

# Manual da CARE, Treinamento de Prevenção de Assédio, Exploração e Abuso Sexual (PAEAS)



care<sup>®</sup>

CARE ACADEMY

Programa de Prevenção de Assédio Sexual, Exploração, e Abuso (PAEAS)

# Índice

<b>Introdução</b>	<b>4</b>
<b>Módulo 1: Introdução do PAEAS</b>	<b>5</b>
Conheça Jasmine	6
Introdução	8
Notícias	9
Uma Conversa Necessária	11
Uma Organização Não Governamental Internacional	12
Uma Conversa CARE	13
Uma Conversa Pessoal	14
Conclusão	15
<b>Módulo 2: O que é PAEAS?</b>	<b>16</b>
Definições Essenciais	18
Definições em Contexto	21
Mais Definições Essenciais	22
Definições em Contexto	25
Lembrando Ziya – Revisão	26
Lembrando Ziya – Explicação	27
Conclusão	28
<b>Módulo 3: Uma Série de Comportamentos</b>	<b>29</b>
Uma Série de Comportamentos	30
Mais Cenários	34
Imani e Santiago	34
Amir e Andrea	35
Daniel e Lourdes	36
Víctor e Isabella	37
Uma série de comportamentos – Respostas	38
Classificando Comportamentos Ambíguos	39
Classificando Áreas Ambíguas	40
Conclusão	41

<b>Módulo 4: Quando Reportar</b>	<b>42</b>
Introdução	43
Se Você Vir Algo, Diga Algo	43
Lourdes e Daniel	44
Nancy, Santiago, e Imani	45
O que a Nancy está Pensando?	47
O que Acontece Quando Você Reporta	48
Onde Reportar	49
O Processo de Investigação	50
Após Reportar	51
Conclusão	52
<b>Módulo 5: Seu Papel no PAEAS</b>	<b>53</b>
O que o Victor está fazendo?	54
A Realidade	56
As Pessoas da CARE	57
Desequilíbrios de Poder	57
Começa Com Você!	58
Responsabilidade Pessoal	58
O que a Daisy poderia ter feito?	59
Abordagem Centrada no Sobrevivente	60
Coloque PAEAS em Ação	61
Conclusão	61
<b>Módulo 6: O que fazer e FAQs</b>	<b>62</b>
Como Submeter Um Relatório	63
Nossa Política PAEAS	68
Perguntas Mais Frequentes (FAQs)	71
Conclusão	73

# Introdução

## Manual da CARE, Treinamento de Prevenção de Assédio, Exploração e Abuso Sexual (PAEAS)

Garantindo que o quadro de funcionários da CARE e pessoal relacionados estejam cientes dos riscos de assédio, exploração e abuso sexual (AEA) é fundamental para proteger o quadro de funcionários da CARE, pessoal relacionado, participantes de programas e membros da comunidade, dos perigos.

Todos os funcionários e pessoal relacionados **devem** compreender seus deveres e obrigações na criação de uma cultura de segurança e proteção que esteja alinhada com nosso compromisso com os valores fundamentais da CARE.

**O treinamento PAEAS é obrigatório para todos os funcionários da CARE e pessoal relacionado.** Criamos este manual para os funcionários e pessoal relacionados que não têm acesso à Internet, e eles são obrigados a concluir este treinamento como prioridade. Este manual cobre os mesmos módulos do treinamento PAEAS online da CARE e está em um formato que pode ser facilmente traduzido para os idiomas locais.

Os escritórios nacionais CARE e os líderes de RH devem garantir que os funcionários da CARE e pessoal relacionados que não foram capazes de concluir o curso online tenham acesso a este manual. O treinamento pode ser realizado individualmente ou em grupos. Assim que o treinamento for concluído, o nome do aluno deve ser registrado no escritório nacional e um certificado de conclusão deve ser emitido para o aluno. Devem ser mantidos registros de conclusão, pois isso é verificado todos os anos.

Este manual também pode ser disponibilizado aos parceiros.

Se você tiver dúvidas relacionadas a este manual, entre em contato com o departamento PAEAS do escritório de seu país.

—CARE USA Safeguarding e Time PAEAS

# Módulo 1: Introdução de PAEAS

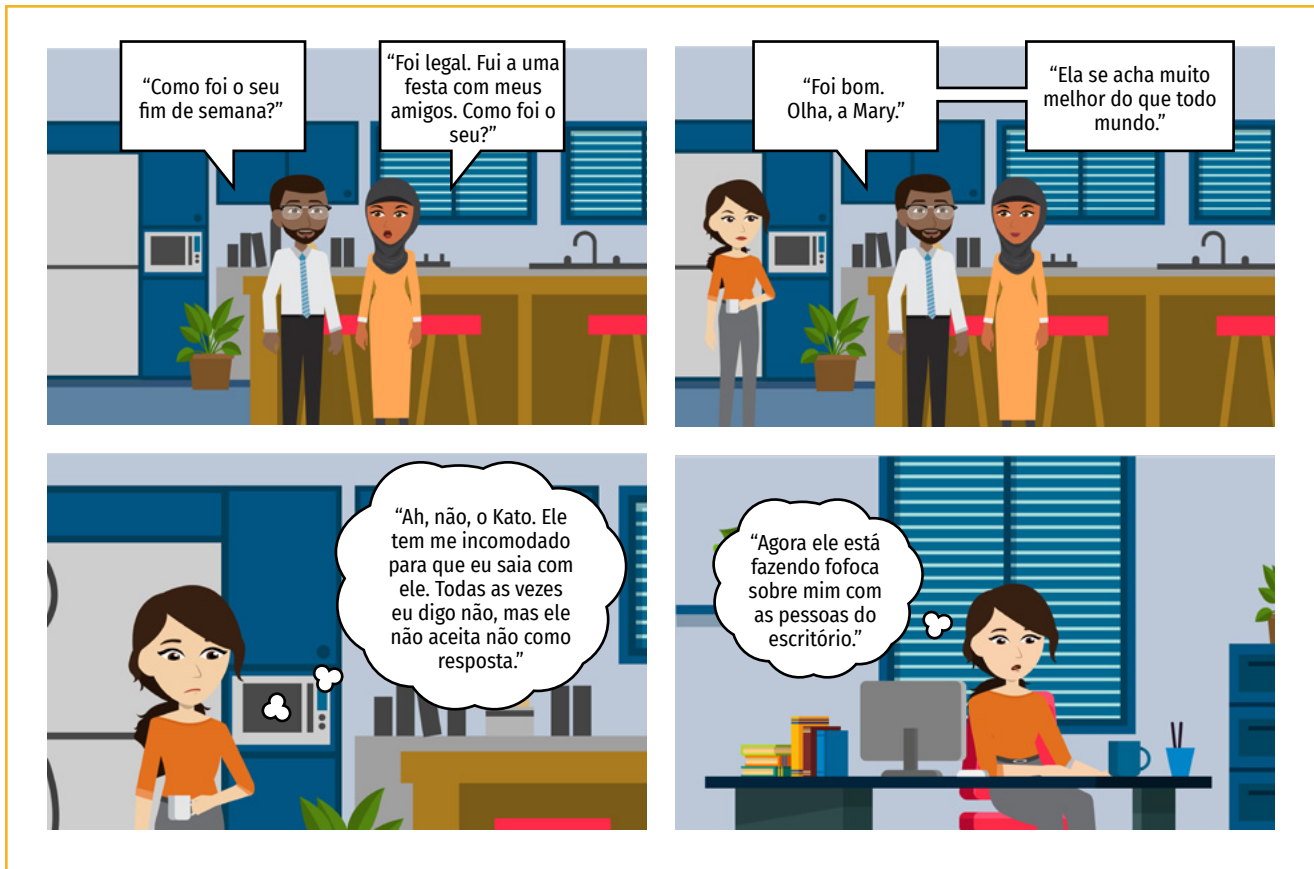
## Conheça Jasmine



Oi, eu sou a Jasmine e bem vindos ao curso. Eu irei guiá-los nessa jornada. Antes de falarmos sobre esse assunto sério, eu gostaria de começar compartilhando uma de nossas primeiras histórias breves e hipotéticas com você.

**A história da Mary** Mary é gerente de programa em um escritório da CARE. Recentemente, ela presenciou algumas situações questionáveis. Vamos ver o que aconteceu ontem.





É óbvio que Mary se sente desconfortável, rebaixada e humilhada pelos comentários de seus colegas. Engajar-se em comportamentos como esse não afeta apenas a pessoa que é o alvo, mas o ambiente de trabalho como um todo.

Neste curso, exploraremos muitos cenários diferentes nos quais os participantes e funcionários do programa CARE são assediados, explorados e até abusados sexualmente. Também exploraremos como você pode ter autonomia para ajudar a prevenir esses problemas no trabalho.



## Introdução

Este manual cobre questões sobre assédio, exploração e abuso sexual. Este curso pode ser delicado e desafiador se você ou algum conhecido já passaram por esses problemas. Este manual tem como objetivo capacitá-lo a prevenir o assédio, a exploração e o abuso sexual para nossa equipe, parceiros e participantes do programa.

Durante este curso, você pode reconhecer alguns comportamentos que você experienciou ou testemunhou outros experienciando. Este curso o ajudará a identificar esses comportamentos e aprender como relatá-los para criar um ambiente de trabalho seguro para você e para as pessoas ao seu redor.



## Notícias

Infelizmente, assédio, exploração e abuso sexual ocorrem em nosso setor e têm atraído a atenção da mídia global. Leia cada uma dessas histórias para saber mais.

### Save the Children Abalada por Escândalo de Má Conduta Sexual

O CEO e o Diretor de Políticas e Defesa da Save the Children RU foram ambos acusados de assediar sexualmente várias colegas do sexo feminino em 2015. Em resposta, ambos os executivos deixaram a organização mais tarde. Ainda assim, um dos executivos passou a ocupar um cargo sênior no UNICEF, uma organização do mesmo setor. Durante a investigação em 2018, a Comissão de Caridade expressou preocupação sobre se a Save the Children “relatou adequadamente a extensão e natureza total” das alegações de má conduta sexual e permitiu que esse comportamento continuasse sem investigação adicional.

Este é um caso de acobertamento de assédio sexual grave de funcionários por uma organização de ajuda humanitária. A Save the Children foi afetada por muitas consequências, incluindo uma investigação sobre suas ações e a retirada voluntária de inscrições para novos financiamentos do Departamento para o Desenvolvimento Internacional (DDI) em 2018.

Leia mais em: <https://www.devex.com/news/save-the-children-suspends-dfid-bidding-amid-sexual-misconduct-scandal-92634>

### Má Conduta Sexual da Oxfam Levanta Mais Perguntas

O escândalo de má conduta sexual da Oxfam RU abalou o setor de ajuda humanitária nos últimos anos. Em 2011, a Oxfam criou um relatório interno que mostrou que havia investigado funcionários seniores, incluindo o então diretor do Haiti, por supostos exploração sexual e intimidação. Houve muitas alegações, incluindo funcionários da Oxfam pagando mulheres haitianas por sexo durante a resposta de ajuda humanitária ao terremoto de 2010 no Haiti. De acordo com um manual de treinamento da Oxfam de 2006, eles não proibiram os funcionários de usar prostitutas porque isso “infringiria suas liberdades civis”. Desde então, a Oxfam declarou que seu código de conduta foi atualizado para proibir o pagamento por sexo.

Embora a Oxfam tenha sido proativa ao se desculpar e tenha tomado medidas para mudar suas políticas, muitas pessoas sentiram que não foi uma resposta rápida e abrangente. Na verdade, o incidente desencadeou uma investigação pela Comissão de Caridade do Reino Unido e pelo Comitê de Desenvolvimento Internacional, o grupo parlamentar que analisa a ajuda humanitária do Reino Unido.

Leia mais em: <https://www.devex.com/news/exclusive-oxfam-did-not-ban-staff-from-paying-for-sex-until-last-year-93220>

## Onde o movimento #MeToo precisa ir em seguida

Você sabia que o movimento #MeToo tem mais de uma década? Está na hora de pensar sobre onde deve ir a seguir? O slogan de mídias sociais #MeToo foi criado pela ativista americana Tarana Burke em 2006 para mostrar solidariedade às vítimas de agressão sexual. Em 2017, o slogan se tornou viral, com mais de 12 milhões de postagens no Facebook em um único dia, quando celebridades da indústria do cinema de Hollywood foram acusadas de má conduta sexual. Desde então, ele foi compartilhado em mais de 80 países ao redor do mundo.

Ainda que muitas vezes associada com mulheres brancas ricas de Hollywood, #MeToo tem crescido ao longo dos anos para incluir muitas mais histórias de mulheres de muitas culturas e regiões do mundo. No entanto, ativistas dos direitos das mulheres dizem que há mais a ser feito. Ranjana Kumari, diretora do Centro de Pesquisa Social de Nova Delhi, diz que o movimento “tem que descer ao nível de uma mulher de aldeia que na trabalhando nas fazendas de alguém no campo ... a uma operária que está tentando trabalhar no indústria da construção ou na construção de uma estrada, e sendo explorada pelo empreiteiro “. Essa exploração pode vir na forma de ser apalpada por outras pessoas, abuso verbal, avanços sexuais indesejados e muito mais.

**FATO INTERESSANTE:** Em 1964, a Lei dos Direitos Civis tornou a discriminação ilegal nos Estados Unidos. Mais de duas décadas depois, em 1986, a Suprema Corte dos Estados Unidos protegeu ainda mais as pessoas, reconhecendo o assédio hostil no ambiente de trabalho pela primeira vez. No caso *Meritor Savings Bank v. Vinson*, uma mulher manteve um relacionamento sexual com seu chefe com medo de perder o emprego se terminasse o relacionamento. Neste caso, o Tribunal declara que se o *Meritor Savings Bank*, o empregador, sabia de avanços sexuais indesejados feitos por um empregado, o empregador é responsável por tomar as medidas cabíveis.

