.
1. Este quadro de PSEA afirma o compromisso da [Organização] com o Boletim do Secretário-Geral das Nações Unidas sobre Medidas Especiais de Proteção contra a Exploração e o Abuso Sexual (ST/SGB/2003/13) e com a implementação plena e contínua dos Seis Princípios Fundamentais do IASC relativos a SEA⁵¹.

5. SEIS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS:

1. Os atos de SEA cometidos por colaboradores da [Organização] e funcionários relacionados constituem atos de má conduta grave e são, por isso, motivo para rescisão do contrato de trabalho.⁵³
1. A atividade sexual com crianças (pessoas com idade inferior a 18 anos) é proibida, independentemente da maioridade ou da

idade de consentimento locais. O facto de se acreditar erradamente na idade de uma criança não constitui uma defesa.

1. É proibida a troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador. Isto inclui a troca de assistência que é devida aos beneficiários.
1. É proibida qualquer relação sexual entre colaboradores da [Organização] ou funcionários relacionados e beneficiários de assistência ou outros membros vulneráveis da comunidade local que implique uma utilização indevida do estatuto ou da posição. Tais relações comprometem a credibilidade e a integridade do trabalho de ajuda humanitária.
1. Sempre que um colaborador da [Organização] ou funcionários relacionados tiverem preocupações ou suspeitas de abuso ou exploração sexual por parte de um colega de trabalho, quer seja da mesma Organização ou não, devem comunicar essas preocupações através dos mecanismos de comunicação estipulados.
1. Todos os colaboradores da [Organização] e funcionários relacionados são obrigados a criar e manter um ambiente que previna a SEA e promova a implementação desta política. Os gestores a todos os níveis têm a responsabilidade especial de apoiar e desenvolver sistemas que mantenham este ambiente.

6. QUADRO PSEA

- O quadro PSEA abaixo descrito deve ser operacionalizado de uma forma adaptada ao contexto, à dinâmica e à estrutura organizacional da [Organização]. As medidas relevantes devem refletir-se, se necessário, nas políticas e procedimentos organizacionais relevantes.



- Se for caso disso, a [Organização] consultará a população afetada/beneficiários da ajuda e as comunidades locais, incluindo os grupos de risco identificados pela [Organização], para assegurar que os sistemas criados e as medidas tomadas para a prevenção e resposta à SEA são sensíveis às vulnerabilidades e necessidades dos beneficiários e culturalmente adequadas.

1. Integração da PSEA nos processos de planeamento, programação e operacionais

- A [Organização] assegura que os riscos de

exploração e abuso sexual são devidamente avaliados, tratados e monitorizados através da integração da PSEA nos seus processos de planeamento, programação e operacionais (por exemplo, planeamento estratégico, orçamentação, gestão do ciclo do programa) e atribui recursos humanos e financeiros suficientes.

- A [Organização] efetua análises e avaliações de risco completas e inclusivas sobre SEA ao conceber projetos e atividades programáticas com medidas de mitigação e identifica os grupos mais marginalizados e em maior risco de SEA. Isto pode incluir o levantamento da segurança do local, discussões de grupos de foco com

os beneficiários pretendidos e outras partes interessadas (incluindo mulheres, crianças, autoridades locais/ comunidades, etc.) e outros métodos de investigação relevantes.

1. Recrutamentos

[Nota: as secções 6.2 a 6.4 podem ser incluídas na política de PSEA e/ou no manual de RH da Organização ou em qualquer outro procedimento interno relevante]

- A [Organização] tem práticas e processos de recursos humanos seguros e sensíveis à PSEA em vigor durante o recrutamento, a contratação e a gestão do desempenho.

FERRAMENTA 4: MODELO DE POLÍTICA DE PSEA (continuação)

45

com um caso de SEA conduzida pela Organização.

- Pontos Focais da PSEA: a [Organização] fornece aos pontos focais da PSEA designados termos de referência específicos relacionados com as suas funções e responsabilidades no âmbito da PSEA.⁷
- Processos de RH: a [Organização] alinha os seus processos de RH com a sua política de SEA para descrever o mecanismo de comunicação e resposta a alegações de SEA (medidas disciplinares para alegações comprovadas).

1. Gestão organizacional – Acordos de cooperação:

- A [Organização] inclui uma cláusula padrão em todos os seus contratos e acordos de parceria com os seus fornecedores, contratados, subcontratantes e subparceiros, exigindo que se comprometam com uma política de tolerância zero em relação à SEA e que tomem medidas para prevenir e abordar a SEA.
- Quando os fornecedores, parceiros e contratantes não dispuserem de políticas e medidas adequadas, a [Organização] apoiá-los-á no desenvolvimento de tais políticas e tomará as medidas que considerar pertinentes.
- O facto de essas entidades ou indivíduos não tomarem medidas preventivas contra a SEA, não investigarem alegações de SEA ou não tomarem medidas corretivas quando a SEA tenha ocorrido constituirá fundamento para a rescisão de qualquer acordo de cooperação.

