



CHAI Código Global de Conduta e Ética

Anexo 3: Política de Prevenção Contra a Exploração e Assédio Sexual (PSEAH)

A Clinton Health Access Initiative, Inc. (“CHAI”) não tolera exploração sexual, abuso sexual ou assédio sexual. A CHAI associa-se à comunidade internacional sem fins lucrativos apoiando vivamente os princípios fundamentais relativos à prevenção da exploração e abuso sexual, estabelecidos em 2003 no Boletim do Secretário-Geral das Nações Unidas sobre Medidas Especiais de proteção de exploração sexual e abuso sexual. Acreditamos que todos têm o direito de viver as suas vidas livres, de violência sexual.

Esta política é aplicável a todos os colaboradores da CHAI, em todas as circunstâncias, no que diz respeito às suas interações com beneficiários e o público. (O Código Global de Conduta e Ética da CHAI abrange o comportamento sexual condenável para com colaboradores da CHAI, ou para com colaboradores de organizações parceiras ou agências governamentais que colaboram com a CHAI; consultar a secção sobre Criar e Manter um Ambiente de Trabalho Respeitador).

Todos os colaboradores da CHAI devem:

- Adotar um comportamento correto do ponto de vista ético, tratar todo o indivíduo com dignidade e respeito, e abster-se de participar em atos de exploração, abuso ou assédio sexual.
- Contribuir para um ambiente em que todos os colaboradores e beneficiários saibam reconhecer comportamentos inaceitáveis e se sintam capazes de discutir os seus direitos e preocupações. As chefias têm uma responsabilidade especial em manter este ambiente.
- Transmitir prontamente as suas preocupações, de acordo com os procedimentos de comunicação aplicáveis, sobre qualquer situação de suspeita de exploração, abuso ou assédio sexual.
- Cooperar plenamente em qualquer investigação realizada pela CHAI, respeitando a privacidade de todas as partes envolvidas e com especial sensibilidade para a autonomia e bem-estar das vítimas.

Índice

- I. Responsabilidade e Finalidade
- II. Glossário
- III. Normas de Conduta para Colaboradores
- IV. Implementação e Monitorização
- V. Comunicar Queixas e Preocupações
- VI. Sem Retaliações
- VII. Investigações



I. Responsabilidade e Finalidade

O trabalho da CHAI implica o contacto dos funcionários com diversos grupos de beneficiários e outros, incluindo crianças e populações vulneráveis. Envolve também a atribuição de cargos de confiança e de poder relativo a muitos colaboradores, especialmente quando exercem funções de controlo e afetação de recursos.

A presente política tem por objetivo criar um ambiente seguro para todos os beneficiários e público, bem como proteger as crianças e os adultos vulneráveis contra qualquer possível dano decorrente do contacto com a CHAI. Esta política visa também estabelecer procedimentos para a resolução de incidentes de exploração, abuso e assédio sexual, e para comunicar aos colaboradores as suas responsabilidades contratuais e morais de proteger as crianças e os adultos vulneráveis em todas as áreas de atividade da CHAI.

A presente política vem complementar o Código Global de Conduta e Ética da CHAI e foi adotada pela Equipa de Direção Executiva e pelo Conselho de Administração da CHAI. O Diretor Executivo de RH atua como o ponto focal de alto nível para a Prevenção da Exploração, do Abuso e do Assédio Sexual, com a responsabilidade de implementar e monitorizar a presente política, sob a supervisão do Diretor de Operações.

II. Glossário

Alegação: uma queixa formal sobre uma possível violação do Código Global de Conduta e Ética da CHAI por um colaborador.

Beneficiário: uma pessoa, que não outro funcionário da CHAI, que recebe auxílios financeiros provenientes das atividades da CHAI e que, por conseguinte, está de alguma forma subordinada ou dependente da CHAI.

Criança: qualquer indivíduo de idade inferior a 18 anos, independentemente da idade de maioridade definida pelo país em causa.

Queixoso: a pessoa que apresenta a queixa, incluindo a alegada vítima da exploração, do abuso e do assédio sexual, ou qualquer outra pessoa que tomar conhecimento do ato ilícito e comunicar/apresentar a alegação.

Elemento de prova: a informação reunida durante a investigação que corrobora ou contraria uma alegação.



Ponto focal: a pessoa incumbida pela CHAI de assumir determinadas responsabilidades no que diz respeito à PSEAH, incluindo receber queixas de situações de exploração, abuso e assédio sexual.

Código Global de Conduta e Ética: um conjunto de normas de comportamento que todos os colaboradores da CHAI são obrigados a cumprir.