## Você trabalha em um ambiente de trabalho hostil?

Você sabia que comentários inadequados ouvidos por acaso podem ser suficientes para criar um ambiente de trabalho hostil? Considere situações como estas:

- Um colega de trabalho faz um comentário sexualmente sugestivo sobre você para outro colega de trabalho
- Um gerente faz uma piada sexista para outro gerente
- Um colega de trabalho encara e faz gestos faciais rudes para outro colega de trabalho

## Uma Conversa Necessária

Como você acabou de ver em notícias de todo o mundo, o assédio, a exploração e o abuso sexual se tornaram um tópico global.

É mais fácil lidar com esse assunto a distância, mas pode se tornar difícil quando está perto de você, seja na sua comunidade, no seu local de trabalho, na sua região ou nas suas redes sociais.

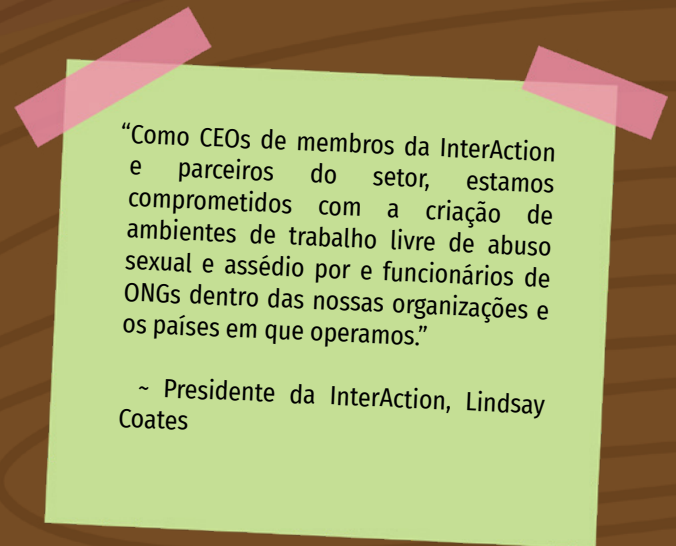
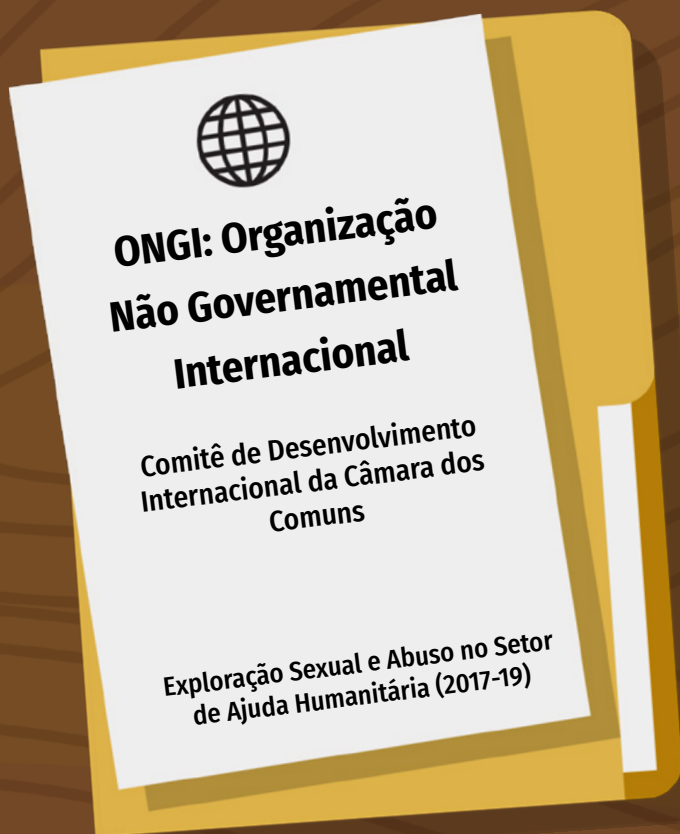
**O assédio, a exploração e o abuso sexual podem acontecer em qualquer lugar e com qualquer pessoa. Mais casos de assédio, exploração e abuso sexual estão sendo relatados.**

**VEJAMOS COMO OUTROS ABORDARAM ESSE ASSUNTO.**

# Uma Organização Não Governamental Internacional

Esta conversa foi priorizada recentemente em ONGIs devido a alguns casos importantes que vieram à tona no setor, o que levou a uma investigação aprofundada pelo governo do Reino Unido. Um importante relatório do governo, publicado como resultado do escândalo da Oxfam que aconteceu no Haiti, concluiu que o assédio sexual, a exploração e o abuso são endêmicos em todo o setor de ajuda humanitária internacional. Destacou uma cultura estabelecida de complacência entre as lideranças dessas organizações. A realidade desta

descoberta despertou uma chamada à ação. Mais de 100 organizações assinaram o compromisso da InterAction em 2018 para eliminar o abuso sexual dentro de suas organizações e áreas de operação. Quando confrontados com uma verdade horrível, eles foram capazes de enfrentar o desafio com ação. Esta ação demonstra seu compromisso com o fortalecimento de práticas e políticas existentes e implementação de novas práticas para proteger seus funcionários e as pessoas que servem.



## Uma Conversa CARE

Esta também é uma conversa da CARE. Somos conhecidos por nosso compromisso inabalável com a dignidade das pessoas; portanto, não podemos ser complacentes em nossa resposta a essa questão que abrange todo o setor. As pessoas que trabalham na CARE, ou estão em comunidades onde a CARE está envolvida, esperam e confiam que estarão livres de assédio, exploração e abuso sexual.

É por isso que devemos responder ao nosso apelo à ação, colocando as necessidades dos sobreviventes em primeiro lugar.

### COMEÇA CONOSCO!

Começamos alinhando nosso trabalho com nossa Missão, Visão, Foco e Valores.

Mantemos o compromisso de viver nossos valores

fundamentais. Trabalhamos incansavelmente para cumprir essas metas e proteger as populações vulneráveis que atendemos, mas a CARE não está imune ao assédio, exploração e abuso sexual. Encorajamos os relatórios e respondemos aos relatórios. Devemos permanecer vigilantes e conscientes para garantir a proteção das pessoas que servimos.

Isso envolve todos nós e todos temos o poder de agir. Precisamos garantir que nosso local de trabalho seja seguro para os funcionários e pessoal relacionado, as comunidades que servimos e os participantes do nosso programa.



**Assédio Sexual**

**Exploração**

**Abuso**



**Seguro para  
funcionários,  
comunidades que  
servimos e participantes  
dos nossos programas**

# Uma Conversa Pessoal

Isso deixa você e as contribuições que você pode fazer. Esta é uma conversa pessoal também. Você tem uma conexão com este assunto? O que significa para você saber que tem o poder de agir e a obrigação de denunciar? Reflita sobre esses comandos e marque a caixa para obter a resposta que melhor representa seu ponto de vista.

Discordo	Discordo Parcialmente	Neutro	Concordo Parcialmente	Concordo
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>A Prevenção de Assédio Sexual, Exploração, e Abuso (PAEAS) é importante para mim.</b>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>A Prevenção de Assédio Sexual, Exploração, e Abuso (PAEAS) requer que todos se envolvam.</b>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Tenho a responsabilidade de relatar incidentes de assédio sexual, exploração e abuso que presencio, ouço falar ou experiencio.</b>				

## Conclusão

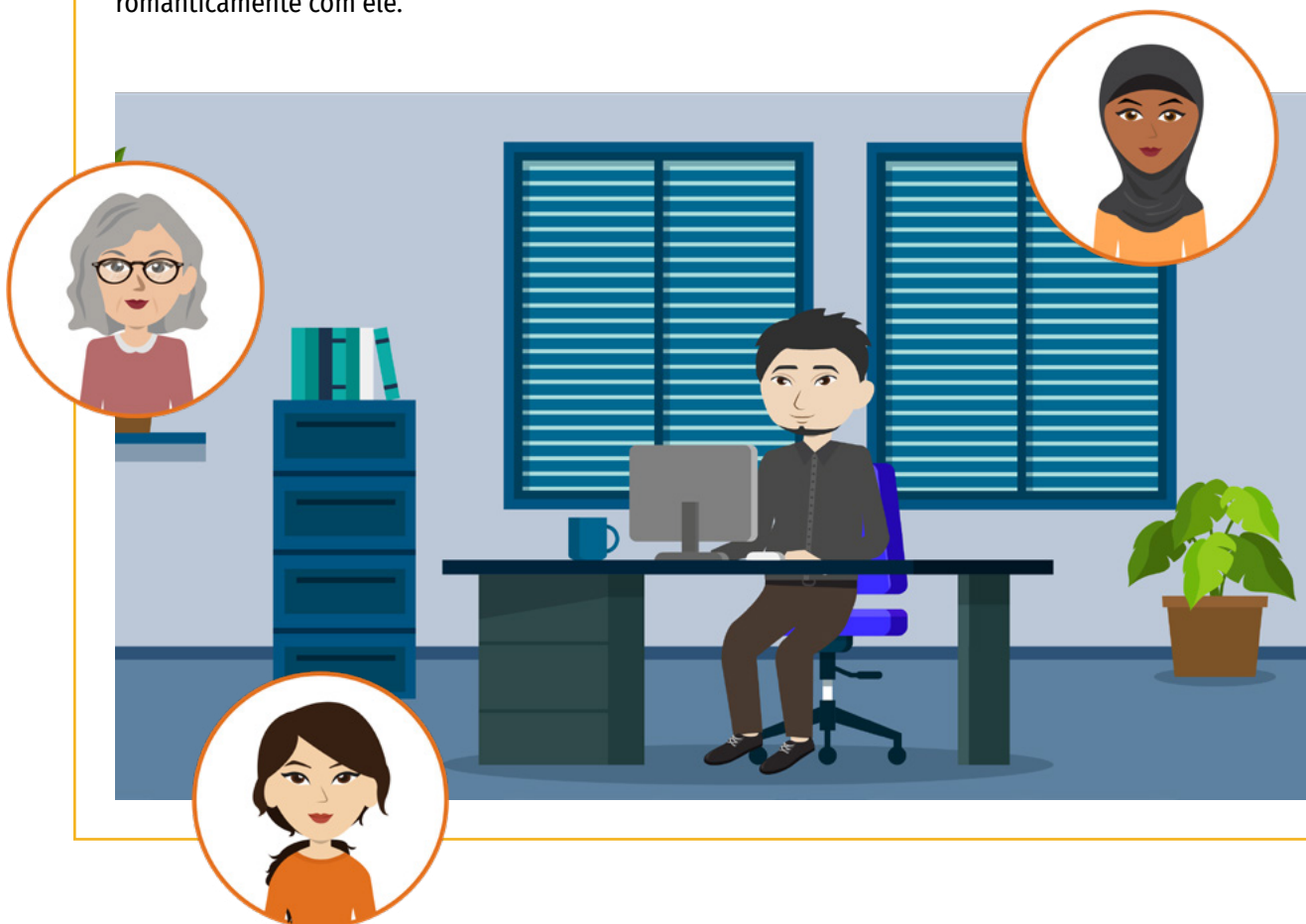
No início deste módulo, vimos o que aconteceu com Mary. Vamos explorar outro cenário hipotético. À medida que exploramos o que podemos fazer para impedir o assédio sexual, mantenha esse cenário em mente. No final do curso, iremos revisitá-lo de uma nova perspectiva.

### A História do Trevor

Trevor é Diretor Nacional há 11 anos e é conhecido por seu charme e contribuições para o setor. É um tanto conhecido, embora não discutido abertamente, que ele teve várias relações sexuais com funcionárias em seu escritório. Muitos acham que esses membros da equipe são tratados visivelmente melhor do que outras mulheres da equipe que não estão envolvidas romanticamente com ele.

#### É ESTE UM CASO ENVOLVENDO UMA POSSÍVEL MÁ CONDUTA SEXUAL?

Durante este curso, você vai explorar este tema, quando e como relatar, e seu papel na prevenção.



# Módulo 2: O que é PAEAS?



Vamos começar com outro relato.

## A história da Ziya Ziya está compartilhando o que tem acontecido com seu Diretor Nacional e participantes do programa recentemente.



Ziya sabe que Kato está com a CARE há cinco anos e se tornou conhecido por seu trabalho árduo, compromisso com a missão da organização e sua capacidade de resolver problemas. Kato é Diretor Nacional e isso lhe deu grande respeito na comunidade.



Embora não seja discutido abertamente, muitos funcionários viram Kato fazer comentários aos participantes do programa menores sobre sua aparência.



Ziya até viu Kato “acidentalmente” roçar em jovens garotas participantes do programa e depois olhar para seus corpos.



Ziya ouviu por acaso que alguns dos participantes do programa se sentem desconfortáveis durante as reuniões da comunidade e têm medo de falar.



Neste módulo, iremos explorar a linguagem que a CARE usa ao falar sobre a Prevenção de Assédio, Exploração e Abuso Sexual (PAEAS).

# Definições Essenciais

## Proteção & PAEAS

Temos a responsabilidade de garantir que nossa equipe, operações e programas não causem danos. Isso significa proteger as populações vulneráveis de funcionários, participantes de programa<sup>1</sup> (incluindo crianças<sup>2</sup>) e pessoal relacionados do risco e exposição a assédio, exploração e abuso sexual. A **Prevenção de Assédio, Exploração e Abuso Sexual** ou **PAEAS** e **Proteção à Criança (PC)** são formas de proteção.

## Assédio Sexual

Assédio Sexual é qualquer avanço, comentário, pedidos sexuais expressos ou implícitos, toque, piada, gesto ou qualquer outra comunicação ou conduta de natureza sexual, verbal, escrita ou visual, de qualquer pessoa a outro indivíduo. Isso inclui assédio sexual dirigido a membros do mesmo sexo ou do sexo oposto e inclui assédio com base na orientação sexual.

