

 AAPSS Associação de Apoio Psicossocial	DIREÇÃO GERAL SEDE CENTRAL	Assinatura Virgílio Chilaule	Norma nº. Doc 2/2023
Título	Política para a Prevenção da Exploração Sexual, Abuso e Assédio. (PSEAH-PREVENTION OF SEXUAL EXPLOITATION, ABUSE AND HARRASSMENT POLICY)		

1. Apresentação

A Associação de Apoio Psicossocial, abreviadamente designada AAPSS, nasceu em 2022, é uma organização sem fins lucrativos que realiza projetos de cooperação ao desenvolvimento e à ajuda humanitária em Moçambique.

Visão

Um mundo em que pessoas de todas as idades, gêneros e origens trabalham juntas para solucionar desafios individuais e coletivos, promovendo o desenvolvimento sustentável da comunidade.

Missão

Focar em saúde e educação para promover a auto-realização e bem-estar, utilizando a comunicação e o compartilhamento como ferramentas de mudança positiva.

Metodologia

Para realizar os projetos, a AAPSS opera de acordo com os seguintes critérios:

- Basear-se na avaliação holística das necessidades, feitas conjuntamente com comunidade
- Considerar a pessoa sempre em seu próprio contexto familiar e comunitário
- Fazer Junto: permitindo que todos participem da solução dos seus desafios
- Envolver as partes interessadas: incentivar a participação de beneficiários, colaboradores, parceiros, doadores, setor privado e o governo
- Valorizar a experiência e maximizar as lições aprendidas.

A AAPSS é reconhecida desde 2022 como uma organização não-governamental de cooperação nacional (ONG), registrada na lista das organizações da sociedade civil. É uma organização sem fins lucrativos – operando com base em doações e incentivadas.

A presente política é baseada nos Seis Princípios Fundamentais Relativos à Exploração Sexual e Abuso (IASC - Six Core Principles relating to Sexual Exploitation and Abuse).

1. A exploração sexual e abuso por parte dos trabalhadores humanitários constituem um grave ato de má conduta e, por conseguinte, justificam a interrupção do emprego.
2. A atividade sexual com crianças (pessoas menores de 18 anos) é proibida independentemente da idade da maioridade e da idade de consenso local. A opinião errada sobre a idade da criança não é uma desculpa.
3. É proibida a troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços em troca de sexo, incluindo favores sexuais e outras formas de humilhação, degradação ou exploração. Isto inclui também trocas de assistência devida aos beneficiários.
4. Relações sexuais entre trabalhadores humanitários e beneficiários são fortemente desencorajadas, uma vez que são baseadas em circunstâncias de poder intrinsecamente desiguais. Tais relações prejudicam a credibilidade e a integridade do trabalho humanitário
5. Quando um trabalhador humanitário pressupor ou desconfiar de abuso ou exploração sexual por parte de outro trabalhador, deve relatar suas suspeitas através dos mecanismos de denúncias estabelecidos pela organização.
6. Os trabalhadores humanitários devem criar e manter um ambiente que previna o abuso e a exploração sexual e que promova a implementação dos seus códigos de conduta. Os gestores de todos os níveis têm a responsabilidade particular no apoio e desenvolvimento de sistemas que favoreçam a conservação deste tipo de ambiente.

A política demonstra um compromisso de tolerância zero ao abuso e exploração sexual em relação aos beneficiários (incluindo crianças, mulheres e adolescentes), equipe e colaboradores.

Este é um complemento às outras políticas que a equipe e a direção da AAPSS já se comprometeram a seguir e implementar em todos os níveis, incluindo o Código de Ética, Proteção Infantil e a Política de Denúncias. Juntas, estas políticas fornecem à equipe claras orientações sobre o comportamento e as expectativas profissionais da AAPSS em relação aos funcionários e colaboradores.