1. Sensibilização dos funcionários, incluindo ações de formação obrigatórias

- A [Organização] compromete-se a assegurar que os seus funcionários compreendem a PSEA, conhecem os sistemas PSEA da Organização e estão informados das suas obrigações, bem como das medidas a tomar em caso de alegação. Em particular, os funcionários devem ser informados do seguinte:
 - Uma clara proibição da SEA;
 - Definições de SEA e uma compreensão clara dos



comportamentos que constituem SEA;

- A obrigação de todos os funcionários de comunicar quaisquer suspeitas ou preocupações, bem como as consequências da não comunicação (por exemplo, medidas disciplinares);
- A possibilidade de comunicar informações de forma anónima;

- A proteção da Organização para aqueles que fazem uma alegação de boa-fé (por exemplo, política de comunicação, política de proteção contra retaliação, planos de proteção para reclamantes);
- Detalhes sobre a quem comunicar e que informação partilhar para permitir uma resposta e acompanhamento adequados;
- Ações que os funcionários devem levar a cabo (ou seja, comunicação imediata de alegações e encaminhamento de sobreviventes).
- Explicação da forma como a Organização utilizará a informação (por exemplo, quem receberá as comunicações e o procedimento interno de resposta e acompanhamento).

- A [Organização] realiza ações de formação obrigatórias [*indicar o prazo, por exemplo, no prazo de um mês*] e ações de reciclagem [*indicar a frequência — pelo menos uma vez por ano — e indicar o formato — presencial de preferência ou online*] para todos os colaboradores e funcionários relacionados sobre a política e os procedimentos da Organização em matéria de SEA. Para o efeito:
- A [Organização] desenvolve um plano anual de formação para todos os funcionários, visando diferentes níveis de público e participantes.
- A [Organização] mantém registos da participação de todos os seus funcionários em ações de formação de iniciação e de reciclagem, e da atualização das listas de participantes.
- A [Organização] dispõe de materiais de formação sobre a PSEA, que são adaptados ao tipo de formação ministrada (iniciação ou reciclagem), bem como ao público da formação, e asseguram oportunidades de intercâmbio e debate entre os funcionários.
- Para além das formações, a [Organização] toma medidas (tanto por escrito como verbalmente) para assegurar que

os seus colaboradores e funcionários relacionados são informados das suas obrigações ligadas à PSEA, bem como das ações a levar a cabo em caso de alegação. Isto pode incluir, entre outros, cartazes, memorandos, mensagens de correio eletrónico de lembrete, integração trimestral em reuniões de agenda, etc.

7. COMUNICAÇÕES

- A [Organização] criou mecanismos e procedimentos seguros, confidenciais e acessíveis para que os funcionários, as populações afetadas/destinatários da ajuda e as comunidades, incluindo crianças, comuniquem alegações de SEA que cumpram as normas fundamentais de comunicação. A [Organização] assegura que os beneficiários tenham conhecimento desses mecanismos de comunicação. A [Organização] dispõe de mecanismos para restringir o acesso à informação e manter as comunicações escritas em segurança para a proteção do sobrevivente e do reclamante. A informação sobre uma alegação só será partilhada com base na “necessidade de saber” para efeitos de investigação ou prestação de assistência ao sobrevivente.
- A [Organização] assegura que os seus mecanismos de comunicação cumprem os princípios básicos de uma comunicação eficaz:
 - Segurança⁹
 - Confidencialidade
 - Transparência¹⁰
 - Acessibilidade⁸
- Notificação: a [Organização] dá formação aos funcionários suscetíveis de receberem queixas sobre os procedimentos relevantes bem como a comunicação do alegado incidente.

- Proteção contra retaliações: a [Organização] empenha-se em manter uma cultura de transparência e um ambiente seguro no qual os funcionários e os beneficiários possam comunicar alegações de SEA o mais rapidamente possível, sem que sejam alvo de quaisquer medidas adversas ou punitivas. A Organização não tolera qualquer tipo de retaliação, ou ameaça de retaliação, contra qualquer pessoa que denuncie uma situação de SEA ou coopere em qualquer processo de investigação relacionado com uma alegação de SEA. A [Organização] dispõe de mecanismos e procedimentos seguros, confidenciais e acessíveis para que os funcionários, os beneficiários e as comunidades, incluindo crianças, comuniquem qualquer consideração de retaliação sofrida.
- A descrição dos mecanismos de comunicação disponíveis, os mecanismos/procedimentos para analisar as alegações de SEA e o protocolo de partilha de informação associado são descritos em [anexo ou documento separado].