Investigador: uma pessoa nomeada pelo Ponto Focal de alto nível da CHAI ou designada para investigar uma determinada queixa. O investigador poderá ser um funcionário da CHAI devidamente qualificado ou um investigador externo.

Parceiro: uma agência ou organização que desempenha um papel crucial no apoio ao cumprimento de um programa da CHAI, que assegura uma função de coordenação essencial ou que desenvolve atividades em nome da CHAI.

Abuso Sexual¹: toda a intrusão física cometida ou ameaça de intrusão física de natureza sexual, seja com recurso à força ou em condições de desigualdade ou de coerção.

Exploração sexual²: todo o abuso cometido ou ameaça de abuso de uma situação de vulnerabilidade, de relação de força desigual ou de confiança, com finalidades sexuais, incluindo, entre outros, de aproveitamento material, social ou político da exploração sexual de outra pessoa.

Assédio sexual³: qualquer aproximação sexual não desejada, pedido de favores sexuais, atitudes verbais ou físicas, ou gestos de carácter sexual, ou qualquer outro comportamento de natureza sexual, quando, por exemplo, essa atitude interfere com o trabalho, constitui uma condição de emprego ou dá origem a um ambiente intimidativo, hostil ou ofensivo. O assédio sexual pode ser praticado em pessoa ou à distância, incluindo, entre outros, por telefone, por email ou através das redes sociais. Apesar de implicar um determinado tipo de comportamento, pode assumir a forma de um único incidente. O assédio sexual pode ocorrer entre pessoas de sexo oposto ou do mesmo sexo. Todos os géneros podem ser vítimas ou autores.

Comportamento sexual condenável: para efeitos da presente política, refere-se a atos de exploração, abuso ou assédio sexual, conforme definido supra.

Colaborador/funcionário: uma pessoa que trabalha a tempo inteiro ou parcial, ou em representação da CHAI, seja ou não compensado monetariamente por esse trabalho ou representação. Tal inclui voluntários e funcionários destacados.

Objeto da queixa: a pessoa que se presume ou se suspeita ter explorado, abusado ou assediado sexualmente a vítima.

¹ Fonte: Boletim do Secretário-Geral da ONU (ST/SGB/2003/13).

² Fonte: Boletim do Secretário-Geral da ONU (ST/SGB/2003/13).

³ Fonte: adaptado do boletim do Secretário-Geral da ONU (ST/SGB/2008/5).



Vítima: a pessoa que é ou foi explorada, abusada ou assediada sexualmente.

Testemunha: qualquer pessoa que esteja na posse de informações relevantes para a investigação, incluindo a vítima, o queixoso, um funcionário de uma agência parceira, o objeto da queixa ou outro funcionário.

III. Normas de Conduta para Colaboradores

A exploração sexual, abuso sexual e assédio sexual são atos que configuram falta grave, e *qualquer violação destas Normas poderá justificar ação disciplinar, incluindo o despedimento*. Todo o funcionário da CHAI que cometer atos de exploração sexual, abuso sexual ou assédio sexual pode também vir a ser objeto de ação penal ou de qualquer outra ação judicial prevista na legislação aplicável.

1. Os colaboradores da CHAI não devem participar em atos de exploração sexual ou beneficiar intencionalmente de atos de exploração sexual praticados por terceiros. Por exemplo, o facto de um funcionário da CHAI se servir do seu cargo ou da sua autoridade para pedir favores sexuais a troco de benefícios, constitui um ato de exploração sexual.
2. Os colaboradores da CHAI não devem participar em atos de abuso sexual ou beneficiar intencionalmente de atos de abuso sexual praticados por terceiros. Por exemplo, o facto de um funcionário da CHAI recorrer à força ou à coerção para praticar atos sexuais constitui um ato de abuso sexual. Estes atos incluem, entre outros, beijos ou avanços para uma agressão sexual grave.
3. Os colaboradores da CHAI não devem participar em atos de assédio sexual. Por exemplo, o facto de um funcionário da CHAI cometer atos indesejados de aproximação verbal física ou verbal, fazer piadas sexuais ou de carácter sexual, ou referências a conduta sexual na forma verbal ou escrita, e/ou comentários sobre a vida sexual de alguém constitui assédio sexual.
4. A atividade sexual com crianças (pessoas de idade inferior a 18 anos) é proibida, independentemente da idade de maioridade ou de consentimento definida localmente. A convicção errada sobre a idade de uma criança não é admissível como argumento de defesa.
5. A proposta ou oferta de dinheiro, emprego, bens ou serviços em troca de atividade sexual, ou a proposta ou promessa de atividade sexual de outra pessoa como parte dessa troca, é estritamente proibida, incluindo fora das horas de expediente. Tal inclui a oferta ou a prestação do auxílio devido a um beneficiário, quando utilizada como um meio de coação para a atividade sexual.
6. A CHAI desencoraja veementemente qualquer atividade sexual entre os colaboradores e beneficiários da CHAI que interagem diretamente no âmbito do auxílio recebido pelos beneficiários, sempre que uma dinâmica de desigualdade de poderes puder comprometer a credibilidade e integridade do trabalho da CHAI. Os funcionários podem consultar um Ponto