O assédio sexual é inaceitável e torna-se ilícito quando:

- a submissão a tal conduta torna-se um termo ou condição de emprego implícito ou explícito;
- a submissão ou rejeição de tal conduta é usada como base para qualquer decisão de emprego;
- ou a conduta tem o propósito ou efeito de interferir injustificadamente no desempenho de trabalho de um indivíduo ou de criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo.

## Exploração Sexual

Exploração Sexual é qualquer tentativa ou abuso real de uma posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança para fins sexuais. Isso inclui algum tipo de troca, como lucrar monetariamente, socialmente ou politicamente com o ato sexual. Isso também pode ser referido como “quid pro quo”. Um exemplo é um Gerente de Programa que não fornece ajuda alimentar a um participante do programa, a menos que ele ou ela tenha um ato sexual.

<sup>1</sup>PARTICIPANTE DE PROGRAMA: Um Participante de Programa é alguém que recebe assistência da ajuda de emergência da CARE ou do programa de desenvolvimento. Os participantes do programa são normalmente considerados parte de uma população vulnerável.

<sup>2</sup>CRIANÇA: A CARE define criança como qualquer pessoa com menos de 18 anos, independentemente das definições locais do país de quando uma “criança” se torna um “adulto”. Uma criança não pode dar consentimento para um ato sexual. Esta definição é baseada na idade especificada na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança (UNCRC) e é amplamente aceita em todo o setor.

---

## Abuso Sexual

O abuso sexual é a real ou ameaça de invasão física de natureza sexual, seja por força ou em condições desiguais ou coercivas. Abuso sexual infantil é o envolvimento de uma criança em atividade sexual que ela não compreende totalmente, para a qual não está preparada em termos de desenvolvimento e para a qual não pode dar consentimento, ou que viola as leis ou tabus sociais da sociedade. Isso inclui a coerção de uma criança para se envolver em qualquer atividade sexual ilegal, o uso exploratório de uma criança na prostituição ou outras práticas sexuais lícitas ou o uso exploratório de apresentações e materiais pornográficos.

As crianças podem ser abusadas sexualmente por outras crianças. Outras formas de abuso são abuso emocional<sup>3</sup>, negligência<sup>4</sup>, e abuso físico<sup>5</sup>.

---

## Ponto Focal PAEAS

Um Ponto Focal PAEAS (PF) é a pessoa designada para ajudar os funcionários a relatar assédio, exploração e abuso sexual. O PF PAEAS garante que os relatórios sejam feitos de forma adequada, geridos de forma apropriada e sensível e que os sobreviventes se mantenham informados. O PF PAEAS não investiga relatórios de PAEAS. Todas as investigações de relatórios são conduzidas por um investigador PAEAS imparcial e treinado<sup>6</sup>.

O PF PAEAS aumenta a conscientização sobre o PAEAS na empresa. Além disso, eles apoiam o Diretor Nacional (DN) e a Equipe de Proteção e PAEAS em todos os aspectos do PAEAS. No entanto, a responsabilidade pela gestão do PAEAS no Escritório Nacional (EN) permanece com o DN.

---

<sup>3</sup>Abuso emocional pode ser difícil de identificar pois não mostra sinais externos de abuso. O abuso emocional geralmente é uma expressão verbal, como gritos, críticas constantes ou uso de linguagem ameaçadora. O abuso emocional pode prejudicar a autoestima e o amor-próprio.

<sup>4</sup>Negligência é difícil de identificar. A negligência ocorre quando uma criança não tem alimentação, moradia, roupas ou cuidados médicos adequados. A negligência emocional acontece quando os pais não fornecem apoio emocional suficiente ou prestam muito pouca atenção a um filho.

<sup>5</sup>Abuso físico é a forma de abuso mais facilmente reconhecível. O abuso físico pode ser: bater, sacudir, queimar, beliscar, morder, sufocar, jogar, espancar e outras ações que causam ferimentos físicos, deixam marcas ou dor.

<sup>6</sup>Um investigador PAEAS é um membro da equipe da CARE que recebeu treinamento intensivo sobre como investigar com sensibilidade as denúncias de ASEA, enquanto mantém a confidencialidade e o foco centrado no sobrevivente.

---

## Sobrevivente

Um sobrevivente é uma pessoa que é, ou foi, assediada, explorada ou abusada sexualmente (ASEA). O termo “sobrevivente” implica força, resiliência e capacidade de sobrevivência. Você pode ver o termo “vítima” para significar a vítima das ações do suposto autor. No entanto, isso não tem a intenção de negar a dignidade e a agência dessa pessoa como indivíduo.

Temos o compromisso de garantir que nossa resposta ao assédio, exploração e abuso sexual seja centrada no sobrevivente. Ser centrado no sobrevivente significa que as necessidades, desejos e desejos do sobrevivente<sup>7</sup> orientam o processo e as ações tomadas no gerenciamento da acusação. Quando respondemos a um relatório<sup>8</sup> usando nossa abordagem centrada no sobrevivente, a resposta não é julgadora nem diretiva. A confidencialidade<sup>9</sup> e o consentimento informado são priorizados em cada etapa do processo.

---

<sup>7</sup>Se o sobrevivente tiver menos de 18 anos, é considerado abuso infantil<sup>10</sup> e deve ser denunciado às autoridades.

<sup>8</sup>RELATÓRIO: Um relatório é algo que um sobrevivente de AEAS ou alguém que testemunha ASEA envia para impedi-lo e apoiar um ambiente seguro para todos.

<sup>9</sup>CONFIDENCIALIDADE: A confidencialidade é algo que nos esforçamos para manter durante todo o processo de investigação. As informações estão disponíveis apenas para um pequeno número de pessoas autorizadas.

<sup>10</sup>CRIANÇA: A CARE define criança como qualquer pessoa com menos de 18 anos, independentemente das definições locais do país de quando uma “criança” se torna um “adulto”. Uma criança não pode dar consentimento para um ato sexual. Esta definição é baseada na idade especificada na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança (UNCRC) e é amplamente aceita em todo o setor.

## Definições em Contexto

Agora que você entende alguns termos, vamos praticar o uso de alguns deles na linguagem que você usaria no trabalho. Preencha os espaços em branco com as palavras ou frases corretas.

### Banco de palavras:

Proteção e PAEAS

Assédio Sexual

Exploração Sexual

Abuso Sexual

Ponto Focal PAEAS

Sobrevivente

Nós temos a \_\_\_\_\_ para garantir que nossa equipe, operações e programas não causem danos.

\_\_\_\_\_ é qualquer avanço sexual indesejado, comentário, demanda sexual expressa ou implícita, toque, piada, gesto ou qualquer outra comunicação ou conduta de desejo sexual.

\_\_\_\_\_ é qualquer abuso ou tentativa de abuso de posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança para fins sexuais.

\_\_\_\_\_ é a real ou ameaçada de intrusão física de natureza sexual, forçada ou sob condições desiguais ou coercivas.

O \_\_\_\_\_ garante que os relatórios sejam feitos de maneira adequada, gerenciados de maneira apropriada e sensíveis e que os sobreviventes permaneçam informados.

Temos o compromisso de garantir que nossa resposta ao assédio, exploração e abuso sexual seja centrada no \_\_\_\_\_

Quando você sabe como usar esses termos de forma adequada, ajuda a fortalecer a si mesmo e aos que estão ao seu redor.

## Mais Definições Essenciais

Aqui está mais da linguagem usada para falar sobre proteção. Reserve um tempo para estudá-los, porque você usará essas definições na próxima atividade.

---

### Aliciamento

Aliciamento é um processo usado com mais frequência por pessoas com interesse sexual em crianças<sup>11</sup> para preparar uma criança para o abuso sexual. Muitas vezes, é planejado com muito cuidado e pode durar semanas, meses ou até anos. Aliciar é fazer a vítima pensar que sexo com o agressor é normal ou que ela não tem escolha. Os infratores fazem isso construindo um relacionamento e uma conexão emocional, e muitas vezes trabalham em carreiras nas quais têm acesso a populações vulneráveis.

Um dos aspectos mais negativos do aliciamento é a maneira como ele imita relacionamentos genuinamente positivos. Isso pode deixar suas vítimas muito inseguras sobre em quem confiar, às vezes presumindo que não podem confiar em ninguém, mesmo em pessoas que parecem ser legais e se importam.

O aliciamento pode acontecer pessoalmente e online. O aliciamento também pode acontecer com adultos.

---

### Direitos Conjugais & Consentimento

Em alguns países, a lei estabelece que, uma vez casadas, as pessoas têm o direito de ter relações sexuais com seu parceiro, mesmo quando o parceiro não dá consentimento. Este é um direito conjugal, considerado exercível por lei.

No entanto, a CARE acredita que o consentimento é sempre necessário antes do contato sexual. Se o consentimento não for dado ou não puder ser dado<sup>12</sup> e ocorrer contato sexual, o ato é agressão sexual ou estupro. Esses são atos criminosos graves.

O consentimento não pode ser presumido. A ausência da palavra “não” não é consentimento. A comunicação aberta é importantíssima e, se houver dúvida, pergunte.

---

<sup>11</sup>CRIANÇA: A CARE define criança como qualquer pessoa com menos de 18 anos, independentemente das definições locais do país de quando uma “criança” se torna um “adulto”. Uma criança não pode dar consentimento para um ato sexual. Esta definição é baseada na idade especificada na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança (UNCRC) e é amplamente aceita em todo o setor.

<sup>12</sup>Consentimento não pode ser dado por uma criança..

---

## Imagens de Abuso Sexual Infantil

Imagens de abuso sexual infantil são quaisquer representações visuais sexualmente explícitas ou exibições de uma criança. Ver imagens de abuso sexual infantil não é um crime sem vítimas, é um ato de abuso sexual infantil. Se você visualizar essas imagens, está cometendo um crime. Isso é estritamente proibido e será informado às autoridades.

Nós não usamos o termo pornografia infantil, já que esta é uma deturpação das circunstâncias da imagem sendo visualizada. Imagens sexualmente explícitas de crianças são imagens de abuso sexual infantil, visto que uma criança não pode consentir.

A pornografia é proibida em dispositivos da CARE, nas nossas redes e no trabalho.

---

## Profissionais do sexo

Profissionais do sexo são pessoas que recebem dinheiro ou bens em troca de serviços sexuais e que conscientemente definem essas atividades como geradoras de renda, mesmo que não considerem o trabalho sexual como sua ocupação. Algumas populações vulneráveis podem ser forçadas a praticar sexo transacional (comida ou abrigo em troca de sexo) como forma de sobreviver e proteger suas famílias. Isso é conhecido como sexo por sobrevivência. Essas pessoas estão se envolvendo no trabalho sexual por desespero, não por escolha. Algumas podem ser forçadas a trabalhar com sexo por meio do tráfico humano ou da escravidão.

A CARE não tolera a contratação de profissionais do sexo (pagamento por sexo) ou qualquer tipo de sexo transacional por funcionários ou pessoal relacionados. Esta regra também se aplica em países onde o trabalho sexual é legal. Contratar profissionais do sexo ou explorar pessoas vulneráveis por meio de “sexo por sobrevivência” transacional é um ato de má conduta grave.

---

## Poligamia

A poligamia é a prática ou costume de ter mais de uma esposa ou marido ao mesmo tempo. Reconhecemos que a poligamia é praticada em alguns dos países em que trabalhamos.

---

## Espectador

Um espectador é uma pessoa que está presente quando um evento ocorre, mas não está diretamente envolvida. Espectadores podem estar presentes quando ocorre assédio, exploração ou abuso sexual - ou eles podem testemunhar as circunstâncias que levaram a essas ofensas.

Você pode ter ouvido o termo “intervenção do espectador” para descrever uma situação em que alguém que não está diretamente envolvido intervém para mudar o resultado. Intervir pode dar à pessoa com quem você está preocupado a chance de chegar a um lugar seguro ou deixar a situação.

**Temos o compromisso de garantir que nossa resposta ao assédio, exploração e abuso sexual seja centrada no sobrevivente.**

Ser centrado no sobrevivente significa que as necessidades, desejos e desejos do sobrevivente\* orientam o processo e as ações tomadas no gerenciamento da acusação. Quando respondemos a um relatório<sup>8</sup> usando nossa abordagem centrada no sobrevivente, a resposta não é julgadora nem diretiva. A confidencialidade<sup>9</sup> e o consentimento informado são priorizados em cada etapa do processo.



---

\* Um sobrevivente é uma pessoa que é, ou foi, assediada, explorada ou abusada sexualmente (ASEA). O termo “sobrevivente” implica força, resiliência e capacidade de sobrevivência. Você pode ver o termo “vítima” para significar a vítima das ações do suposto autor. No entanto, isso não tem a intenção de negar a dignidade e a agência dessa pessoa como indivíduo.



## Definições em Contexto

Agora que você entende alguns termos, vamos praticar o uso de alguns deles na linguagem que você usaria no trabalho. Preencha os espaços em branco com as palavras ou frases corretas.

### **Banco de palavras:**

**Aliciamento**

**Direitos Conjugais**

**Consentimento**

**Imagens de Abuso Sexual**

**Infantil**

**Profissionais do Sexo**

**Poligamia**

**Espectador**

A \_\_\_\_\_ é a prática ou costume de ter mais de uma esposa ou marido ao mesmo tempo. Reconhecemos que a poligamia é praticada em alguns dos países em que trabalhamos.

A CARA não tolera a contratação de \_\_\_\_\_ (pagamento por sexo) ou qualquer tipo de sexo transacional por funcionários ou pessoal relacionados.

Ver \_\_\_\_\_ é um ato de abuso sexual infantil e será informado às autoridades.

Um \_\_\_\_\_ é uma pessoa que está presente quando um evento ocorre, mas não está diretamente envolvida.

Se o \_\_\_\_\_ não for dado, o ato pode ser agressão sexual ou estupro.