2. Objetivo da Política para a Prevenção da Exploração Sexual, Abuso e Assédio (PSEAH - PREVENTION OF SEXUAL EXPLOITATION, ABUSE AND HARRASSMENT POLICY)

1. Assegurar que o local de trabalho da AAPSS seja um ambiente seguro com tolerância zero à exploração sexual, abuso e outras formas de violência no local de trabalho contra os beneficiários (incluindo crianças, mulheres e adolescentes), equipe e colaboradores.
2. Adotar procedimentos de denúncia segura para aqueles que poderiam ser abusados ou suspeitar de qualquer forma de abuso que ocorra no local de trabalho da AAPSS.
3. Fornecer linguagem clara, definições e expectativas para as denúncias de exploração

sexual, abuso e assédio, de modo que os funcionários possam expressar suas preocupações ou suspeitas sobre esta questão e que os gestores estejam equipados com as ferramentas necessárias para promover e desenvolver sistemas que mantenham um ambiente que evite abuso e lide de maneira adequada com casos individuais.

3. Aplicação

A PSEAH Política da AAPSS aplica-se a toda a equipe independentemente do local, grau, tipo ou duração da tarefa, e aplica-se também àqueles com tarefas temporárias e aos estagiários. Em seu espírito e seus princípios, esta política aplica-se também a todos os colaboradores da AAPSS independentemente de sua condição contratual ou remuneração: por exemplo, indivíduos que tenham relação contratual com a AAPSS, como consultores, nomeados com

Acordo Especial de Serviço ou Acordo Para Desempenho do Trabalho, estagiários, e também terceiros, como vendedores, empreiteiros ou parceiros técnicos. Esta política será tornada pública (publicada no site da AAPSS)

4. Definições

Exploração sexual: qualquer existente ou ameaça de violência física de natureza sexual, executada pela força ou em condições de desigualdade ou coerção: inclui (mas não apenas) o ganho econômico, social ou político derivado da exploração sexual de outra pessoa. A exploração representa uma forma de coerção e violência que é danosa para a saúde física ou mental, o desenvolvimento e o bem-estar.

Abuso sexual: existente ou ameaça de violência física de natureza sexual, executada pela força ou em condições de desigualdade ou coerção. Toda atividade sexual com uma criança é considerada abuso sexual. “Violência física” é entendida como “atividade sexual”. “Abuso sexual” é um termo geral que inclui uma série de atos, entre eles: estupro, sexo com um menor de idade, atividade sexual com um menor e assédio, conforme descrito abaixo.

Assédio sexual: são verificados quando um membro da equipe ou um colaborador da AAPSS faz, direta ou indiretamente, insinuações sexuais, pedidos de relações sexuais ou favores

sexuais ou outros atos verbais ou físicos de natureza sexual contra outro membro da equipe, fornecedor ou beneficiário. Pode também subentender uma promessa implícita ou explícita de tratamento preferencial, ou uma ameaça de tratamento desfavorável, no caso em qual (de maneira implícita ou explícita) isto se torne uma condição para a empregabilidade do indivíduo e influencie a avaliação do seu desempenho ou a possibilidade de progresso na carreira.

A exploração sexual pode incluir (mas não apenas) os seguintes atos:

- Usar linguagem escrita ou verbal ou comentários indesejados de natureza sexual;
- Comentários indesejados de natureza violenta, dirigidos a um indivíduo e baseados sobre a

raça, cor, religião, gênero, etnia, nacionalidade, deficiência, orientação sexual, genética, e outras características;

- Alusões sexuais na forma de humor para forçar favores sexuais;
- Palavras sexualmente degradantes, violência verbal de natureza sexual, chacotas, piadas ou propostas;
- Comentários sexuais, flerte, comentários diretos ou alusivos ao corpo, vestimenta ou comportamento de uma pessoa;
- Tocar, beliscar ou tocar de outro modo indesejado o corpo de outra pessoa;
- Olhar em modo provocativo, sensual ou malicioso;
- Cartas indesejadas, e-mails e ligações sexualmente sugestivas;
- Pressão indesejada para obter encontros;
- Insinuações sexuais indesejadas ou ofensivas;
- Solicitação de favores sexuais ou outros comportamentos ligados ao sexo em troca de uma recompensa;
- Imposição de atividade sexual por ameaça ou punição;
- Exibir no local de trabalho objetos, revistas, desenhos, imagens (incluindo imagens de nudez, vídeo ou filme) sexualmente alusivos;
- A submissão ou a recusa de tal conduta influência implícita ou explicitamente o trabalho de um indivíduo;
- A submissão de tal conduta por parte de um indivíduo é utilizada como critério para as decisões trabalhistas que lhe dizem respeito;
- Tal conduta interfere de forma irrevogável com o desempenho profissional de um indivíduo ou cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo;
- Atividade sexual com crianças (pessoas com menos de 18 anos) é proibida, independentemente da idade da maioridade e idade de consenso local. A opinião errada sobre a idade da criança não é uma desculpa.

