

**Política de Proteção da ADRA**

Incluindo Violência Baseada no Gênero, Exploração e Abuso Sexual, e Proteção da Criança

DOCUMENTO E ORIENTAÇÃO DO REGULAMENTO

Em vigor desde 18 de dezembro de 2012 (***Revisado em 2018***)

## ÍNDICE

Glossário.....	3
Propósito e Escopo.....	4
Definições.....	5
Princípios Orientadores da ADRA.....	7
Declaração do Regulamento da ADRA .....	8
Compromissos da ADRA.....	8
Código de Ética da ADRA.....	9
Prevenção de Assédio e Abuso Sexual.....	9
Resolução de Litígio.....	11
Proteção da Criança .....	11
Implementação deste Regulamento .....	12
Monitoração e Avaliação.....	12
Anexo 1: Declarações de Crenças e Princípios Operacionais.....	14
Anexo 2: Quatro Princípios de Proteção da Sphere; Seis Princípios Fundamentais da IASC Referentes à EAS.....	16
Anexo 3: Código de Ética da ADRA e Formulário de Aceitação .....	17
Anexo 4: Fontes Usadas no Desenvolvimento do Regulamento e Orientações .....	20
Anexo 5: Mecanismo de Reclamações da ADRA.....	22
Anexo 6: Fluxograma do Processo de Notificação Formal.....	27
Anexo 7: Disseminação do Regulamento aos Beneficiários.....	28

## GLOSSÁRIO

ADRA

Agência Adventista de Desenvolvimento e Recursos Assistenciais

BSO

Building Safer Organizations (Organizações de Edifícios mais Seguros)

VBG

Violência Baseada no Gênero

RH

Recursos Humanos

IASC

Inter-Agency Standing Committee (Comitê Permanente Entre Agências)

NEMP

National Emergency Management Plan (Plano Nacional de Gestão de Emergência)

PCWG

Protection Cluster Working Group (Grupo de Trabalho do Agrupamento de Proteção)

PSEA

Protection Against Sexual Exploitation and Abuse (PEAS - Proteção Contra a Exploração e Abuso Sexual)

EAS (SEA - Sexual Exploitation and Abuse)

Exploração e Abuso Sexual

TOT

Training of Trainers (Formação de Formadores)

NU

Nações Unidas (ONU)

## **Regulamento de Proteção da Agência Adventista de Desenvolvimento e Recursos Assistenciais (ADRA), Incluindo Violência Baseada no Gênero, Exploração e Abuso Sexual e Proteção da Criança**

### **Documento e Orientação do Regulamento**

Categoria:	Global
Responsabilidade:	<b>ADCOM</b>
Autorização:	ADRA Internacional e ADRA NETCOM
Data da Aprovação:	<b>1 de junho de 2018</b>

### **I. PROPÓSITO E ESCOPO**

O Regulamento de Proteção da ADRA, incluindo a Violência Baseada no Gênero (VBG) e Exploração e Abuso Sexual (EAS), e Proteção da Criança, mencionado neste documento como “Regulamento”, decorre do desejo da ADRA de mostrar o amor e a compaixão de Deus e de sua obrigação de proteger seus beneficiários e aqueles em sua esfera de influência contra a violência ou coerção perpetradas por fontes externas ou por seus próprios empregados e pessoal relacionado. Embora a responsabilidade principal pela proteção pertença ao Estado, onde a capacidade e/ou disposição das autoridades de cumprir suas responsabilidades for insuficiente, a ADRA pode assumir um papel de apoio e complementar importantes. O trabalho mal planejado ou negligente coloca pessoas vulneráveis (especialmente mulheres e crianças) em risco. Portanto, a proteção eficiente deve respeitar e incorporar as normas profissionais internacionais mínimas de comum acordo. Além disso, a ADRA tem o dever de reconhecer o poder diferencial que é uma consequência da posição de poder e influência mantida pelos empregados da ADRA e pessoal relacionado quanto aos beneficiários, e de rigorosamente combater o potencial inerente a qualquer abuso de confiança ou poder. A ADRA tem tolerância zero para má conduta, assédio ou fraude de qualquer tipo ou forma.