\_\_\_\_\_ é um processo usado por pessoas com interesse sexual em crianças para preparar uma criança

Quando você sabe como usar esses termos de maneira adequada, ajuda a fortalecer a si mesmo e aos que estão ao seu redor.

## Lembrando Ziya – Revisão

Refletindo sobre a história que você ouviu antes, o que Ziya testemunhou o Kato fazendo?



**Assédio sexual de um participante do programa**

**Exploração Sexual**

**Aliciamento**

**Poligamia**

**Circule a sua escolha e vá para a próxima página para ver a resposta.**

## Lembrando Ziya – Explicação

Refletindo sobre a história que você ouviu antes, o que Ziya testemunhou o Kato fazendo?



### Assédio sexual de um participante do programa

Assédio sexual é qualquer avanço, comentário, demanda sexual expressa ou implícita, toque, piada, gesto ou qualquer outra comunicação ou conduta de natureza sexual, verbal, escrita ou visual indesejados, de qualquer pessoa a outro indivíduo. Os comportamentos repetidos de Kato de olhares e toques indesejados são formas de assédio sexual. Por conta de sua posição de poder, isso poderia eventualmente se tornar exploração sexual.

**Iremos explorar a linha tênue entre o assédio sexual e a exploração no próximo módulo.**

### Exploração Sexual

Há uma dinâmica de poder em jogo aqui, e o comportamento de Kato pode eventualmente se transformar em exploração sexual. No entanto, a exploração sexual envolve uma troca. Kato não está negando ou fornecendo nada às meninas se elas não atenderem seus pedidos sexuais.

### Aliciamento

Embora os comportamentos repetidos de Kato sejam direcionados às crianças, ele não as está aliciando. Aliciar é o processo de construção de um relacionamento e conexão emocional, onde a vítima pensa que o abuso sexual é normal ou sente que não tem escolha. As participantes do programa CARE deixam bem claro que suas interações com Kato são desconfortáveis e estranhas.

### Poligamia

Os comportamentos repetidos de Kato de olhares e toques indesejados não são poligamia. A poligamia é a prática ou costume de ter mais de uma esposa ou marido ao mesmo tempo.

# Conclusão

Agora você tem uma melhor compreensão dos termos usados para descrever a má conduta sexual. Conhecimento é poder e quanto melhor você entender esses conceitos, mais capacitado terá para manter a si mesmo e as pessoas ao seu redor protegidos contra assédio, exploração e abuso sexual.



# Módulo 3: Uma Série de Comportamentos

## Uma Série de Comportamentos



Vamos começar com outro relato.

Haruo, um funcionário sênior da CARE, compartilha o que está acontecendo com Eva, uma empregada doméstica que limpa sua casa. Eva foi anteriormente uma participante do programa CARE.

### A história da Lily

Eva trabalhou para Haruo por três anos e Haruo se tornou seu amigo e de sua família. Mas então, algo aconteceu com Eva.





Ao trabalhar para o Haruo por alguns dias, ele começou a deixar pequenos presentes para Lily.

Logo Haruo começou a comprar presentes maiores como joias e roupas.



Mais tarde, quando Lily estava vestindo o que ele havia dado a ela, ele fez uma pergunta.

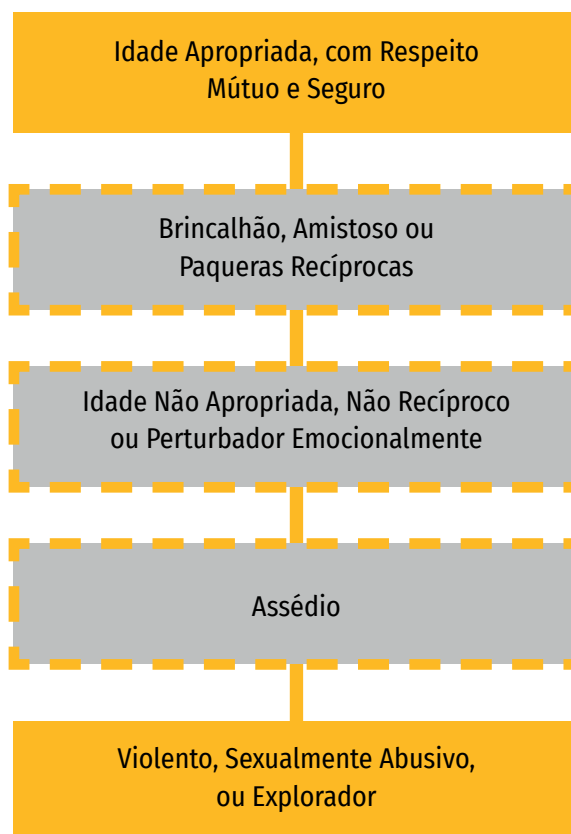


**Neste módulo, iremos explorar vários cenários e questões como essas em relação a assédio, exploração e abuso sexual.**

## Como é frequentemente o caso, você pode achar que é difícil de categorizar o comportamento de Haruo. Não era apropriado, mas também não era violento.

Todas as nossas interações pessoais existem em um *continuum* ou gama de comportamentos que podem ser divididos em categorias. É importante observar que essas categorias não são totalmente separadas e distintas. Isso ocorre porque as situações muitas vezes podem ser complicadas, abertas para interpretação e incluem muitas áreas cinzentas. No entanto, ao aprender sobre o *continuum* pela primeira vez, as categorias tornam-no mais fácil de entender.

Por um lado, há um comportamento adequado à idade, mutuamente respeitoso e seguro. Um exemplo é o namoro consensual entre dois adultos.



No outro lado está o comportamento violento, sexualmente abusivo ou explorador. Os exemplos incluem exploração sexual e estupro. Na maioria das vezes, as denúncias de assédio, exploração e abuso sexual feitas a organizações estão em algum lugar entre os dois.

## Uma “área cinzenta” é uma situação que pode ser difícil de julgar ou aberta à interpretação.

Exemplos das áreas cinzentas incluem:

### **Brincalhão, Amistoso ou Paqueras Recíprocas**

Flertes amigáveis platônicos (não sexual), com consentimento, entre dois adultos

### **Idade Não Apropriada, Não Recíproco ou Perturbador Emocionalmente**

Fazer comentários depreciativos e sexuais

### **Assédio**

Apalpando ou tocando outros inadequadamente





### Onde você acha que o comportamento do Harou se encaixa nessa série de comportamentos?

#### **Brincalhão, Amigoso ou Paqueras Recíprocas**

Flertes amigáveis platônicos (não sexual), com consentimento, entre dois adultos

#### **Idade Não Apropriada, Não Recíproco ou Perturbador Emocionalmente**

Fazer comentários depreciativos e sexuais

#### **Assédio**

Apalpando ou tocando outros inadequadamente

### **O comportamento de Harou é inapropriado para a idade**

Harou é um adulto e Lily é uma criança (com menos de 18 anos). Também não era mútuo, já que Lily não encorajava nenhum dos comportamentos de Harou. Por último, foi Perturbador Emocionalmente para Lily, pois ela se sentia desconfortável em aceitar os presentes. O que Harou está fazendo é **inapropriado para a sua idade, Não Recíproco e Perturbador Emocionalmente** para Lily. É também uma forma de aliciamento.

# Mais Cenários



## Imani e Santiago

Imani e Santiago são recém-formados na casa dos 20 anos. Eles acabaram de começar a trabalhar como representantes de campo para a mesma Organização Não Governamental Internacional (INGO). No tempo que passaram juntos no trabalho, eles começaram a se sentir atraídos um pelo outro. Santiago decide convidar Imani para jantar. Imani diz que sim. Eles saem e se divertem muito no jantar. Eles decidem que gostariam de passar mais tempo juntos. Embora ainda não seja um relacionamento sério, eles decidem informar ao Gerente de RH do Escritório Nacional (EN) que estão namorando. Eles querem que isso permaneça confidencial, mas reconhecem que seu relacionamento pode criar um conflito de interesses.

### Onde esse cenário se encaixa na série de comportamentos?

Idade Apropriada, com Respeito Mútuo e Seguro

Brincalhão, Amistoso ou Paqueras Recíprocas

Idade Não Apropriada, Não Recíproco ou Perturbador Emocionalmente

Assédio

Violento, Sexualmente Abusivo, ou Explorador



## Amir e Andrea

Amir é um membro sênior da equipe nacional de uma equipe do programa que responde à crise da seca. A equipe acaba de solicitar pessoal adicional, a fim de ampliar a resposta. Quando Amir conheceu Andrea, sua nova distribuidora, sentiu que rapidamente se tornaram bons amigos e tinham muito em comum. Amir a convidou para um encontro. Andrea recusou educadamente e voltou ao trabalho. Amir pensou que ela apenas estava preocupada em namorar um colega de trabalho e que precisava ser convencida para saber que não havia problema. Ele repetidamente tentou persuadi-la e convidá-la para sair. Andrea se sentiu tão desconfortável com essas interações que começou a evitar trabalhar com Amir.

### Onde esse cenário se encaixa na série de comportamentos?

Idade Apropriada, com Respeito Mútuo e Seguro

Brincalhão, Amigoso ou Paqueras Recíprocas

Idade Não Apropriada, Não Recíproco ou Perturbador Emocionalmente

Assédio

Violento, Sexualmente Abusivo, ou Explorador



## Daniel e Lourdes

Daniel e Lourdes são estagiários na mesma escola e recentemente começaram a trabalhar para a CARE. Eles se conhecem há um tempo. Eles gostam de compartilhar risadas, fazer piadas apropriadas e, às vezes, zombar um do outro e flertar. No entanto, seu relacionamento é puramente platônico (não sexual) e eles estão preocupados em permanecer profissionais para com seus colegas de trabalho.

### Onde esse cenário se encaixa na série de comportamentos?

Idade Apropriada, com Respeito Mútuo e Seguro

Brincalhão, Amigoso ou Paqueras Recíprocas

Idade Não Apropriada, Não Recíproco ou Perturbador Emocionalmente

Assédio

Violento, Sexualmente Abusivo, ou Explorador



## Victor e Isabella

Victor é gerente do programa de emergências. Ele é responsável pela distribuição de alimentos. Isabella, uma participante do programa, e sua filha de 12 anos falaram com Victor em seu local de distribuição de alimentos. Ela compartilhou com ele que elas também precisam de outros serviços de saúde, como aconselhamento. Victor disse que poderia ajudá-los a receber esses serviços, se Isabella permitisse que ele fizesse sexo com sua filha.

### Onde esse cenário se encaixa na série de comportamentos?

Idade Apropriada, com Respeito Mútuo e Seguro

Brincalhão, Amigoso ou Paqueras Recíprocas

Idade Não Apropriada, Não Recíproco ou Perturbador Emocionalmente

Assédio

Violento, Sexualmente Abusivo, ou Explorador

## Uma série de Comportamentos – Respostas

### **Imani e Santiago**

Idade Apropriada,  
com Respeito Mútuo e Seguro

Imani e Santiago estão envolvidos em um comportamento seguro, de idade apropriada e mutuamente respeitosa. Ambos têm mais de 18 anos. Eles estão cientes do possível conflito de interesses que seu relacionamento pode criar. Eles relataram isso para garantir que sejam transparentes e que quaisquer mudanças nas práticas de trabalho possam ser consideradas pelo RH.

### **Amir e Andrea**

Assédio

Amir está assediando Andrea sexualmente. Quando ele continuou a tentar persuadi-la, isso não apenas a deixou desconfortável, mas afetou negativamente seu desempenho no trabalho.

### **Daniel e Lourdes**

Brincalhão, Amistoso  
ou Paqueras Recíprocas

Daniel e Lourdes estão demonstrando comportamento brincalhão e amigável. Ambos estão flertando um com o outro de uma forma que não viola a política e é respeitosa e confortável para ambos.

### **Victor e Isabella**

Violento, Sexualmente Abusivo,  
ou Explorador

Victor está explorando sexualmente Isabella e sua filha. Sugerir que qualquer suporte adicional ou básico depende de quaisquer atos sexuais (seja por ela ou por sua filha) é descaradamente explorador, contra a política da CARE e ilegal.

# Classificando Comportamentos Ambíguos

Agora que você explorou cinco tipos de comportamento, incluindo a história de Lily, vamos explorar alguns exemplos que não se encaixam facilmente em uma das categorias.

**Isso é o que chamamos de “áreas cinzentas”, que ocorre quando as regras não são claras ou você não tem certeza do que é certo ou errado. Isso pode ser difícil de classificar.**

Quando uma situação é vista como uma área cinzenta, ou ambígua, é quando pequenos detalhes podem fazer uma grande diferença sobre onde comportamentos específicos se enquadram no *continuum*.



**Por exemplo,**

se o comportamento de paquera de Daniel e Lourdes fosse excessivo e fizesse alguns de seus colegas no escritório se sentirem desconfortáveis, isso poderia mudar a categoria de flerte mútuo para potencialmente criar um ambiente de trabalho hostil para seus colegas de trabalho.

**Em outros casos, detalhes significativos podem mudar, mas o comportamento subjacente no *continuum* permanece o mesmo.**



**Por exemplo,**

se Víctor oferecesse a Isabella mais comida e apoio contínuo se ele fizesse sexo com ela, em vez de sua filha de 12 anos, seu comportamento ainda seria descaradamente explorador, contra a política da CARE e ilegal.

# Classificando Áreas Ambíguas

Aqui estão mais dois exemplos de áreas ambíguas. Leia cada cenário e aprenda sobre isso.



Em um evento da comunidade, você vê um membro sênior da equipe e um participante do programa brincando juntos e possivelmente flertando. Seu instinto é que há algo sexual acontecendo entre eles, mas você não sabe o que é e não tem nenhuma prova.



No campo você vê um Oficial de Programa que parece estar passando o tempo com as mesmas crianças diariamente. Ele brinca com elas e tem uma relação próxima com alguns deles.

