



# **Política de Proteção contra Exploração, Abuso e Assédio Sexual (PSEAH) da PADF**

## Índice

<b><u>POLÍTICA DE PROTEÇÃO CONTRA EXPLORAÇÃO, ABUSO E ASSÉDIO SEXUAL (PSEAH) DA PADF .....</u></b>	<b><u>1</u></b>
<b><u>FINALIDADE E ESCOPO .....</u></b>	<b><u>2</u></b>
<b><u>DEFINIÇÕES DE DANOS .....</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>PRINCÍPIOS PARA PSEAH .....</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES .....</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>PREVENÇÃO .....</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>NORMAS DE COMPORTAMENTO .....</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>NOTIFICAÇÃO.....</u></b>	<b><u>4</u></b>
<b><u>APOIO E CUIDADO .....</u></b>	<b><u>5</u></b>
<b><u>RESPOSTA E ASSUMIR A RESPONSABILIDADE .....</u></b>	<b><u>5</u></b>

## Finalidade e escopo

Esta política faz parte do nosso conjunto de Políticas de Proteção. Ela foi criada para garantir que a Fundação Pan-Americana do Desenvolvimento seja um ambiente de trabalho seguro, livre de qualquer forma de assédio, exploração e abuso sexual, praticado por qualquer membro da Federação da Fundação Pan-Americana do Desenvolvimento ou outro representante. Esta política visa:

- Conscientizar sobre os diferentes tipos de exploração, abuso e assédio sexual que são proibidos.
- Aumentar a compreensão dos direitos, funções e responsabilidades dos funcionários para prevenir que tais formas de abuso ocorram em primeiro lugar.
- Assegurar que caso ocorram casos de exploração, abuso e assédio sexual, eles sejam levados a sério e tratados prontamente e com o devido cuidado e sensibilidade.

Esta política se aplica a todos os funcionários da PADF e outros em todos os locais, durante e fora do horário normal de trabalho.

- Funcionários: funcionários em tempo integral, meio período, internacionais e nacionais contratados pela PADF em qualquer local, bem como conselheiros, consultores, estagiários, voluntários, membros do conselho e administradores contratados pela PADF
- Outros: colaboradores de agências parceiras, beneficiários ou concessões secundários; e quaisquer

outros indivíduos, grupos ou organizações que tenham uma relação formal ou contratual (mas não empregatícia) com a PADF.

## Definições de Danos

Esta política abrange todas as formas de assédio, abuso e exploração sexual que possam ocorrer ou ser vivenciados por funcionários da PADF ou outros praticados por funcionários da PADF ou outros. As definições dessas formas de dano podem ser encontradas no Glossário Anexo A dos Princípios da Política de Proteção.

## Princípios para PSEAH

Conforme declarado nos Princípios da Política de Proteção.

## Funções e responsabilidades

Conforme declarado na Princípios da Política de Proteção.

## Prevenção

Os Princípios da Política de Proteção estabelecem as principais medidas que são tomadas para prevenir danos e abusos aos indivíduos.

## Normas de Comportamento

A Fundação Pan-Americana de Desenvolvimento não proíbe que funcionários iniciem relacionamentos sexuais ou românticos entre si quando não houver a dinâmica de poder desigual explicada acima (ex. não está na linha de gerenciamento, está em um nível de trabalho semelhante ou entre pares). No entanto, todo os funcionários que se envolvam ou iniciem um relacionamento com outro funcionário ou representantes têm a responsabilidade de:

- Ter um comportamento profissional e conduzir seus relacionamentos de forma que não afete o trabalho e a missão da Fundação Pan-Americana de Desenvolvimento, nem manche sua reputação.
- Comunicar o relacionamento o mais rápido possível para seus gerentes de linha ou RH, mesmo que o relacionamento esteja em um estágio inicial e possa não continuar. Isso será tratado confidencialmente.
- Evitar que haja ou pareça haver Conflito de Interesse e garantir que eles não tomem decisões de trabalho com base nesse relacionamento. Por exemplo, se dois funcionários em um relacionamento estão no mesmo orçamento ou são responsáveis pela tomada de decisão, isso pode levar a um conflito de interesses e afetar o trabalho da Fundação Pan-Americana de Desenvolvimento.
- Certifique-se de que os relacionamentos não levem a comportamentos fraudulentos ou corruptos. Por exemplo, funcionários organizarem viagens de trabalho para o mesmo destino quando isso não é necessário para fins de trabalho.

Assim como nos relacionamentos de pares acima, a atividade sexual consensual e/ou relacionamentos entre funcionários da Fundação Pan-Americana de Desenvolvimento e funcionários parceiros não são proibidos se eles:

- Tiverem um comportamento profissional e se relacionarem de forma que não afete a Fundação Pan-Americana de Desenvolvimento, ou o trabalho, ou a missão do parceiro.
- Comunicarem o relacionamento o mais rápido possível para seus gerentes ou RH, mesmo que o relacionamento esteja em um estágio inicial e possa não continuar. Isso será tratado confidencialmente.

- Evitem que haja ou pareça haver Conflitos de Interesse e garantem que eles não tomem decisões de trabalho com base nesse relacionamento.
- Assegurem que os relacionamentos não levem a comportamentos fraudulentos ou corruptos.