Qualquer pessoa está sujeita a risco de violência ou coerção e pode pedir proteção. Este Regulamento inclui todas as mulheres e homens, meninas e meninos, independentemente da identidade de gênero, estado de incapacidade, religião, etnia, idade, condição socioeconômica, orientação sexual, área geográfica, situação migratória, deslocamento forçado ou condição de saúde. Porém, a evidência global indica que as mulheres e crianças são mais frequentemente vitimadas. Assim sendo, no contexto deste regulamento, o foco da ADRA são principalmente as mulheres e crianças.

#### **O Regulamento serve a três funções amplas:**

##### ***Proteger os Beneficiários:***

- Lembrar os empregados e pessoal relacionado da ADRA de sua obrigação absoluta de proteger todas as pessoas contra a violência e coerção, e de assegurar que os grupos vulneráveis sejam protegidos.
- Prover orientação para os oficiais da ADRA, no mundo todo, para priorizar as atividades de proteção em todos os programas, atividades e interações, especialmente nos ambientes humanitários.

##### ***Enfrentar a Violência Baseada no Gênero:***

- Estabelecer um padrão para os escritórios da ADRA<sup>1</sup> quanto à igualdade de gênero e incorporar os resultados das análises de gênero em todas as atividades. Iniciar com respostas emergenciais e distribuições e a partir daí estender a todas as atividades de emergência e desenvolvimento a fim de identificar e mitigar o desequilíbrio nas relações homem-mulher que geram violência e que minam o bem-estar dos segmentos vulneráveis nas populações-alvo, normalmente, mas nem sempre ou exclusivamente, as mulheres e meninas.
- Assegurar que aqueles com maior probabilidade de sofrer violência e abuso tenham papel-chave na tomada das decisões que impactam sua vida.

***Enfrentar a Exploração e Abuso Sexual do Beneficiário (EAS), incluindo a de Crianças, pelos Empregados ou Pessoal Relacionado da ADRA:***

- Prevenir atos de EAS, incluindo o de crianças, e responder energicamente a tais atos ao delinear um *Código de Ética da ADRA* claro e inegociável que deve ser acatado por todos os empregados e pessoal relacionado da ADRA, no mundo todo.
- Afirmar o aval da ADRA para a Declaração de Compromisso sobre a Eliminação da Exploração e Abuso Sexual da ONU e de Pessoal Não Relacionado à ONU adotada pelo Grupo de Trabalho do Comitê Permanente Entre Agências (IASC, sigla em inglês), em julho de 2002, ao incorporar seus seis princípios fundamentais abordando a EAS no *Código de Ética da ADRA*.
- Afirmar o compromisso da ADRA para com as proteções concedidas pelo Título 18 do Código dos EUA, Parte 1, Capítulo 109A, Referente ao Abuso Sexual, bem como o compromisso da ADRA de aderir aos requerimentos sob as Provisões da Norma da USAID para Organizações Não-Governamentais dos EUA.
- Prover orientação no emprego/contratação, encaminhamento e/ou treinamento de empregados e pessoal relacionado da ADRA ao redor do mundo, (incluindo parceiros, subcontratados e subdestinatários), na prevenção da EAS.
- Delinear responsabilidades e procedimentos dos empregados e pessoal relacionado da ADRA, no mundo todo, para informar a respeito de EAS.
- Capacitar os escritórios da ADRA para lidarem corretamente com as reclamações de EAS contra empregados e pessoal relacionado da ADRA a fim de conduzirem investigações e prover atenção e tratamento.