## Área Cinzenta

Esta poderia ser uma interação inocente entre eles. Embora você não tenha nenhuma evidência de que algo impróprio esteja acontecendo, sua reação instintiva está lhe dizendo algo diferente. É por isso que esta é uma área cinzenta (ou ambígua). Você deve relatar sua suspeita para que os fatos possam ser estabelecidos e possamos garantir que nenhum dano esteja sendo feito ao participante do programa.

## Área Cinzenta

Você não viu nenhum comportamento impróprio evidente da parte dele em relação às crianças. No entanto, você está se questionando sobre qual é o interesse dele pelas crianças. Seu comportamento pode ser inocente ou pode ser aliciamento. É por isso que esta é uma área cinzenta. Você deve relatar sua suspeita para que os fatos possam ser estabelecidos e possamos garantir que nenhum dano esteja sendo feito às crianças.

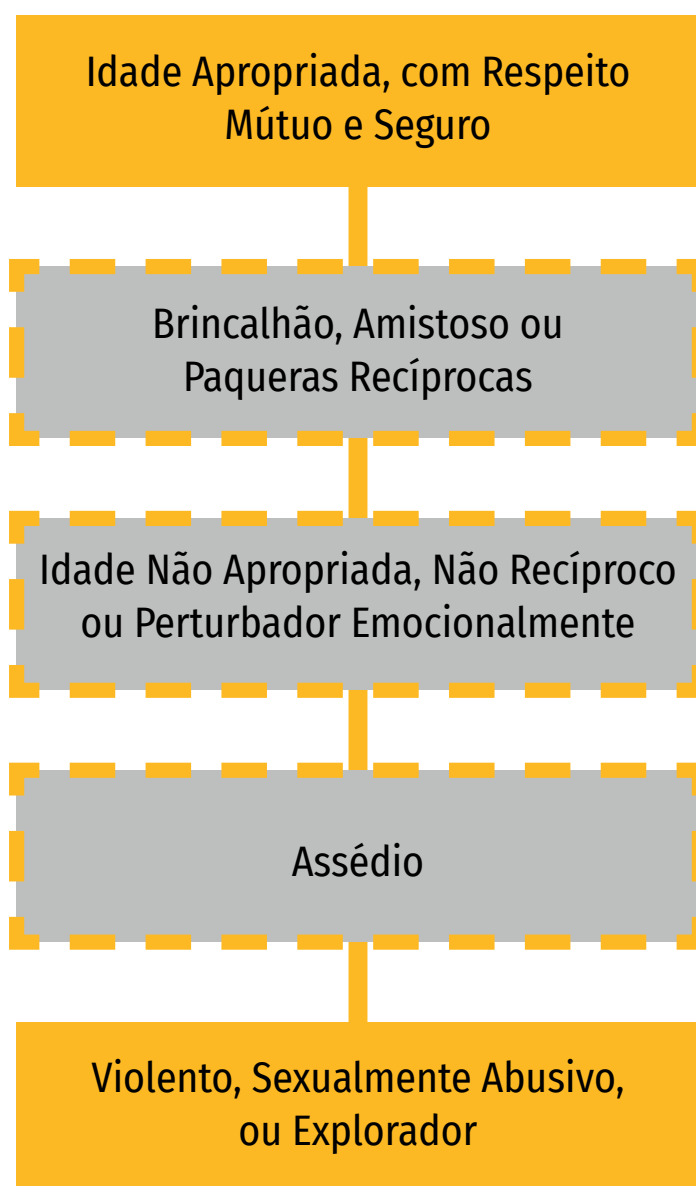


## Conclusão

Neste módulo, você explorou como todas as interações e comportamentos pessoais existem em um *continuum*. Agora você entende como uma interação adequada à idade, mutuamente respeitosa e segura pode evoluir para uma interação violenta, sexualmente abusiva ou exploradora.

Sabendo disso, deve ser mais fácil reconhecer quando uma interação é um problema ou tem potencial para se tornar um. Também ajuda você a pensar sobre onde suas interações podem cair no *continuum*.

No próximo módulo, você aprenderá mais sobre seu dever de reportar.

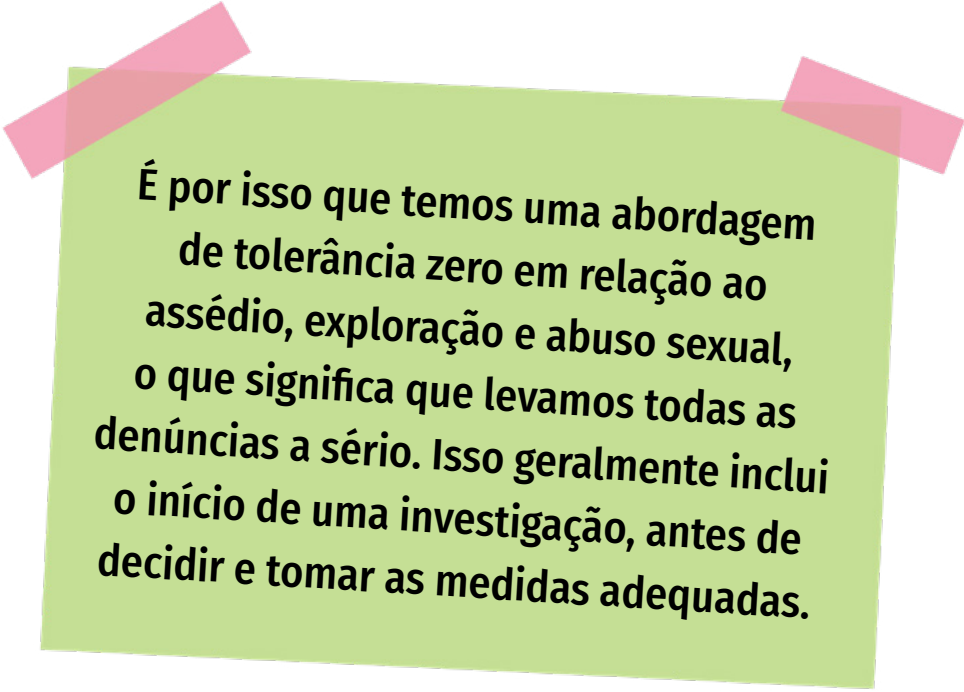


# Módulo 4: Quando Reportar

# Introdução

Agora que você entende a linguagem usada para falar sobre assédio, exploração e abuso sexual, vamos explorar quando e como denunciá-lo.

Pensando na série de comportamentos, se comportamentos prejudiciais, como comentários ou piadas ofensivos, forem tolerados, eles podem evoluir para atos mais graves de comportamentos prejudiciais ou inaceitáveis. Quanto mais comportamentos prejudiciais ou inaceitáveis ocorrem e permanecem incontestáveis, mais as pessoas correm o risco de sofrer assédio, exploração e abuso sexual.



**É por isso que temos uma abordagem de tolerância zero em relação ao assédio, exploração e abuso sexual, o que significa que levamos todas as denúncias a sério. Isso geralmente inclui o início de uma investigação, antes de decidir e tomar as medidas adequadas.**

## Se Você Vir Algo, Diga Algo

Se você vir algo, diga algo. Isso significa que se você testemunhar, ver, ouvir ou suspeitar de algo que possa ser assédio sexual, exploração ou abuso, denuncie.

Quanto mais cedo você relatar suas suspeitas, mais cedo será investigado e as ações apropriadas serão tomadas para proteger ou evitar que nossa equipe e as pessoas a quem servimos sofram qualquer dano.

Ao relatar, você não precisa ter todos os detalhes. Se você testemunhou uma interação desconfortável entre duas pessoas na cozinha, relate. Se você ouviu um boato sobre uma reunião de um líder sênior com um participante do programa em um momento incomum, denuncie. É normal confiar em sua “intuição” ou “instintos”.

**Não é importante que você tenha todos os fatos,  
mas é importante que relate suas suspeitas.**

## Lourdes e Daniel

### Lembra do cenário com Lourdes e Daniel do módulo anterior?

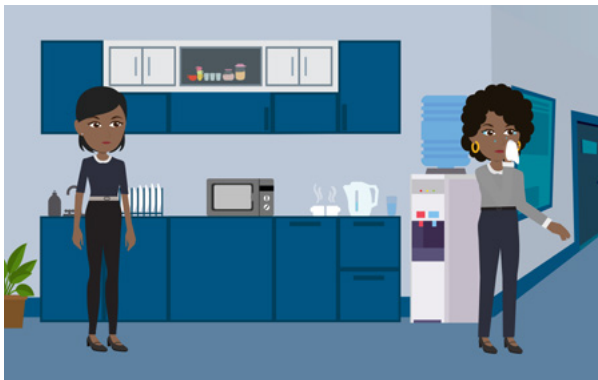
Seu comportamento de flerte estava se tornando excessivo e começando a incomodar os colegas. No entanto, Lourdes e Daniel acharam seu comportamento apropriado e inofensivo. Seus colegas hesitaram em relatar porque não sabiam se estavam “violando” alguma política da CARE. No entanto, porque eles estavam se sentindo desconfortáveis, eles deveriam ter relatado isso.

Isso é o que chamamos de “área ambígua”, que é quando as regras não são claras ou você não tem certeza do que é certo ou errado. Nessas situações, sua “intuição” ou “instintos” estão dizendo que algo não está certo. Você geralmente se sente desconfortável. Nessas situações, você deve ouvir seu instinto e fazer um relato.

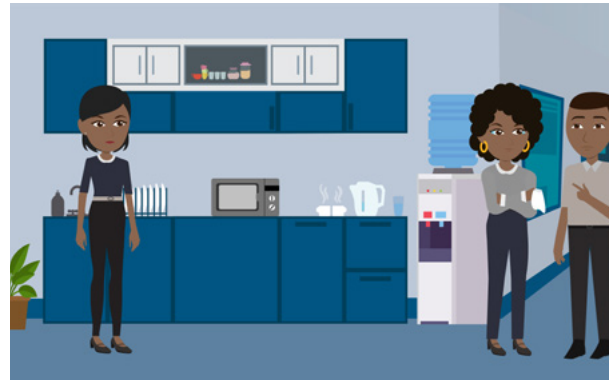


## Nancy, Santiago, e Imani

Vamos explorar outro cenário hipotético envolvendo Imani e Santiago do módulo anterior, assim como Nancy, uma funcionária da CARE que vê algo que ela suspeita ser assédio, exploração ou abuso sexual.



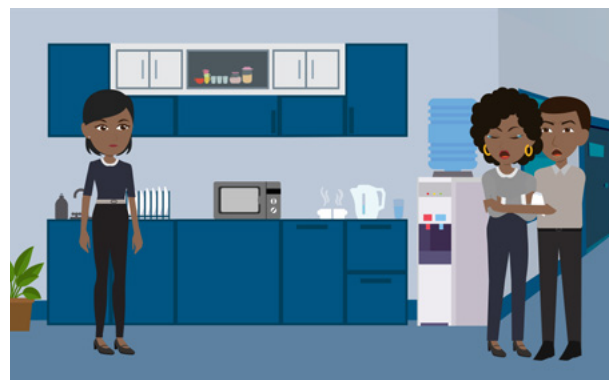
Nancy está na cozinha dos funcionários quando nota Imani enxugando os olhos com um lenço de papel. Parece que ela está chorando.



Nancy então vê Santiago se aproximando de Imani e eles começam uma conversa intensa. Eles sempre pareceram ter um bom relacionamento, então Nancy fica surpresa ao ver Imani ficar cada vez mais chateada. Suas vozes estão baixas e Nancy não consegue ouvir o que estão falando.



Santiago, em seguida, toca o braço de Imani suavemente, e continua a falar com ela. Ele move a cabeça para frente dando a impressão de que vai beijá-la.



Imani se afasta. Ele então começa a apertar seus braços e claramente a está machucando. Santiago parece zangado.

## Nancy, Santiago, e Imani



Imani tira as mãos de Santiago e se afasta dele. Ela se vira e anda muito rapidamente em direção à cozinha.



Nancy vê que Imani está visivelmente chateada e pergunta se ela está bem. Imani diz que está bem e que não quer conversar. Nancy diz a Imani que se ela mudar de ideia, está aqui para conversar. Ela também a lembra de que o Ponto Focal PAEAS também está disponível para conversar se ela se sentir mais confortável.



Imani parece alarmada e diz não com firmeza. Ela pega um copo d'água e sai rapidamente da cozinha. Nancy está preocupada com Imani. Ela estava claramente emotiva e fechada sobre a situação e sua interação com Santiago era desconfortável e suspeita. Ela sabe que é obrigada a relatar incidentes ou suspeitas de assédio, exploração e abuso sexual, mas está preocupada com as consequências de relatar esse incidente.



Nancy fica sozinha na cozinha. Ela está preocupada com o bem-estar de Imani, mas não tem certeza sobre muitas coisas. Nancy sabe que precisa relatar qualquer suspeita de assédio, exploração e abuso sexual, especialmente porque ambos são funcionários da CARE. Ela lembra que fazer isso está na política da CARE que ela revisou e assinou.

**Entretanto, essa política não aborda suas preocupações e medos sobre esta situação.**

## O que a Nancy está Pensando?

Nancy tem mais perguntas do que respostas. Leia para explorar o que está acontecendo em sua mente.

### Tenho que reportar

#### Política de Proteção Internacional da CARE sobre PAEAS: 5.1 Todos os Funcionários da CARE e Pessoal Relacionado

Todos os funcionários da CARE e pessoal relacionado compartilham a obrigação de prevenir, relatar e responder ao abuso, assédio sexual, exploração e abuso infantil. É responsabilidade de todos os Funcionários da CARE e Pessoal Relacionado cumprir a Política de Proteção e o Código de Conduta da CARE. Todos os Funcionários e Pessoal Relacionado da CARE devem ler esta política e assinar o Código de Conduta de Proteção ou assinar um Código de Conduta que seja consistente ou faça referência a esta política e ao Código de Conduta de Proteção.