Os comportamentos proibidos por esta Política incluem, mas não estão limitados a:

- Relacionamentos sexuais ou românticos com pessoas que os Funcionários da PADF gerenciam ou supervisionam ou que estão em sua linha de gerenciamento<sup>1</sup>.
- Atividade sexual com funcionários de seus parceiros onde isso é ou pode ser visto como abuso de poder
- Prometer direta ou indiretamente a um funcionário ou terceiro da PADF uma recompensa com base no cumprimento de uma solicitação de orientação sexual; negar direta ou indiretamente a um funcionário (ou candidato) uma oportunidade relacionada ao emprego se o funcionário ou candidato se recusar a atender uma solicitação de orientação sexual.
- Avanços sexuais indesejados, quer envolvam toque físico ou não, pedidos de favores sexuais, olhares maliciosos, assobios, roçar o corpo, gestos sexuais, comentários sugestivos; apelidos sexuais, piadas, referências escritas ou orais à conduta sexual, fofocas sobre a vida sexual de alguém, comentários sobre o corpo de um indivíduo ou comentários sobre a atividade sexual, deficiências ou proezas de um indivíduo
- Fazer avanços sexuais ou românticos em direção a qualquer funcionário ou terceiro da PADF e insistir apesar da rejeição do funcionário ou do terceiro da PADF a tais avanços
- Flertes, propostas ou avanços indesejados e repetidos, apesar da rejeição do indivíduo a tais avanços
- Assobiar, olhar de soslaio ou fazer gestos impróprios e sexualmente explícitos.
- Comentários ofensivos, insultuosos, depreciativos ou degradantes de natureza sexual ou baseados no sexo ou gênero de um indivíduo
- Toda e qualquer atividade sexual ou romântica com crianças (pessoas abaixo da idade de 18) independentemente da idade legal de consentimento do país. Acreditar por engano na idade de uma criança não pode ser usado como argumento de defesa.
- Uso de qualquer computador ou outro dispositivo eletrônico para visualizar, baixar, distribuir ou criar imagens indecentes ou impróprias de crianças, ou de qualquer outra forma possuir ou acessar pornografia infantil.
- Relacionamento romântico ou sexual com os participantes do programa. A PADF reconhece que certos membros da equipe doméstica podem vir a fazer ou são parte de comunidades que participam dos programas da PADF e suas famílias podem ser beneficiários diretos ou indiretos ou participantes de programas da PADF. Os membros da equipe local devem ter cautela, sempre garantir que seus relacionamentos com membros da comunidade não envolvam nenhuma forma de exploração ou abuso sexual, e divulgar formalmente qualquer relacionamento ao Gerente de Recursos Humanos de seu país (ou equivalente).

## Notificação

É dever e responsabilidade de todos os funcionários e outros representantes denunciar quaisquer suspeitas ou incidentes de assédio sexual, exploração e abuso. Isso se aplica a funcionários da Fundação Pan-Americana de Desenvolvimento e outros.

A Fundação Pan-Americana de Desenvolvimento está empenhada em criar uma cultura de trabalho na qual todos se sintam seguros para levantar um problema. Se um funcionário ou outro representante da Fundação Pan-Americana de Desenvolvimento **não** denunciar um incidente ou suspeita, estará violando o Código de Conduta e poderá enfrentar processos disciplinares. Isso não se aplica a vítimas que podem decidir se, quando e como denunciar.

Todo o Pessoal é obrigado a denunciar se:

- Fiquem cientes de que alguém está sofrendo ou corre o risco de sofrer assédio, exploração ou abuso sexual.

---

<sup>1</sup> No caso dos colaboradores mais seniores a nível de direção ou liderança de equipe, esta proibição inclui relações sexuais ou românticas com quaisquer colaboradores mais juniores.

- Um Funcionário suspeita que alguém conectado à PADF está ou pode estar prestes a cometer assédio sexual, exploração e abuso contra Funcionários ou outras pessoas no local de trabalho.
- Suspeitam que alguém externo à PADF está ou pode estar prestes a cometer assédio sexual, exploração ou abuso contra um funcionário.

As denúncias devem ser feitas ou os problemas devem ser notificados, conforme descrito nos Princípios da Política de Proteção

## **Apoio e cuidado**

Declarado nos Princípios da Política de Proteção.

## **Resposta e Assumir a responsabilidade**

Se a alegação não estiver relacionada à Fundação Pan-Americana de Desenvolvimento, a PADF analisará a melhor forma de responder com segurança (incluindo contratar agências externas mais capazes de dar suporte) e tomará qualquer ação com o melhor interesse das vítimas em mente.

Problemas levantados sobre ex-Funcionário da Fundação Pan-Americana de Desenvolvimento ou outro (por exemplo, pessoas formalmente empregadas pela Fundação Pan-Americana de Desenvolvimento em qualquer capacidade) serão abordados na medida do possível, reconhecendo possíveis desafios legais para tais processos.

Quaisquer problemas levantados relacionadas a assédio, exploração ou abuso sexual de Funcionário da Fundação Pan-Americana de Desenvolvimento por seus Funcionários serão tratadas como prioridade, de acordo com os compromissos dos Princípios da Política de Proteção.

Em alguns casos, os problemas podem se enquadrar parcial ou totalmente em outras políticas. Pode haver uma área cinzenta entre o assédio sexual (qualquer tipo de comportamento sexual indesejado) e outras formas de discriminação (racismo, sexismo, homofobia, preconceito de idade, transfobia, etc.).