## **II. DEFINIÇÕES**

### **Abuso:**

#### **Abuso de criança**

De acordo com o Relatório de Consulta sobre a Prevenção de Abuso de Criança da Organização Mundial da Saúde, 1999, “abuso de criança” ou “maus-tratos” envolve “todas as formas de

---

<sup>1</sup> Escritórios da ADRA significa a ADRA Internacional e toda a rede de escritórios, incluindo quaisquer escritórios filiais.

maus-tratos, abuso sexual, negligência ou tratamento negligente ou comercial ou outro tipo de exploração, resultando em danos reais ou potenciais à saúde, sobrevivência, desenvolvimento ou dignidade da criança no contexto de um relacionamento de responsabilidade, confiança ou poder”.

**Abuso sexual:**

A violação de fato ou ameaçada de natureza sexual, quer pela força ou sob condições desiguais ou coercitivas (IASC).

**Empregados e pessoal relacionado da ADRA:<sup>2</sup>**

Este termo amplo inclui todos os empregados da ADRA Internacional, Escritórios Regionais da ADRA, Escritórios de Filiais da ADRA, Escritórios de País da ADRA e projetos da ADRA. Inclui todo o pessoal relacionado, como membros do conselho, voluntários, estagiários, consultores internacionais e locais, empregados e indivíduos de outras entidades, e indivíduos que firmaram parcerias, acordos de subvenção ou subdesignação com a ADRA; e contratantes individuais e corporativos dessas entidades, bem como qualquer pessoa tratando de assuntos da ADRA. Ele também inclui indivíduos formal ou informalmente mantidos pela comunidade beneficiária para conduzir as atividades da ADRA.

**Criança:**

Criança é definida como alguém com menos de 18 anos, de acordo com a Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança.

**Violência Baseada no Gênero (VBG):**

VBG é um termo guarda-chuva para todo ato prejudicial perpetrado contra o desejo da pessoa e que se baseia em diferenças socialmente atribuídas (gênero) entre homens e mulheres (IASC).

**Igualdade de gênero:**

Igualdade de gênero ou igualdade entre homens e mulheres se refere ao gozo igual dos direitos, dos bens socialmente valorizados, das oportunidades, dos recursos e das recompensas por mulheres e homens de todas as idades, independentemente da orientação sexual (IASC).

**Humanitário:**

A prática da promoção do bem-estar humano (*Merriam-Webster Dictionary*). O termo, muitas vezes, é usado na resposta a emergências, muitas vezes chamada de “resposta humanitária”, quer devido a desastres naturais ou provocados pelo homem, bem como guerra ou outro conflito armado. A ADRA é uma “organização humanitária” que busca salvar vidas e aliviar o sofrimento.

**Proteção:**

Proteção é um conceito que abrange ações humanitárias em resposta a emergências complexas ou a desastres naturais, destinado à obtenção de pleno respeito pelos direitos do indivíduo, de acordo com a carta e o espírito das leis dos direitos humanos, do refugiado e

---

<sup>2</sup> A definição se baseia na definição de um trabalhador humanitário pela CARE (ver Definições e Normas, <http://gender.care2share.wikispaces.net/Sexual+Abuse+and+Exploitation>) que inclui o staff e pessoal relacionado como membros de conselhos, voluntários, pessoal ou empregados de entidades que não são da CARE, ou indivíduos que ingressaram em um acordo cooperativo com a CARE, incluindo estagiários, consultores internacionais ou locais, bem como indivíduos e prestadores corporativos e especialistas em missão.

humanitária. A proteção pode envolver a remoção de indivíduos ou grupos de uma situação de risco, ameaça ou de situação de violência que pode afetar adversamente seus direitos humanos fundamentais e liberdade, ou intervir na fonte da violência a fim de reduzi-la ou cessá-la. Isso pode ser feito mediante a promoção e contribuição para a criação de um ambiente político, social, cultural, institucional e legal, que leve ao exercício sustentável e ao respeito das liberdades fundamentais e direitos humanos (IASC).

**PEAS:**

Conforme o uso neste documento e em outras partes na literatura, este acrônimo se refere à Proteção de Exploração e Abuso Sexual perpetrado por trabalhadores humanitários.