### O que irá acontecer com Imani?

- Imani estará em perigo por causa de Santiago?
- Ele apertou os braços dela e parecia muito zangado - o que mais ele é capaz de fazer?
- E se Imani for casada - o que seu marido e a comunidade dirão ou farão?
- Eu não quero que ninguém fique em apuros.
- Fazer uma reclamação poderia piorar a situação para Imani?



### O que irá acontecer se eu relatar?

- Estou me colocando em perigo?
- E se Imani e Santiago descobrirem que eu os reporteï? Não havia mais ninguém por perto, e Imani sabe que eu vi o que aconteceu.
- E se ninguém acreditar em mim?
- E se eu interpretei mal a situação?

### E se eu não fizer nada?

- O Santiago irá ferir outras mulheres?
- Estou colocando outras pessoas, outras mulheres e meninas, em risco?
- Santiago já está fazendo isso com mais mulheres?

## O que Acontece Quando Você Reporta

Mesmo que Nancy não tem todos os fatos sobre Imani e Santiago, ela sabe que precisa para denunciar. Ela sabe que se relatar, um investigador treinado da PAEAS descobrirá os fatos. Clique para explorar a diferença entre reportar e investigar.



### Reportando

Uma denúncia é quando um indivíduo relata uma preocupação sobre assédio, exploração ou abuso sexual. Isso pode ser algo que você testemunha, ouve falar ou suspeita. Você não precisa saber os detalhes para fazer uma denúncia. Todos os relatórios são levados a sério devido à nossa política de tolerância zero. Tolerância zero significa que reconhecemos e tomamos as medidas adequadas para todos os relatórios. Os relatórios são responsabilidade de todos. Se você vir algo, diga algo.



### Investigando

Uma investigação é o processo usado para determinar se o incidente relatado é ou não real ou verdadeiro. Os resultados da investigação determinarão se a política da CARE foi violada ou não.

As investigações são conduzidas por investigadores PAEAS treinados que seguem um processo rígido, mas sensível, para identificar a verdade. As investigações respeitam a pessoa que fez a denúncia, o(s) sobrevivente(s), o sujeito da denúncia e as testemunhas.

Todos os esforços para conduzir uma investigação discreta e confidencial são feitos. Isso inclui a confidencialidade do assunto da denúncia.



## Onde Reportar

Nancy decide reportar. Ela acessa a CARELine em care.ethicspoint.com para relatar. Ela só sabe o que viu na cozinha, então só responde às perguntas para as quais sabe as respostas.



The screenshot shows the CARE website interface. At the top, there is a navigation bar with the CARE logo and menu items: PÁGINA INICIAL, CÓDIGO DE CONDUTA, and PERGUNTAS FREQUENTES. Language options are listed as العربية | English | Español | Français | Português. A warning message states: "ATENÇÃO! Esta página está hospedada nos servidores seguros da EthicsPoint e não é parte do site ou da intranet da CARE." The main content area is titled "Nosso compromisso" and contains several paragraphs of text. On the right side, there are three vertical buttons: "INFORME UMA PREOCUPAÇÃO ONLINE" (purple), "INFORME UMA PREOCUPAÇÃO POR TELEFONE" (orange), and "ACOMPANHE UMA DENÚNCIA" (green). At the bottom, a disclaimer reads: "A EthicsPoint NÃO É Um Serviço Do Tipo 190 (Polícia) Nem De Emergência. Não use este site para relatar eventos que apresentem ameaça imediata à vida ou à propriedade. Os relatórios enviados através deste serviço podem não receber uma resposta imediata. Se você precisar de assistência emergencial contate as autoridades locais."

**care** PÁGINA INICIAL CÓDIGO DE CONDUTA PERGUNTAS FREQUENTES

العربية | English | Español | Français | Português

**ATENÇÃO!** Esta página está hospedada nos servidores seguros da EthicsPoint e não é parte do site ou da intranet da CARE.

### Nosso compromisso

A CARE está empenhada em prevenir, detectar e corrigir fraudes, apropriações indevidas, discriminação, assédio sexual, exploração e abuso, apoio a terrorismo e outra conduta ilícita.

Queremos saber se você suspeita, ou observou ou experimentou, conduta injusta. Quanto mais cedo descobrimos que alguma coisa está errada em nossa organização, mais cedo podemos fazer algo sobre isso. Recomendamos que você compartilhe qualquer preocupação que possa ter.

Qualquer funcionário da CARE ou voluntário, sócio, vendedor, participante do programa ou outra parte externa pode usar este serviço para denunciar uma conduta inadequada.

Todas as denúncias de conduta indevida serão levadas a sério e uma investigação será realizada.

As denúncias podem ser apresentadas anonimamente e serão mantidas confidenciais na medida do possível, consistente com a necessidade de realizar uma investigação adequada.

Nós trataremos seriamente as divulgações de conduta indevida e protegeremos aqueles que levantam preocupações de boa fé. Nenhum funcionário sofrerá assédio ou retaliação.

Neste site você pode denunciar uma preocupação online ou por telefone e você também pode acompanhar uma denúncia.

**INFORME UMA PREOCUPAÇÃO ONLINE**

**INFORME UMA PREOCUPAÇÃO POR TELEFONE**

**ACOMPANHE UMA DENÚNCIA**

**A EthicsPoint NÃO É Um Serviço Do Tipo 190 (Polícia) Nem De Emergência**  
Não use este site para relatar eventos que apresentem ameaça imediata à vida ou à propriedade. Os relatórios enviados através deste serviço podem não receber uma resposta imediata. Se você precisar de assistência emergencial contate as autoridades locais.

## O Processo de Investigação

Nancy fez a coisa certa ao relatar. Ela se sente confiante em sua decisão e sabe que seu relatório protegerá Imani. Reveja cada etapa para explorar o que vai acontecer com o relatório de Nancy.

---

### Queixoso

Uma pessoa que sofre (um suposto sobrevivente) assédio, exploração ou abuso sexual **OU** uma pessoa que testemunha, ouve falar ou suspeita de um incidente de assédio, exploração ou abuso sexual.

---

### Relatório Feito

O queixoso visita a CARELine ([care.ethicspoint.com](http://care.ethicspoint.com)) e liga ou preenche um formulário online para fazer uma denúncia.

---

### Alegação

O relatório feito pelo queixoso torna-se uma alegação, o que é uma declaração dos fatos.

---

### Investigação

Uma investigação é o processo usado para determinar se o incidente relatado é ou não real ou verdadeiro. Os resultados da investigação determinarão se a política da CARE foi violada ou não.

As investigações são conduzidas por investigadores PAEAS treinados que seguem um processo rígido, mas sensível, para identificar a verdade. As investigações respeitam a pessoa que fez a denúncia, o (s) sobrevivente (s), o sujeito da denúncia e as testemunhas.

Todos os esforços para conduzir uma investigação discreta e confidencial são feitos. Isso inclui a confidencialidade do assunto da denúncia.

Todos os esforços para conduzir uma investigação discreta e confidencial são feitos. Isso inclui a confidencialidade do acusado.

---

### Ações Apropriadas

“Ação apropriada” é a ação de gerenciamento realizada com base nos resultados da investigação.

## Após Reportar

Um investigador da PAEAS respondeu ao relatório de Nancy e começou a reunir mais fatos sobre a situação e iniciou uma investigação delicada. A investigação revelou que Imani estava, de fato, sofrendo uma forma de assédio, exploração e abuso sexual de Santiago. Santiago foi demitido de seu trabalho devido a seu comportamento, que o impedia de assediar, explorar e abusar sexualmente de outras pessoas.

Porque Nancy relatou o incidente que viu, ela foi capaz de ajudar Imani e proteger os outros.

Imani recebeu apoio de seu ponto focal PAEAS, que foi capaz de fornecer recursos e serviços externos. Imani decidiu buscar ajuda de nosso serviço de apoio psicossocial.





## Conclusão

Agora você sabe quando e como denunciar assédio, exploração e abuso sexual. Você também tem uma melhor compreensão do que acontece quando e depois de fazer uma denúncia.

O cenário que você viu hoje mostrou como o assédio, a exploração e o abuso sexual podem parecer para um espectador. Lembre-se de que você não precisa ter todos os detalhes ao fazer uma denúncia. Se você testemunhou uma interação desagradável ou ouviu um boato, denuncie. É normal confiar em sua “intuição” ou “instintos”. Se você vir algo, diga algo.

# Módulo 5: Seu Papel no PAEAS



Vamos começar com outra história. Está perto do fim do dia no campo em um projeto educacional. Daisy, uma colega da CARE, nota que Victor, um membro da equipe de monitoramento e avaliação, tem passado muito tempo com um grupo de adolescentes. Daisy também percebeu que Sophia, uma das adolescentes, está usando roupas novas recentemente.

## O que o Victor está fazendo?



Victor se aproxima do grupo de adolescentes e começa a falar. Ele imediatamente elogia a Sophia. Daisy percebe que isso deixa Sophia e Danika desconfortáveis. Daisy também se sente incomodada com o comportamento dele.



Victor pergunta a Sophia e Danika se elas gostariam de passar um tempo com ele depois que todos forem embora. Sophia e Danika concordam. Daisy acha estranho que ele não tenha convidado mais ninguém.



Alguns dias depois de terem ficado até tarde, Daisy vê Víctor segurando a mão de Sophia e o ouve se oferecendo para ajudá-la a estudar em particular. Daisy sente que isso é errado.



No dia seguinte, Victor pede a Sophia para ficar e ajudá-lo a organizar os livros depois que todos forem embora. Sophia concorda em ficar. Daisy sabe que algo está errado porque ela já organizou os livros e ele não convidou Danika para ficar e ajudar. Daisy está preocupada com Sophia.



Neste módulo, exploraremos mais cenários como este e veremos o papel que você desempenha na Prevenção de Assédio, Exploração e Abuso Sexual (PAEAS).

## A Realidade



A realidade é que situações como a de Victor acontecem. O assédio sexual, exploração e o abuso acontecem em todos os lugares e não podemos ser complacentes. Precisamos que pessoas como Daisy entendam seu papel na prevenção de assédio, exploração e abuso sexual e saibam quando denunciá-lo.





## As Pessoas da CARE

Somos conhecidos em todos os lugares por nosso compromisso inabalável com a dignidade das pessoas. As pessoas que trabalham na CARE, ou estão em comunidades onde a CARE está envolvida, esperam e confiam que não serão prejudicados.

A Prevenção de Assédio, Exploração e Abuso Sexual (PAEAS) envolve todos nós. Precisamos garantir que nosso escritório, comunidades e pessoas que atendemos estejam seguros. Todos nós temos o poder de agir e denunciar assédio, exploração e abuso sexual.



## Desequilíbrios de Poder

Como uma organização com a missão de alcançar a justiça social, conhecemos a realidade dos desequilíbrios de poder que existem, razão pela qual não podemos colocar a responsabilidade de relatar comportamentos prejudiciais ou inadequados apenas sobre o sobrevivente. Todos devemos estar vigilantes e conscientes para garantir que estamos todos contribuindo para a Prevenção de Assédio, Exploração e Abuso Sexual (PAEAS) diariamente.

Além de observar o comportamento de outras pessoas, devemos ter consciência de nossos próprios comportamentos e do impacto que isso tem sobre as pessoas ao nosso redor, especialmente quando existem desequilíbrios de poder. Pensando no *continuum* introduzido no módulo anterior, sabemos que todos os nossos comportamentos existem neste *continuum*. Também sabemos que comportamentos amigáveis podem rapidamente se tornar prejudiciais. Por exemplo, pense em Víctor, Sophia e Daisy. Víctor tem muito poder nessa situação, e é por isso que seus comportamentos “amigáveis” são vistos como nocivos.

Não é apenas importante que você denuncie o assédio, exploração e abuso sexual, mas também se certifique de que seu comportamento não está contribuindo para uma cultura que permite a ocorrência de assédio, exploração e abuso sexual.

## Começa com Você!

**A Prevenção de Assédio, Exploração e Abuso Sexual (PAEAS)** é um compromisso organizacional, mas é responsabilidade de todos. Começa com você!

Se vir, ouvir ou suspeitar desse comportamento, você deve denunciá-lo o mais rápido possível. Quanto mais cedo você relatar o que suspeita, mais cedo será abordado e as ações apropriadas serão tomadas para proteger e apoiar nossa equipe e as pessoas que atendemos.

Lembre-se de que, ao relatar, você não precisa ter todos os detalhes. Se você testemunhou uma interação desconfortável entre duas pessoas, denuncie. Se você ouviu um boato sobre uma reunião de um líder sênior com um participante do programa em um momento incomum, denuncie. É normal confiar em sua “intuição” ou “instintos”. Não é importante que você tenha todos os fatos, mas é importante que você relate suas suspeitas. “Se você vir algo, diga algo.”



## Responsabilidade Pessoal

Quando você trabalha para a CARE, você aceita a responsabilidade pessoal de defender nossos valores, cumprir nossas políticas e compartilhar nossa responsabilidade para fortalecer nosso compromisso com a PAEAS. Certifique-se de que seu comportamento não esteja contribuindo para uma cultura que permite a ocorrência de assédio, exploração e abuso sexual.

Lembre-se de que a questão não é se você acha seu comportamento apropriado, mas se alguém mais pode considerá-lo impróprio. Nem todos compartilham sua opinião sobre o que você considera apropriado. Além disso, você também precisa contribuir positivamente para uma cultura segura e encorajante, desafiando comportamentos inadequados que a afetam negativamente.

## O que a Daisy Poderia ter Feito?



**Vamos voltar à história de Victor, Sophia e Daisy. Daisy presenciou e observou 3 incidentes suspeitos, nos quais ela poderia ter tomado medidas imediatas.**

**“Ei, vocês querem ficar aqui e passar um tempo comigo quando todos forem embora? Eu trouxe meu violão.”**

Daisy poderia ter pedido Sophia e Danika se tivessem permissão dos seus pais para ficar até mais tarde. Ela também poderia ter perguntado se eles se sentiam confortáveis em ficar até mais tarde com Victor. Daisy também poderia ter ficado até tarde, para verificar se elas estavam bem. Imediatamente após isso, ela deveria ter relatado o incidente à CARELine ([care.ethicspoint.com](http://care.ethicspoint.com)).