5. Processo para a prevenção e a resposta aos possíveis episódios de exploração sexual, abuso e assédio.

5.1 Prevenção

5.1.1 Controle

Nenhuma entrevista é feita pela AAPSS antes que a verificação sobre os candidatos seja concluída. Solicita-se a todos os candidatos que respondam honestamente as perguntas padrão sobre a existência de sentenças penais, medidas disciplinares ou sanções impostas pelo atual ou empregador anterior do candidato e, se necessário, o histórico de sanções disciplinares emitidas por conselhos de disciplina das organizações profissionais de que o candidato tenha sido sujeito. É pedida a todos os candidatos a apresentação de quaisquer

sanções penais anteriores ou, se relevante, disciplinares em sua posse, com a exclusão de infrações menores. A AAPSS reserva-se o direito de retirar qualquer oferta de trabalho ou de rescindir qualquer forma contratual caso o candidato tenha fornecido informações falsas sobre condenações por atos de SEAH.

A AAPSS manterá um registro dos membros da equipe que tenham sido condenados por atos de SEAH ou que tenham sido submetidos à medidas disciplinares ou sancionatórias impostas pelo atual ou empregador anterior ou por conselhos de disciplina de organizações profissionais. A AAPSS reserva-se o direito de revelar informações registradas sobre atos de SEAH referentes a um membro da equipe, caso requisitado por um terceiro em um processo de seleção.

5.1.2 Treinamento

O programa de integração sempre incluirá um módulo de treinamento para aumentar a conscientização e prevenir a exploração sexual, abuso e assédio, e para garantir que todos os funcionários sabiam como fazer uma denúncia caso sintam-se seguros em fazê-lo. A documentação do treinamento sobre o assunto será mantida nos arquivos pessoais dos funcionários. Este tipo de treinamento pode incluir: I) fornecimento de textos e materiais audiovisuais ou projeção de filmes sobre o assunto, instrutivos aos funcionários para evitar situações que possam levar à exploração sexual, abuso e assédio. II) Organização, sempre que possível, de seminários ou workshops de curta duração, onde os funcionários sejam instruídos sobre o tipo de comportamento que pode se tornar exploração sexual, abuso, e assédio.

5.2 Resposta

5.2.1 Mecanismos de sinalização

A AAPSS adotou mecanismos de denúncias imediatas e confidenciais de sinalização como relatado na Política de Denúncias da AAPSS para os membros da equipe e colaboradores ou qualquer pessoa que possa ter sido vítima de SEAH, que tenha testemunhado ou tenha sido informada sobre casos de SEAH que envolvam a AAPSS.

Todos os membros da equipe, em todos os níveis da organização e em toda parte do mundo, que tenham motivos para acreditar que um incidente de SEAH possa ter ocorrido por parte de um membro da equipe da AAPSS ou de um colaborador devem denunciar imediatamente, como indicado na Política de Denúncias da AAPSS, diretamente ao Órgão de Fiscalização utilizando o formulário apropriado, escrevendo um e-mail para: aapss.denuncias@gmail.com

As denúncias são aceitas em qualquer idioma.

Os funcionários podem também decidir registrar uma denúncia com o primeiro ou segundo

supervisor, o diretor do Departamento de Recursos Humanos, o Representante de País (encarregados das sinalizações) com a condição de que nenhum deles esteja envolvido no caso denunciado. Neste caso, o encarregado das sinalizações que recebe a denúncia deve informar imediatamente o Órgão de Fiscalização de acordo com o procedimento estabelecido na Política de Denúncias da AAPSS.

A AAPSS aplica o mecanismo de sinalizações garantindo que:

- a) As acusações de assédio sexual serão imediatamente analisadas;
- b) A administração agirá prontamente para eliminar o assédio e dará início a uma ação disciplinar contra os culpados. A exploração sexual e o abuso por parte de um funcionário representam uma forma grave de má conduta e justificam a interrupção do emprego;
- c) Cada superior tem a responsabilidade de manter o local de trabalho livre de qualquer forma de assédio sexual. Os líderes de todos os níveis compreendem e aceitam esta responsabilidade e se comprometem em apoiar e desenvolver sistemas que conservem um ambiente que previna os abusos e promova a implementação do código de conduta da organização. Os gestores receberão treinamento e suporte adequados;
- d) Em qualquer momento o Órgão de Fiscalização avaliará as denúncias e as sinalizações e fornecerá suporte imediato aos denunciantes sobre como prosseguir na investigação de acordo com os procedimentos estabelecidos na Política de Denúncias da AAPSS.