**Retaliação:**

Todo ato adverso contra um empregado devido a ter feito uma reclamação sobre assédio ou discriminação. O ato adverso pode incluir ações como despedir o empregado, fazer avaliações negativas sobre ele, discipliná-lo ou rebaixá-lo na função, designá-lo para outra função ou diminuir seu pagamento.

**Exploração Sexual:**

Toda tentativa ou abuso de fato em uma posição de vulnerabilidade, de diferença de poder, ou de confiança para fins sexuais, incluindo, mas não se limitando, a benefícios financeiros, sociais ou políticos da exploração sexual de outra pessoa (IASC).

**Exploração e Abuso Sexual (EAS):**

Conforme o uso neste documento e em outras partes na literatura, este acrônimo se refere à exploração e abuso sexual perpetrado pelos trabalhadores humanitários.

**Grupo vulnerável:**

Há grupos de indivíduos mais vulneráveis à violência sexual em relação a outros membros da população. Geralmente, trata-se de mulheres que são menos capazes de se protegerem do dano, mais dependentes de outros para a sobrevivência, com menos poder e menos visíveis. Elas incluem, mas não se limitam, a mulheres solteiras, famílias chefiadas por mulheres, crianças separadas/desacompanhadas, órfãos, mulheres deficientes e/ou idosas (Orientações da IASC para Intervenção de Violência Baseada no Gênero em Ambientes Humanitários, 2005).

**PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ADRA**

***As Declarações de Crença e Princípios Operativos da ADRA<sup>3</sup> são o fundamento para este Regulamento. Uma crença fundamental da ADRA diz:***

*“Todas as pessoas, em especial as mulheres e crianças, têm o direito à proteção e a viver sem violência, exploração sexual e todas as formas de abuso”.*

***Os Princípios Operativos-Chave que alicerçam este Regulamento são:***

*“A ADRA demonstra respeito pela diversidade, por tratar as pessoas com igualdade, independentemente dos atributos incluindo, mas não se limitando, a raça, etnia, gênero ou a diferenças econômicas, políticas e religiosas”.*

---

<sup>3</sup> As Declarações de Crença e Princípios Operativos da ADRA, aprovadas em 1992 e revisadas em 2010, se encontram no Anexo 1.

*“A ADRA advoga os direitos básicos das pessoas com quem trabalha, capacitando-as para falarem por si mesmas”.*

O Regulamento descrito neste documento também está em harmonia com os princípios e orientações internacionais sobre proteção e atendimento de VBG, incluindo EAS, especificamente:

- Os quatro Princípios Protetores no Estatuto Humanitário baseados nas Normas da Sphere, que abordam como as agências humanitárias podem contribuir para a proteção daqueles que sofrem ameaça de violência ou são coagidos.
- O Manual de Gênero e as Orientações sobre Intervenções em Violência Baseada no Gênero nos Ambientes Humanitários do Comitê Permanente Entre Agências (IASC) da ONU.
- Os seis princípios fundamentais referentes ao abuso e exploração sexual do Grupo de Trabalho do Comitê Permanente Entre Agências (IASC).<sup>4</sup>

### **III. DECLARAÇÃO DO REGULAMENTO DA ADRA**

A ADRA é uma organização humanitária global que busca mostrar o amor e a compaixão de Deus. A ADRA afirma seu compromisso de proteger seus beneficiários, incluindo mulheres e crianças e pessoas vulneráveis, a fim de que não sofram violência, exploração sexual e todas as outras formas de abuso.

### **IV. COMPROMISSOS DA ADRA**

A ADRA crê que a VBG, e em especial a violência sexual, é uma grave ameaça à proteção da vida, que normalmente ocorre nos ambientes humanitários. Assim sendo, a ADRA está comprometida a:

- Dar todos os passos razoáveis para proteger todas as partes, incluindo o staff e os beneficiários da ADRA (especialmente mulheres e crianças) da VBG, da discriminação e de tratamento degradante, e de respeito a seus direitos.
- Tomar medidas, desde os estágios iniciais de uma emergência e do engajamento na comunidade; a prevenir a violência e abuso sexual e a prover a devida assistência aos sobreviventes/vítimas.
- Trabalhar em sociedade com outras agências parceiras na proteção e prevenção da VBG, incluindo EAS.
- Contratar empregados e selecionar o pessoal relacionado e parceiros que respeitem e se pautem por este Regulamento.
- Assegurar que os empregados e pessoal relacionado sejam treinados para reconhecer/ responder à VBG, incluindo EAS.