Focal para obter orientações sobre a conveniência de uma dada relação. (Para que não restem dúvidas, este parágrafo não se aplica aos indivíduos que trabalham para organizações parceiras ou agências governamentais que recebem auxílios provenientes das atividades da CHAI, exceto na medida em que também recebam uma assistência pessoal direta da CHAI. O Código Global de Conduta e Ética da CHAI rege a conduta entre os colaboradores da CHAI e esses indivíduos.)

7. Sempre que um membro do pessoal da CHAI tiver qualquer preocupação ou suspeita no que se refere a exploração, abuso ou assédio sexual por um colega de trabalho, seja na CHAI ou noutra organização, deve comunicar essas preocupações através de um dos procedimentos de comunicação de queixas indicado infra ou na secção *Preservar o Código e Comunicar Preocupações* do Código Global de Conduta e Ética da CHAI.
8. Os funcionários da CHAI são obrigados a criar e manter um ambiente impeditivo de atos de exploração, abuso e assédio sexual. Todos os níveis de chefia devem apoiar e desenvolver sistemas que preservem este ambiente e agir prontamente em resposta a qualquer preocupação transmitida. Todos os níveis de chefia devem cumprir os procedimentos de comunicação, no que se refere às preocupações que lhes tenham sido transmitidas.

Para informações sobre as normas de conduta relacionadas com as interações dos colaboradores da CHAI com outros funcionários da CHAI e relacionadas com as interações dos colaboradores da CHAI com os funcionários de organizações parceiras e agências governamentais com as quais a CHAI trabalha, consultar o Código Global de Conduta e Ética da CHAI.

IV. Implementação e Monitorização

Todas as alegações de comportamento condenável ou impróprio serão devidamente investigadas e em conformidade com as políticas e os processos da CHAI. Uma vez comunicada uma preocupação, a CHAI envidará todos os esforços possíveis para prevenir a exploração, o abuso e o assédio sexual, e para proteger as vítimas. Para cumprir este compromisso, a CHAI adotou as seguintes medidas:

- Incumbiu o Diretor de Operações de supervisionar os esforços, as políticas e os protocolos da PSEAH a fim de monitorizar a sua eficácia, comunicar os progressos realizados e melhorar os esforços de prevenção e resposta à exploração, ao abuso e ao assédio sexual.
- Nomeou o Diretor Executivo de RH como ponto focal de alto nível na CHAI no que diz respeito a atividades relacionadas com a PSEAH, bem como outros pontos centrais, com responsabilidades na nomeação de pontos centrais e investigadores, na gestão de investigações e na prestação de informações ao Diretor de Operações, à Equipa de Direção Executiva (Senior Leadership Team, SLT) e ao Conselho de Administração, consoante o caso.
- Nos termos da legislação aplicável e na medida das possibilidades da CHAI, impedir que os autores de atos de exploração, abuso e assédio sexual sejam contratados ou reintegrados pela CHAI. Tal pode incluir o recurso a consultas aos registos criminais e de antecedentes.
- Investigar as alegações de exploração, abuso e assédio sexual que envolvam colaboradores da CHAI, em tempo oportuno e com profissionalismo e, na medida das possibilidades da CHAI,



garantir o cumprimento dos devidos procedimentos legais. Os investigadores devem atuar de forma imparcial no que diz respeito aos direitos e à dignidade dos queixosos, das vítimas e dos objetos das queixas. Tal inclui o recurso a práticas adequadas de entrevista aos queixosos e testemunhas, especialmente crianças, e a contratação de investigadores profissionais ou assegurar um aconselhamento especializado em matéria de investigação, consoante o caso. A CHAI terá em conta os resultados da investigação e garantirá que as aprendizagens retiradas são utilizadas para melhorar as políticas e práticas, consoante o caso.

- Proporcionar a todos os colaboradores da CHAI formação consistente sobre assuntos relacionados com a PSEAH.
- Incluir as informações sobre a política PSEAH em contratos de parceria, extensão de concessão de subsídios e extensão de destinatários, exigindo-lhe que comuniquem prontamente à CHAI qualquer comportamento supostamente em violação da presente política.
- Analisar e atualizar a presente política.
- Dispor de recursos para prestar assistência e apoio psicológico urgentes, na medida do adequado e viável, às vítimas e outras pessoas afetadas pela exploração, o abuso e assédio sexual.