**“Eu me diverti com você no outro dia. Percebi que você precisa de ajuda com seus estudos. Eu vou te ajudar.”**

Daisy poderia ter aproveitado essa oportunidade para sugerir que as participantes do programa estudassem juntas. Ela poderia ter sugerido que Sophia estudasse com alguém como Ana, outra participante do programa que se destaca nessa área, em vez de confiar em Victor. Imediatamente após isso, ela deveria ter relatado o incidente à CARELine ([care.ethicspoint.com](http://care.ethicspoint.com)).

**“Sophia, você pode me ajudar a organizar os livros do armazém depois do programa de hoje?”**

Daisy poderia ter perguntado a Sophia se ela se sentia confortável em ficar ou se Sophia se sentiria mais confortável se Daisy ficasse com ela. Ela sabia que Victor não precisava de ajuda. Imediatamente após isso, ela deveria ter relatado o incidente à CARELine ([care.ethicspoint.com](http://care.ethicspoint.com)).

## Abordagem Centrada no Sobrevivente

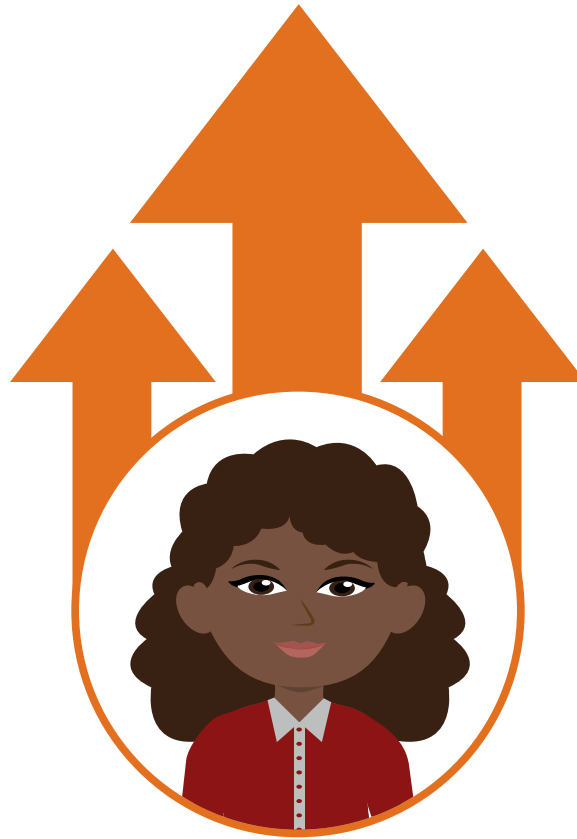
Quer o comportamento de Victor seja relatado por Daisy, Sophia, Danika ou qualquer outro espectador, nossa abordagem centrada no sobrevivente permanece, e todos os esforços para conduzir uma investigação discreta e confidencial são feitos. Os desejos do sobrevivente e a segurança e proteção do sobrevivente e da pessoa que fez o relatório são a primeira consideração em todas as respostas.



Se você é um sobrevivente, você terá:

- uma opinião no curso de ação que será tomado.
- apoio do seu Ponto Focal PAEAS.
- acesso a apoio psicossocial e médico.

Você não está sozinho.



## Coloque PAEAS em Ação

A Prevenção de Assédio, Exploração e Abuso Sexual (PAEAS) é um compromisso organizacional que começa com você. A CARE não está imune ao assédio, exploração e abuso sexual. Em todos os setores e locais de trabalho, é uma realidade incômoda que algumas pessoas se aproveitem de suas posições de poder e explorem outras. Você deve ficar vigilante e ciente do que está acontecendo ao seu redor. Se você vir, ouvir ou suspeitar de assédio, exploração ou abuso sexual, diga algo. Faça uma denúncia e incentive outros a denunciar. O relato é o que protegerá e evitará que as pessoas a quem servimos sejam prejudicadas. Nossa abordagem de tolerância zero garante que todos os relatórios sejam levados a sério. Transformar nosso compromisso com a Prevenção de Assédio, Exploração e Abuso Sexual (PAEAS) em ação e em uma realidade mais segura para os participantes do nosso programa e seus colegas de trabalho começa com você.

## Conclusão

Neste módulo, você explorou seu papel na Prevenção de Assédio, Exploração e Abuso Sexual (PAEAS) ou descobriu que existem muitas ações diferentes que você pode realizar para garantir a sua segurança e a de outras pessoas. Lembre-se de que a Prevenção de Assédio, Exploração e Abuso Sexual (PAEAS) começa com você! O próximo módulo irá guiá-lo em “como fazer” relatórios, pontos de política e perguntas frequentes.

# Módulo

## 6: O que fazer e FAQs

## Como Submeter Um Relatório



Nos módulos anteriores você viu uma série de situações em que um funcionário da CARE testemunhou, ouviu falar, ou suspeitou de assédio sexual, exploração ou abuso. Vamos rever algumas dessas situações. Clique em cada um dos cenários para revisar.



### Daisy Vê Algo Questionável

Daisy vê Victor tocando Sophia inadequadamente e combinando para que os dois fiquem sozinhos.



### Nancy Fala com Imani Sobre um Incidente

Nancy vê Santiago machucar o braço de Imani e parece irritado ao falar com ela. Ela fala com Imani e suspeita de assédio sexual.

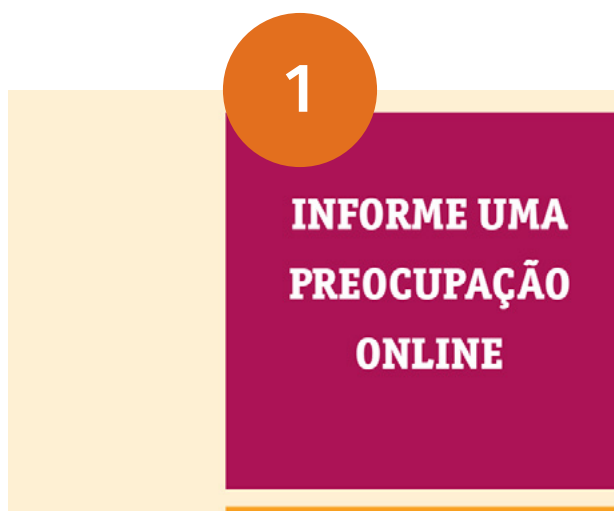


### Ziya Suspeita de Algo que Vê

Ziya vê Kato olhando para os corpos dos participantes do programa com menos de 18 anos e fazendo comentários sobre suas aparências.

Em cada um desses cenários, um funcionário da CARE precisava relatar o que testemunhou, ouviu falar ou suspeitou. Neste módulo, vamos mostrar como fazer um relatório usando o CARELine. Também revisaremos partes de nossa política e responderemos a algumas perguntas frequentes.

**Para fazer uma denúncia online, você vai usar o CARELine. Para começar: vá para care.ethicspoint.com em um computador ou dispositivo móvel.**



1. Clique em “INFORME UMA PREOCUPAÇÃO ONLINE”.
2. Em seguida, selecione o país em que está localizado. Logo você selecionará o país onde ocorreu o incidente que está relatando. Estes podem ou não ser locais diferentes. Clique no botão Continuar.
3. Em seguida, você selecionará o tipo de incidente que está relatando. Se você não tiver certeza de qual tipo de incidente seu relatório se enquadra, simplesmente selecione “Outro”.
4. Depois de selecionar o tipo, você será levado para uma nova página.

NAVEX GLOBAL

Você está agora em uma Área Segura da EthicsPoint | Emita um Relatório

A ETHICSPPOINT NÃO É UM SERVIÇO DO TIPO 190 (POLÍCIA) NEM DE EMERGÊNCIA.  
Não use este site para relatar eventos que apresentem ameaça imediata à vida ou à propriedade. Os relatórios enviados através deste serviço podem não receber uma resposta imediata. Se você precisar de assistência emergencial contate as autoridades locais.

\* Sim - Eu concordo com os Termos de e Condições para fazer este relatório.

**Forneça as informações como a seguir:**  
(\* Campos obrigatórios)

Organização/Camada: CARE  
Local onde ocorreu o incidente:  
Cidade: Estado/Distrito:  
CEP/Código Postal:  
País: Congo, Democratic Republic of the

\* Você deseja permanecer ANÔNIMO neste relatório?  
 Sim  Não

5. Esta página é onde você insere todos os detalhes que sabe sobre o incidente que está relatando.
6. A primeira pergunta no relatório pede que você verifique se o incidente que você está relatando não requer uma chamada para um serviço de emergência, como a polícia ou uma ambulância. Se o incidente exigir um serviço de emergência, entre em contato com as autoridades locais imediatamente e faça seu relato após o incidente ser resolvido.
7. A próxima pergunta pergunta se você gostaria de permanecer anônimo durante o seu relatório. Se você não se sentir à vontade para compartilhar sua identidade e quiser permanecer anônimo, selecione “Sim”. Como relator anônimo, você



7

**\* Você deseja permanecer ANÔNIMO neste relatório?**  
 Sim  Não

**Se quiser que a CARE saiba sua identidade informe o seguinte:**

Seu Nome:    
 Primeiro Nome Último Nome

Seu Telefone:

Seu E-mail:

Horário mais adequado para contato:

8

**Relatório - Assédio, exploração e abuso sexual**

**\* Identifique a(s) pessoa(s) que se encaixa(m) neste comportamento:**

	Primeiro Nome	Último Nome	Título	Exemplo:
#1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Mark, Fisher, Diretor de Auditoria Internacional
#2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
#3	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

9

**\* Há quanto tempo você acha que este problema tem ocorrido?**

- Selecione Um -  
 - Selecione Um -  
 Uma vez  
 Uma semana  
 De 1 a 3 meses  
 De 3 meses a um ano  
 Mais do que um ano  
 Não sabe

**\* Como você se sente em relação a esta transgressão?**

11

local seguro. Pedimos que você use seu relatório junto com a senha de sua escolha para retornar ao EthicsPoint através do site ou do telefone da linha de comunicação direta da 5-6 em dias úteis. Ao retornar em 5-6 dias úteis, você terá a oportunidade de rever qualquer pergunta de acompanhamento ou enviar mais informações sobre este incidente.

**Escolha uma senha para este relatório:**

\* Senha:

\* Digite a Senha novamente:

Suas senhas devem conferir e devem ter no mínimo quatro caracteres.

**Enviar Relatório**

receberá uma chave de segurança após o envio de seu relatório. Isso permitirá que você seja contatado por e-mail, mas continuará anônimo para quem está respondendo à sua denúncia. Não será solicitado que compartilhe nenhuma informação de identificação ao fazer o relatório. No entanto, se você se sentir confortável em compartilhar sua identidade, selecione “Não”. Você será contatado por meio das informações fornecidas no relatório.

8. Você deve ter notado o asterisco vermelho próximo a esta pergunta. Isso significa que esta é uma pergunta obrigatória. Você deve responder a todas as perguntas com um asterisco vermelho. No entanto, todas as perguntas sem um asterisco são opcionais.
9. Se você não souber a resposta a uma pergunta sem um asterisco vermelho, simplesmente ignore. Forneça o máximo de informações e detalhes possíveis. Se não tiver certeza de sua resposta a uma pergunta obrigatória, responda da melhor maneira possível.
10. Agora vamos ver o formulário e fazer um relatório juntos.
11. No final do relatório, você será solicitado a criar uma senha. Crie uma senha e clique em Enviar.
12. Nosso relatório foi enviado! Agora vamos ver o que acontece depois que você envia um relatório.

Quando um relatório é enviado, uma investigação padrão será iniciada. Leia cada etapa para ver como um relatório se torna uma investigação.

## Queixoso Faz um Relatório

Uma pessoa que experiencia (um suposto sobrevivente) ou que testemunha, ouve falar ou suspeita de um incidente de assédio sexual, exploração ou abuso faz uma denúncia usando um canal de denúncia estabelecido, como o CARELine ([care.ethicspoint.com](http://care.ethicspoint.com)).

## Notificação do Relatório é recebido

O relatório do incidente é registrado no sistema e a Equipe de Proteção e PAEAS é notificada. Se o relatório incluir uma alegação de assédio sexual, o Generalista de RH (GRH) também é notificado.

## Relatório é Revisado

A Equipe de Proteção e PAEAS e o Representante Legal conduzem uma revisão inicial e se conectam com o Ponto Focal PAEAS do Escritório Nacional. Juntos, eles conduzem uma avaliação de risco e determinam se há algum problema de segurança para o relator e o(s) sobrevivente(s).

A equipe então determina qual ação é necessária. Por exemplo, se não forem fornecidas informações suficientes no relatório, é provável que alguém se conecte com a pessoa que fez o relatório para obter mais informações antes de iniciar uma investigação. Se o relatório envolver um Parceiro Membro da CARE (PMC) ou doador, eles serão notificados de que o relatório está sendo revisado. Uma investigação extensa nem sempre é a resposta apropriada a uma denúncia. Isso pode resultar em uma simples investigação de apuração de fatos. Se for esse o caso, assim que forem encontradas informações suficientes, é apresentado um relatório e o assunto é encerrado.

## Uma investigação é conduzida

Isso determinará se o incidente relatado é ou não real ou verdadeiro. Os resultados da investigação determinam se a política da CARE foi violada ou não. As investigações são conduzidas por investigadores PAEAS treinados que seguem um processo rígido, mas sensível, para identificar a verdade. As investigações respeitam a pessoa que fez a denúncia, o (s) sobrevivente(s) e a(s) testemunha(s). Todos os esforços para conduzir uma investigação discreta e confidencial são feitos. Isso inclui a confidencialidade do assunto da reclamação.