---

<sup>4</sup> Ver o Anexo 2 para obter a lista dos quatro princípios relevantes da Sphere e dos seis do IASC. Link para o Manual e Orientações sobre Intervenções em Violência Baseada no Gênero nos Ambientes Humanitários da IASC: <http://www.humanitarianinfo.org/iasc/pageloader.aspx?page=contentproducts-products&productcatid=3>.



- Acatar seriamente a suspeita e alegação de EAS e responder rápida e devidamente.
- Instituir mecanismos para que cada empregado e pessoal relacionado assine o Formulário de Aceite do *Código de Ética da ADRA*, atestando, mediante a assinatura, de que se pautará pelas normas de comportamento requeridas pela ADRA.
- Adotar um processo administrativo que facilite a implementação deste Regulamento.
- Realizar verificação de antecedentes e treinamento.

## V. CÓDIGO DE ÉTICA DA ADRA

O Regulamento da ADRA descrito neste documento é um retrato do amor e compaixão de Deus. Trata-se de um Regulamento obrigatório na agência como um todo que destaca a preocupação que a ADRA tem pelas pessoas. Ele inclui um *Código de Ética da ADRA* consistente com as Declarações de Crença e Princípios Operacionais da ADRA.

Ver o Anexo 3 para o *Código de Ética da ADRA* e o Formulário de Aceite. O código inclui o Regulamento descrito neste regulamento.

O Regulamento satisfaz as normas internacionais sobre proteção e trata da VBG, incluindo EAS.

A ADRA Internacional e todos os Escritórios da ADRA Regional e de País adotarão o Regulamento e o *Código de Ética da ADRA* e utilizarão as orientações neles contidas.

O Regulamento e o *Código de Ética da ADRA*, juntamente com as consequências pela sua violação, serão incorporados em cada regulamento e procedimentos administrativos do escritório da ADRA, tais como os regulamentos e procedimentos de seus Recursos Humanos (RH).

O Regulamento e o *Código de Ética da ADRA* podem ser acessados em cada Escritório de País na língua predominante.

Todos os empregados e pessoal relacionado serão orientados quanto ao Regulamento e o *Código de Ética da ADRA*, e como lidar com a proteção, igualdade de gênero, VBG e EAS. O propósito é integrar a proteção e prevenir a VBG e EAS na esfera de influência da ADRA.

Cada empregado ou pessoal relacionado da ADRA assinará o Formulário de Aceite do *Código de Ética da ADRA* como exigência da contratação de trabalho ou da associação com a ADRA e este deverá ser novamente assinado a cada ano. Uma testemunha em cada escritório da ADRA, por exemplo, o departamento de Recursos Humanos, atestará que todos o tenham assinado. Os documentos assinados são mantidos no arquivo de cada empregado ou pessoal relacionado.

A conformidade, de forma contínua, é verificada pela presença do *Código de Ética da ADRA*, assinado por todos os empregados e por todo o pessoal relacionado, informado anualmente pelos departamentos de RH e incluído na auditoria interna.