8. SENSIBILIZAÇÃO DOS BENEFICIÁRIOS E DAS COMUNIDADES LOCAIS

- A [Organização] está empenhada em assegurar a sensibilização dos seus beneficiários e comunidades locais sobre a PSEA e os seus sistemas organizacionais de PSEA. Para o efeito, a [Organização] dispõe de materiais de comunicação visual para as comunidades e de mensagens de sensibilização “prontas a usar”. Estes materiais são:
 - Adaptados ao contexto local;
 - Redigidos nas línguas locais relevantes;
 - Concebidos para serem facilmente compreendidos

e acessíveis aos beneficiários da [Organização], especialmente aos grupos considerados de maior risco de abuso.

- A [Organização] organiza regularmente sessões de sensibilização nas comunidades em que as atividades são implementadas, para fornecer informações sobre:
 - O que é a PSEA
 - As normas de conduta que se aplicam aos funcionários da organização
 - Como efetuar uma comunicação
 - Os compromissos assumidos pela organização

em resposta a incidentes de SEA.

9. ASSISTÊNCIA ÀS VÍTIMAS/SOBREVIVENTES DE SEA

- A [Organização] compromete-se a garantir que qualquer vítima de SEA tenha acesso a assistência e apoio assim que receber informações sobre uma alegação, independentemente (i) da decisão da [Organização] de investigar o caso pela Organização, (ii) do resultado da investigação e (iii)

independentemente de a vítima cooperar com uma investigação ou qualquer outro procedimento de prestação de contas.

- A assistência e o apoio devem ser prestados por prestadores de serviços qualificados e competentes, de acordo com a abordagem “não prejudicar” e centrada na vítima, no pleno respeito pelos direitos e interesses das vítimas e pelos princípios fundamentais da violência de género, nomeadamente o consentimento esclarecido. Os serviços devem basear-se nos direitos, ser sensíveis à idade, à

FERRAMENTA 4: MODELO DE POLÍTICA DE PSEA (continuação)

incapacidade e ao género, não discriminatórios e culturalmente adequados, e garantir o interesse superior da criança. O apoio e a assistência devem incluir

- A adoção de medidas de segurança para proteção contra a retaliação
- Serviços que incluem, entre outros, cuidados médicos e de saúde imediatos, kits de dignidade, saúde mental e apoio psicossocial, serviços jurídicos, assistência material básica e apoio a crianças nascidas em resultado de SEA.
- Para o efeito, a Organização dispõe de:
 - Uma lista atualizada de prestadores de serviços locais com opções para crianças e adultos sobreviventes, quando apropriado, juntamente com os tipos de serviços oferecidos. Esta lista é construída e/ou adaptada com base no levantamento de serviços realizado pelo grupo de coordenação interagências (VG/Proteção da criança), presente no país.¹³

- Um sistema e um processo definidos e articulados, descritos nos seus procedimentos operacionais normalizados (PON) em matéria de encaminhamento e apoio às vítimas, tal como detalhado em [anexo ou documento separado]. O PON inclui protocolos de partilha de informação a fim de respeitar a privacidade, confidencialidade, segurança e proteção do reclamante. Os PON são baseados/adaptados dos PON da rede PSEA (a adaptar consoante o país).
- Formulários de encaminhamento

10. INVESTIGAÇÕES

- Investigações: a [Organização] dispõe de um processo de investigação de alegações de SEA e deve conduzir adequada e prontamente a investigação de qualquer alegação de SEA cometida pelos seus colaboradores ou funcionários relacionados ou remeter para o organismo de investigação adequado, se o perpetrador estiver afiliado a outra entidade. Os procedimentos

para a gestão e o processo de investigação serão pormenorizados num documento separado.

- Encaminhamento para as autoridades nacionais: se, após uma investigação adequada, existirem provas que fundamentem as alegações de SEA, estes casos podem ser remetidos para as autoridades nacionais para que sejam tomadas as medidas adequadas, incluindo a instauração de um processo penal. O consentimento esclarecido e voluntário da vítima deve ser solicitado antes de qualquer encaminhamento para as autoridades nacionais.
- Medidas corretivas: a pessoa ou equipa responsável pela investigação das alegações de SEA fará recomendações de melhoria para que a [Organização] possa reduzir o risco de reincidência de qualquer má conduta. A direção da Organização está encarregada de rever e implementar estas recomendações; as alterações introduzidas nos sistemas de PSEA da Organização serão comunicadas aos funcionários, se necessário.