5.2.2 Investigações e penalidades

A AAPSS iniciará imediatamente uma investigação interna sobre as sinalizações de SEAH. A investigação é conduzida e coordenada pelo Órgão de Fiscalização. Dependendo da gravidade da situação e das provas à disposição, a AAPSS informará as autoridades nacionais para os procedimentos penais e colaborará com elas.

Caso a investigação revelar que houve um caso de assédio sexual, seguirão as ações disciplinares como previsto no contrato de trabalho do país e/ou dos contratos individuais. Acusações intencionalmente falsas causarão ações disciplinares contra o acusador.

6. Confidencialidade

A Associação de Apoio Psicossocial fará todo o possível para proteger a privacidade dos indivíduos envolvidos e para garantir que o acusador e o acusado sejam tratados com justiça. A informação sobre sinalizações individuais será estritamente confidencial. A política e os processos relativos à privacidade são detalhadas no ponto 3) Apêndice da Política de Denúncias da AAPSS.

A confidencialidade será violada apenas com o consentimento da pessoa, a menos que o Escritório de Sinalizações considere que exista um claro e iminente perigo para a pessoa em questão ou para outra pessoa. Os nomes não serão revelados à pessoas potencialmente

envolvidas na alegada infração ou a terceiros, a menos que o indivíduo autorize pessoalmente a divulgação da sua identidade. Isto pode ser necessário após o início de um processo de investigação.

7. Segurança contra retaliações

Retaliações contra pessoas que fazem uma denúncia de exploração, abuso ou assédio sexual ou que fornecem informações sobre tal comportamento são extremamente proibidas. As retaliações podem assumir a forma de violência física, ameaças, insultos, chantagens ou ameaças de chantagem contra o indivíduo que apresentou a denúncia por assédio sexual ou contra a testemunha. As retaliações representam uma falta grave e serão tratadas com procedimentos disciplinares.

8. Documentação

O responsável do Departamento de Recursos Humanos deve documentar os resultados de eventuais reclamações ou investigações sobre assédio sexual e as medidas disciplinares adotadas. A documentação do treinamento também deve ser mantida nos arquivos dos funcionários.

ASSINATURA DA POLÍTICA DA ASSOCIAÇÃO DE APOIO PSICOSSOCIAL PARA A PREVENÇÃO DA EXPLORAÇÃO, ABUSO E ASSÉDIO SEXUAL (PSEAH)

Política PSEAH, assinada por e em nome da Associação de Apoio Psicossocial

Nome: _____ Assinatura _____ Data _____

Designação: Representante de País.

Assinado pelo funcionário/colaborador/parceiro da Associação de Apoio Psicossocial

Eu _____ ao assinar este acordo, aceito irrevogável e incondicionalmente os termos e condições estabelecidos na Política de PSEAH da AAPSS, que li, compreendi e que me comprometo a respeitar.

Assinatura _____ Data _____

Link de com documentos de Suporte

- Secretary-General's Bulletin Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse

<https://undocs.org/en/ST/SGB/2003/13>

- IASC Six Core Principles Relating to Sexual Exploitation and Abuse, 2019

<https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>

- United Nations Protocol On Allegations Of Sexual Exploitation And Abuse Involving Implementing Partners

https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/migrated/2018-09/un_protocol_on_sea_allegations_involving_implementing_partners_final.pdf

- Policy on a Victim-Centred Approach in UNHCR's response to Sexual Misconduct

<https://www.unhcr.org/media/policy-victim-centred-approach-unhcrs-response-sexual-misconduct>

- Glossary on Sexual Exploitation and Abuse

https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20English_0.pdf

- UNITED NATIONS PROTOCOL ON ALLEGATIONS OF SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE INVOLVING IMPLEMENTING PARTNERS

https://www.un.org/en/pdfs/UN%20Protocol%20on%20SEA%20Allegations%20involving%20Implementing%20Partners%20-%20English_Final.pdf