## VI. PREVENÇÃO DE ASSÉDIO E ABUSO SEXUAL

### a. Papel dos Membros do Staff e do Pessoal Não Pertencente ao Staff

- i. Os membros do staff e o pessoal não pertencente ao staff devem:
    - 1. Ser respeitosos com os colegas e manter as mais elevadas normas de conduta e de confidencialidade.
    - 2. Manter um ambiente harmonioso de trabalho para os outros colegas ao se comportar de forma não intimidadora, hostil, ofensiva e de toda forma de assédio ou abuso.
    - 3. Familiarizar-se com os regulamentos da ADRA, incluindo a compreensão de conduta que constitui assédio ou abuso.
    - 4. Estar cientes das várias opções e canais internos disponíveis para lidar com o assédio ou abuso.
    - 5. Abster-se de todas as formas de retaliação.
  - ii. Caso um colega deixe de promover e manter um ambiente de trabalho respeitoso ou de auxiliar na execução das normas de conduta estabelecidas isso poderá resultar nas devidas medidas administrativas ou disciplinares.
- b. Papel dos Administradores e Supervisores**
- i. O tempo todo, os administradores e supervisores devem:
    - 1. Agir como modelos de conduta ao enaltecer apenas as mais elevadas normas de conduta a fim de que não haja assédio.
    - 2. Facilitar, inspirar e ajudar a criar um ambiente de trabalho harmonioso, sem intimidação, hostilidade, ofensas e toda forma de assédio ou abuso.
    - 3. Transmitir este Regulamento a todos os membros do staff e do pessoal relacionado não pertencente ao staff, a cada ano, e estar disponíveis para prover orientação quanto à prevenção e forma de lidar com tais formas de má conduta.
    - 4. Certificar-se de que os incidentes de assédio ou de abuso sejam pronta e adequadamente tratados. Nesses casos, os administradores e supervisores devem demonstrar justiça, imparcialidade, respeito pela confidencialidade, e não intimidar ou demonstrar favoritismo.
    - 5. Tomar todas as medidas necessárias para prevenir e lidar com a retaliação.
    - 6. Tomar todas as medidas necessárias para prevenir que os membros do staff e os membros relacionados que não pertencem ao staff e que supervisionam outras pessoas não se engajem em assédio ou abuso. Os administradores e supervisores devem também tomar medidas consistentes com o presente regulamento, caso testemunhem quaisquer atos de assédio ou abuso.
- c. Papel da ADRA**
- i. Na implementação da estrutura atual, a ADRA agirá consistentemente e implementará as ações administrativas, investigativas e disciplinares apropriadas. A ADRA também informará seus parceiros a respeito de seu regulamento, independentemente da função, título, período de serviço ou status contratual dos membros do staff ou membros que não pertencem a ele.
  - ii. De forma periódica, a ADRA proverá treinamento aos membros do staff e ao pessoal não pertencente ao staff com respeito à prevenção de assédio e abuso. Os membros do staff e os não pertencentes a ele devem participar do treinamento.

- iii. A ADRA tomará todas as medidas necessárias para manter a confidencialidade do processo.
- iv. A ADRA tomará todas as medidas necessárias para prevenir a retaliação contra um denunciante e/ou testemunha.

## **VII. RESOLUÇÃO DE LITÍGIO**

- i. Por favor, veja o Mecanismo de Reclamações da ADRA, Conforme Apresentado no Anexo 5.

## **VIII. PROTEÇÃO DA CRIANÇA**

### **a. COMPROMISSO DA ADRA PARA PROTEGER AS CRIANÇAS**

- i. Valores, Princípios e Crenças
  1. Todo abuso de criança envolve o abuso dos direitos das crianças.
  2. Todas as crianças têm direitos iguais de proteção contra o abuso e a exploração.
  3. A situação de todas as crianças deve ser melhorada através da promoção de seus direitos, de acordo com a Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança.
  4. Nunca é aceitável o abuso contra a criança.
  5. Temos o compromisso de proteger as crianças com quem e para quem trabalhamos.
  6. Nossos parceiros têm a responsabilidade de satisfazer as normas mínimas de proteção das crianças.