V. Comunicar Queixas e Preocupações

Todas as preocupações sobre comportamentos sexuais condenáveis, efetivamente constatados ou possíveis, ou violações da presente política, devem ser comunicadas de imediato. A CHAI responderá a qualquer queixa ou suspeita de exploração, abuso ou assédio sexual, mesmo que se trate apenas de um rumor. Não é necessário estar na posse de elementos de prova que sustentem a preocupação para a comunicar. O facto de uma pessoa se sentir desconfortável com algo que viu ou ouviu e que pode indiciar uma violação da política, é motivo suficiente para apresentar uma queixa.

Os queixosos têm de sentir que podem apresentar a queixa em segurança, que são ouvidos e que são tomadas medidas. A CHAI está empenhada em encorajar e permitir que todos os colaboradores e beneficiários se manifestem e comuniquem formalmente as suas preocupações logo que possível, de modo a permitir que estas sejam tratadas em tempo útil. Os colaboradores e beneficiários devem sentir-se confiantes e confortáveis para comunicar qualquer alegação, incluindo de abuso, exploração e assédio sexual - quer se refiram a situações do passado ou do presente.

Como tal, a CHAI tratará todas as preocupações com seriedade e sensibilidade. Se não pretenderem fazê-lo pessoalmente, os colaboradores podem comunicar qualquer questão de forma anónima.

As queixas e preocupações podem ser comunicadas através de um ou mais dos seguintes métodos:

- **Os colaboradores da CHAI podem contactar o seu superior direto.**



- **Contactar o seu Ponto Focal de alto nível na CHAI ou outro Ponto Focal indicado na CHAI.**
- **Contactar a Linha de Apoio da CHAI.** A Linha de Apoio é um serviço de “denúncias” prestado por terceiros, que permite comunicar (anonimamente ou indicando o nome) possíveis situações de comportamento condenável. As denúncias anónimas serão consideradas com a mesma seriedade que as denúncias em que os indivíduos se identificam.

Linha de Apoio da CHAI

chai@integritycounts.ca

+1-866-921-6714 (Chamada gratuita nos EUA)

+1-604-922-5953 (Chamadas internacionais)

www.integritycounts.ca

Todo o funcionário da CHAI é responsável por comunicar casos suspeitos de exploração, abuso ou assédio sexual por funcionários da CHAI ou de organizações parceiras.

Qualquer pessoa que deliberadamente apresentar uma denúncia por malícia (p. ex., falsificar uma preocupação) será objeto de ação disciplinar, na medida do permitido pela legislação aplicável.

VI. Sem Retaliações

A CHAI não tolerará qualquer forma de assédio, retaliação, vitimização ou consequência profissional adversa contra um funcionário que manifestar uma preocupação ou de boa-fé apresentar uma queixa ao abrigo da presente política, do Código Global de Conduta e Ética, ou outro. As preocupações devem ser manifestadas de boa-fé, mesmo que infundadas. Qualquer membro do pessoal da CHAI que assediar, retaliar, vitimizar ou tomar qualquer iniciativa contra alguém que de boa-fé comunicou uma preocupação, será objeto de ação disciplinar, na medida do permitido pela legislação aplicável, que poderá incluir o despedimento.

VII. Investigações

Serão desenvolvidos todos os esforços para proteger a privacidade de todos os queixosos, autores de denúncias e objetos de queixas. Apesar de a CHAI não poder garantir a total confidencialidade, as informações sobre queixas e investigações apenas serão transmitidas de acordo com o princípio da necessidade de ter conhecimento. Nos casos em que o objeto de uma queixa for um dirigente, ponto focal ou funcionário dos RH Globais da CHAI, o ponto focal que receber a queixa cumprirá os procedimentos para evitar que aqueles que podem eventualmente ter um conflito de interesses sejam envolvidos no processo.

Durante e após uma investigação, qualquer pessoa que tenha conhecimento de uma denúncia ou queixa deve respeitar a sensibilidade da questão e a necessidade de proteger as identidades, a privacidade e a reputação do alegado objeto da denúncia, do queixoso, do autor da denúncia, da alegada vítima e de possíveis testemunhas. Os indivíduos que não cooperarem numa investigação ou violarem as restrições em matéria de confidencialidade serão objeto de ação disciplinar, na medida do permitido pela legislação aplicável.



Os pontos focais e investigadores da CHAI tomarão todas as medidas razoáveis para proteger o queixoso, a alegada vítima, o alegado autor da queixa, o autor da denúncia e possíveis testemunhas de atos de retaliação, assim como para manter a sua segurança ao longo de todo o processo de investigação.