## Relatório Final é Feito

Um relatório final da investigação é feito e compartilhado com o painel de tomada de decisão ou comitê disciplinar.

**Com base nas evidências coletadas na investigação, a alegação relatada é mais provável de ter ocorrido (mantida)**

Se a alegação relatada for mais provável que tenha acontecido (mantida), o comitê irá considerar os requisitos legais e as ações disciplinares. Eles vão falar com o(s) sobrevivente(s) e decidir sobre a conduta apropriada a ser tomada. A ação decidida será então executada. O comitê se comunicará com as partes envolvidas. Recursos e serviços externos para suporte serão oferecidos ao(s) sobrevivente(s).

**Com base nas evidências coletadas na investigação, é improvável que a alegação relatada tenha ocorrido (não mantida)**

Se a alegação relatada provavelmente não tiver ocorrido (não mantida), o comitê se comunicará com as partes envolvidas. Se houver razão para acreditar que é uma alegação falsa, uma investigação mais aprofundada será considerada.

## Relatório é Fechado

O relatório final é preenchido. Ações decididas foram tomadas e documentadas. O assunto está oficialmente encerrado.

## Nossa Política PAEAS

Nossa política sobre PAEAS foi estabelecida para proteger os seus direitos, como funcionário, participantes do nosso programa e parceiros. A Política de Proteção Internacional da CARE sobre a PAEAS se tornou uma ferramenta fundamental para estabelecer limites, diretrizes e melhores práticas para garantir que não causemos danos.

Embora você não precise saber todos os detalhes de nossa política, você deve entender seus componentes fundamentais. Vamos explorar algumas partes da política que o ajudarão a manter um ambiente seguro para todos na CARE. Analisamos a política real e a dividimos em uma linguagem mais informal para torná-la mais fácil de entender e falar sobre ela.

### Tolerância Zero

“A CARE tem uma abordagem de tolerância zero em relação ao abuso, assédio sexual, exploração e abuso infantil. Examinaremos cuidadosamente as alegações, investigaremos e tomaremos as medidas disciplinares apropriadas quando necessário, levando em consideração os direitos e interesses do sobrevivente, de acordo com a abordagem centrada no sobrevivente da CARE. Deixamos muito claro que abuso, assédio sexual, exploração e abuso infantil em qualquer forma, perpetrado por nossa equipe, parceiros ou outro pessoal relacionado, contra qualquer pessoa, não serão tolerados.”

EXPLICAÇÃO: “Tolerância zero” significa que tomaremos medidas quando recebermos denúncias de assédio sexual, exploração e abuso, examinaremos cuidadosamente as alegações e garantiremos que, ao investigarmos tais denúncias, seremos rigorosos, justos e imparciais. Somos muito claros sobre o que nós, como representantes da CARE, achamos que é certo e errado. Acreditamos fortemente que ferir outras pessoas é errado e garantiremos que qualquer pessoa que acreditamos, após um processo rigoroso, justo e imparcial, tenha ferido outras pessoas, sejam eles outros funcionários, pessoal relacionado ou participantes do programa, seja punido.

## Troca de Favores ou Bens por Sexo

“Como funcionário da CARE ou indivíduo relacionado, não trocarei dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador. Eu entendo que isso significa que não devo comprar sexo de ninguém em nenhum momento, ou trocar assistência que é devida aos participantes/beneficiários do programa por sexo.”

**EXPLICAÇÃO:** sabemos que algumas pessoas podem ser intimidadas ou controladas mais facilmente do que outras se estiverem em situações desesperadoras ou difíceis. Eles podem ser crianças ou famílias que precisam de dinheiro, comida, abrigo, roupas e proteção. Alguém com acesso a recursos pode oferecer essas coisas em troca de favores sexuais de pessoas que estão desesperadas. Acreditamos que isso é errado e prejudicial. Nossos funcionários e outros que trabalham conosco não devem pagar ou dar outras coisas em troca de favores sexuais. Isso inclui o pagamento dos serviços de profissionais do sexo.

Algumas pessoas podem achar que vender sexo é sua única opção porque não têm dinheiro e estão desesperadas. Eles precisam ganhar dinheiro para sobreviver. Acreditamos que essas pessoas devem poder viver com dignidade. Não há garantia de que as profissionais do sexo escolham este trabalho por sua própria vontade. Pessoas desesperadas podem sentir que esta é sua única opção e podem ser traficadas e forçadas a trabalhar com sexo. Proteger a dignidade dos mais vulneráveis é parte da missão da CARE, e esperamos que nossa equipe e pessoal relacionado tenham essa mesma crença. Se os funcionários da CARE decidirem usar os serviços de profissionais do sexo, serão punidos pela CARE, removidos da organização e possivelmente também denunciados à polícia. Como resultado disso, eles podem receber uma condenação criminal.

## Sexo com Participantes do Programa

“Como funcionário ou indivíduo relacionado da CARE, não irei me envolver em qualquer atividade sexual ou relacionamento sexual com participantes/beneficiários do programa. Estou ciente de que tais relacionamentos são proibidos. Eu entendo que tais relacionamentos são baseados em um uso impróprio de minha posição e dinâmica de poder inerentemente desigual e podem minar a credibilidade e integridade do trabalho da CARE. Eu entendo que devo declarar qualquer relacionamento existente anteriormente com participantes/beneficiários do programa ao meu gerente ou gerente de RH. Irei buscar orientação sobre esta proibição com a administração apropriada.”

**EXPLICAÇÃO:** Quando você trabalha para a CARE, é esperado que seja atencioso e responsável. Isso significa que você tem respeito por si mesmo, pela organização e pelas pessoas com quem trabalhamos. Você pode querer conhecer melhor alguém que é ajudado pela CARE com comida ou abrigo, e você pode querer ter um relacionamento com essa pessoa. No entanto, isso pode criar a impressão de que eles estão recebendo ajuda da CARE por conta do seu relacionamento com eles. Isso não seria justo para o participante do programa, porque ele pode pensar que precisa se relacionar com você para conseguir o que precisa. Se você alguma vez pensa que gostaria de ter um relacionamento com alguém que a CARE ajuda, você deve falar com seu gerente, RH ou Ponto Focal PAEAS sobre isso primeiro.

## Relatando Preocupações

“Todos os funcionários da CARE e indivíduo relacionado compartilham a obrigação de prevenir, relatar e responder ao assédio sexual, exploração e abuso e abuso infantil”.

**EXPLICAÇÃO:** Se você acha que alguém violou as regras e prejudicou ou machucou outra pessoa no trabalho, incluindo as pessoas que são ajudadas pela CARE, envie um relatório para que possamos descobrir o que aconteceu. Você pode enviar um relatório online em [care.ethicspoint.com](https://care.ethicspoint.com) ou pode falar com um gerente, RH ou Ponto Focal PAEAS para obter ajuda. Se você se sentir desconfortável ou inseguro ao usar seu nome e e-mail, você pode denunciar anonimamente através da CARELine.

## Perguntas Mais Frequentes (FAQs)

Este curso cobriu muitos assuntos para ajudá-lo a compreender e apoiar a Prevenção de Assédio, Exploração e Abuso Sexual (PAEAS). No entanto, ao aprender mais, você provavelmente terá mais perguntas sobre o que é ou não assédio, exploração e abuso sexual. Aqui estão as respostas para as perguntas mais frequentes.

### **P** Como sei quando/o que denunciar?

Denuncie sempre que testemunhar/ver, ouvir ou suspeitar de algo que possa ser assédio, exploração ou abuso sexual. Quanto mais cedo você relatar suas suspeitas, mais cedo ela será investigada e as ações apropriadas serão tomadas para proteger e prevenir as pessoas que atendemos e nossa equipe de sofrer assédio, exploração ou abuso sexual. Lembre-se de que, ao relatar, você não precisa ter todos os detalhes. Se você testemunhou uma interação desconfortável entre duas pessoas na cozinha, relate. Se você ouviu um boato sobre uma reunião de um líder sênior com um participante do programa em um momento incomum, denuncie. É normal confiar em sua “intuição” ou “instintos”. Não é importante que você tenha todos os fatos, mas é importante que você relate suas suspeitas.

### **P** Se eu fizer uma denúncia, tenho medo de que todos no trabalho saibam. O que posso fazer?

As denúncias feitas na CARELine são enviadas diretamente para o Departamento Jurídico de Atlanta, Geórgia, EUA e são lidas por um pequeno número de pessoas, cujo trabalho é manter a confidencialidade dessas denúncias. Os relatórios não são compartilhados com seu departamento ou gerente. Se você se sentir desconfortável ou inseguro ao usar seu nome e e-mail, você pode denunciar anonimamente através da CARELine. As investigações são conduzidas por investigadores PAEAS treinados que seguem um processo rígido, mas sensível, para identificar os fatos. Todos os esforços para conduzir uma investigação discreta e confidencial são feitos. Isso inclui a confidencialidade do assunto da reclamação (ADR). As investigações respeitam a pessoa que fez a denúncia, o(s) sobrevivente(s) e a(s) testemunha(s). Nossa abordagem centrada no sobrevivente está presente em todo o processo, desde os relatórios até a tomada de ações adequadas.

### **P** O que posso fazer se estiver sendo assediado sexualmente?

Recomendamos fortemente que você denuncie à CARELine ([care.ethicspoint.com](https://care.ethicspoint.com)). Se você se sentir desconfortável ou inseguro ao usar seu nome e e-mail, você pode denunciar anonimamente através da CARELine. Você também pode falar diretamente com um gerente, RH ou Ponto Focal PAEAS para obter ajuda.

## **P** **Só é assédio, exploração e abuso sexual se for um homem assediando uma mulher?**

Não, o assédio, a exploração e o abuso sexual podem acontecer entre duas pessoas do mesmo sexo ou sexo diferente. Embora as evidências sugiram que os homens são mais propensos a serem os autores, as mulheres também podem ser.

## **P** **Posso namorar alguém do trabalho? É assédio, exploração ou abuso sexual se eu convidar um colega para sair?**

A política da CARE não proíbe relacionamentos românticos entre colegas. Os funcionários que não estão em uma relação de subordinação ou na mesma equipe de projeto não podem representar conflito de interesses. No entanto, se ambos os funcionários se reportarem ao mesmo gerente ou houver dependências em sua relação de trabalho (por exemplo, uma dependência de aprovação financeira), um parceiro pode precisar ser transferido para outra unidade ou departamento. Nos casos em que há uma relação de subordinação ou desequilíbrio de poder, atenção adicional será necessária. Mais detalhes sobre isso podem ser encontrados na Política de Conflito de Interesses. Se você convidar um colega de trabalho para sair e ele afirmar que não está interessado, não pergunte de novo. Solicitações repetidas de um encontro podem constituir assédio, enquanto uma solicitação única e educada provavelmente não. Se um relacionamento realmente começar, revise a Política de Conflito de Interesses e entre em contato com o RH (se ditado pela política).

## **P** **É assédio, exploração ou abuso sexual se eu abraçar meu(s) colega(s) de trabalho?**

Você pode presumir que, por sempre ter abraçado seus colegas, está tudo bem. No entanto, você deve perguntar a seus colegas se eles estão bem com isso. Você deve cumprimentá-los de uma maneira que eles se sintam à vontade. Em diferentes culturas, abraçar pode não ser uma forma aceitável de saudação, assim como um aperto de mão não é. Se você não tiver certeza, pergunte. As pessoas podem não se objetar a esse comportamento pois pode criar conflito, mas quando questionadas, elas dirão como se sentem. Se você é gerente ou líder, é importante estar ciente da dinâmica de poder presente em cada interação. Você abraçando um subordinado é diferente do que dois colegas se abraçando no final de uma reunião. Quando você abraça alguém, pode-se perceber que você está usando seu poder para desrespeitar os limites de outra pessoa. Certifique-se de prestar atenção à linguagem corporal, se alguém não parece aberto a um abraço, não o abrace. Se você não tiver certeza, pergunte.



## **P Se um colega de trabalho ou supervisor comentar sobre minhas roupas ou aparência, isso é assédio, exploração e abuso sexual?**

Depende da natureza do comentário. Aconselhar um funcionário a se vestir de maneira mais profissional é improvável que seja considerado assédio sexual. Sugerir com frequência a um funcionário que ele use roupas mais reveladoras como forma de impressionar o chefe ou conseguir uma promoção é assédio sexual. Da mesma forma, um elogio inofensivo, como “esse é um belo suéter”, não seria assédio; mas se fosse seguido por uma referência sexual (“realmente mostra seu corpo”), ou um gesto como olhar malicioso, esse tipo de comportamento seria impróprio. A chave é se o comportamento cria um ambiente de trabalho hostil ou abusivo.

## **P No outro dia, um colega de trabalho me contou uma piada que tinha conteúdo sexual moderado. Não fiquei ofendido com isso, e nós dois achamos a piada engraçada. A piada é assédio, exploração e abuso sexual?**

Embora uma piada sozinha possa não significar assédio, exploração ou abuso sexual, pode criar um ambiente de trabalho hostil. Você precisa se lembrar que a questão não é se você acha isso ofensivo, mas se alguém pode ficar ofendido com isso. Nem todos compartilham sua opinião sobre o que você considera ofensivo ou apropriado para o escritório. Você precisa ser cuidadoso e ter consideração pelos outros com o que você fala no ambiente de trabalho.



## **Conclusão**

Neste módulo, você explorou como fazer uma denúncia, viu o que acontece quando uma denúncia é feita, aprendeu mais sobre nossa política e analisou as perguntas e respostas mais frequentes.



# Parabéns!

**Você concluiu todos os módulos do treinamento de Prevenção de Assédio, Exploração e Abuso Sexual da CARE. Esperamos que este curso tenha fornecido novas informações, esclarecido quaisquer dúvidas e fornecido as ferramentas para garantir que você mantenha um ambiente seguro e respeitoso na CARE.**

**Digite ou escreva seu nome aqui:**

**Lembre-se de ficar vigilante e atento e, se vir algo, diga algo!**