### **b. Ações**

- i. Todo o staff da ADRA e Parceiros da ADRA se pautarão pelo Código de Conduta da ADRA.
- ii. Todo o staff e voluntários terão acesso a uma cópia do regulamento de proteção das crianças.
- iii. Os procedimentos de recrutamento incluirão a análise da adequação para o trabalho com crianças, usando a legislação apropriada e disponível, em acréscimo a uma checagem completa de antecedentes conduzida pela polícia, onde possível.
- iv. A admissão incluirá instruções sobre as questões de proteção da criança.
- v. Cada local de trabalho exibirá os detalhes do contato para notificar possível abuso de criança, e cada membro do staff terá os detalhes do contato para fins de notificação.
- vi. A ADRA proverá treinamento e oportunidades de aprendizagem a seus membros, quando apropriado, para atender a seus compromissos de proteção das crianças.

### **c. Código de Conduta da ADRA na Proteção das Crianças**

- i. O staff e Outras Pessoas nunca devem:
  1. Bater ou agredir fisicamente ou abusar fisicamente de crianças.
  2. Desenvolver relacionamentos físico/sexual com crianças.

3. Desenvolver relacionamentos com crianças que, de alguma forma, poderiam ser considerados como exploratórios ou abusivos.
4. Usar linguagem ou imagem ofensiva especialmente imprópria para crianças, incluindo aparelhos eletrônicos.
5. Agir de forma que pode ser abusiva ou que possa pôr a criança em risco de abuso.
6. Usar linguagem, fazer sugestões ou dar conselho impróprio, ofensivo ou abusivo.
7. Comportar-se fisicamente de forma imprópria ou sexualmente provocativa.
8. Levar uma criança, com quem estão trabalhando, para casa para passar a noite sem supervisão.
9. Dormir no mesmo quarto ou cama com a criança, com quem estão trabalhando, sozinho e onde poderia ser impróprio, salvo se as circunstâncias não permitirem qualquer outro arranjo (ex.: situações onde há pouco espaço ou este é compartilhado).
10. Fazer ações de natureza pessoal por crianças que podem fazê-las por si mesmas.
11. Tolerar ou participar em comportamentos ilegais, perigosos ou abusivos com crianças.
12. Agir de forma proposital para envergonhar, humilhar, depreciar ou degradar as crianças ou, por outro lado, perpetrar qualquer forma de abuso emocional.
13. Ignorar as diferenças culturais e as sensibilidades no trato com as crianças.

Esta não é uma lista exaustiva. O princípio subjacente é que o staff deve evitar ações que possam constituir má prática ou comportamento potencialmente abusivo

- ii. Para os fins de proteção dos direitos das crianças, a ADRA utilizará o mesmo mecanismo de Resolução de Litígios, conforme apresentado na Seção VIII, acima.

#### **IX. IMPLEMENTAÇÃO DESTE REGULAMENTO**

- a. A ADRA assegurará que este regulamento seja amplamente disseminado a todas as pessoas relevantes. Ele também será incluído no manual do staff. Todos os novos empregados devem ser treinados quanto ao conteúdo deste regulamento como parte de sua admissão na organização.
- b. A cada ano, a ADRA requererá dos empregados que participem de um treinamento de reciclagem sobre o conteúdo deste regulamento.

#### **X. MONITORAÇÃO E AVALIAÇÃO**

- a. A ADRA reconhece a importância de monitorar este Regulamento Contra o Assédio, Abuso e de Proteção da Criança. Os supervisores, administradores e responsáveis por tratar com os casos de assédio sexual informarão a conformidade com este regulamento, incluindo o número de incidentes, como foram tratados e quaisquer recomendações feitas. Isso será feito a cada ano. Com base nesse relatório, a ADRA

avaliará a eficácia deste regulamento e fará quaisquer mudanças necessárias. Anualmente, a ADRA Internacional receberá um relatório de todos os Escritórios Regionais da ADRA quanto às alegações e resoluções de casos referentes a este regulamento.

## **Anexo 1: Declarações de Crenças e Princípios Operacionais da ADRA**

### **A ADRA acredita que...**

1. Por meio de atos humanitários podemos tornar conhecido o caráter justo, misericordioso e amoroso de Deus.
2. O trabalho com os necessitados é uma expressão de nosso amor a Deus.
3. O ministério compassivo de Jesus é motivo suficiente e gratificante.
4. Somos uma agência de mudança e um instrumento da graça e da providência.
5. Expressa preocupação, compaixão e empatia através de seu trabalho.
6. A parceria equitativa com os necessitados resultará em mudança sustentável.
7. As diferenças etárias, de gênero, raça, cultura e familiar enriquecem a comunidade na qual trabalhamos e que são ativos a serem respeitados e afirmados.
8. Não deve haver discriminação e sim respeito pelas diferenças, aceitando as pessoas como iguais, independentemente da raça, etnia, gênero, orientação sexual, deficiências, afiliações política ou religiosa, e/ou qualquer outro direito protegido.
9. No desenvolvimento participativo, que utiliza as capacidades de homens e mulheres, provê oportunidades iguais aos indivíduos de diferentes antecedentes étnicos, religiosos e culturais.
10. Todas as pessoas têm o direito fundamental aos cuidados básicos, aos bens e serviços.
11. Todas as pessoas, especialmente as crianças, têm o direito a uma vida de oportunidades e de livremente escolher seu futuro.
12. A capacitação dos parceiros tem em vista criar estruturas participativas e sustentáveis na comunidade para o compartilhamento da informação e engajamento civil.
13. Todos os recursos, oportunidades e vantagens são dádivas que devem ser administradas com responsabilidade.
14. Todas as pessoas, especialmente as mulheres e crianças, têm o direito a proteção e a vivem sem violência, exploração sexual e todas as outras formas de abuso.
15. Deve demonstrar integridade e transparência no seu trabalho, em cada nível.

### **Princípios Operacionais:**

1. As decisões e estratégias da ADRA são consistentes com suas crenças, missão e visão.
2. A ADRA demonstra respeito pela diversidade, tratando as pessoas com igualdade, independentemente da raça, etnia, gênero, orientação sexual, deficiências, diferenças econômicas, políticas e religiosas, e/ou qualquer outro direito protegido.
3. A ADRA é ativa na sociedade civil, engajando-se em parcerias apropriadas e fortalecedoras para identificar, facilitar e pôr em prática soluções duráveis para as necessidades humanas.
4. A ADRA conduz suas operações e entrega seus programas com sensibilidade ambiental.
5. A ADRA documenta e aplica o aprendizado operacional para fortalecer a eficácia e inovação individual e organizacional.

6. A ADRA mantém um ambiente de trabalho e sistemas que capacitam o staff a alcançar o crescimento profissional, pessoal e espiritual.
7. A ADRA pratica os mais elevados princípios de transparência e integridade, acatando as normas e requerimentos profissionais, e demonstra responsabilidade fiscal e legal ao implementar controles rigorosos e sistemas de conformidade.
8. A ADRA amplia sua base de recursos para atender às necessidades humanitárias, de acordo com as capacidades gerenciais, técnicas e organizacionais.
9. A ADRA compartilha planos, informações, recursos e aprendizagem com a Rede de Trabalho da ADRA, aumentando a eficiência, eficácia e flexibilidade.
10. A ADRA advoga os direitos básicos das pessoas com quem trabalha, capacitando-as a falarem por si mesmas.

## **Anexo 2: Quatro Princípios de Proteção da Sphere; Seis Princípios Fundamentais da IASC Referentes à EAS**

### **Quatro Princípios de Proteção (Sphere Handbook, 2011)**

1. Evitar a exposição de pessoas a danos futuros decorrentes de suas ações.
2. Assegurar o acesso das pessoas à assistência imparcial, conforme necessário e sem discriminação.
3. Proteger as pessoas de danos físicos e psicológicos decorrentes da violência e coerção.
4. Auxiliar as pessoas a reivindicarem seus direitos, a ter acesso aos remédios disponíveis e a se recuperarem dos efeitos do abuso.

### **Seis Princípios Fundamentais da IASC Referentes à EAS (IASC, 2002)**

- Exploração e abuso sexual por trabalhadores humanitários constituem atos de transgressão grave e são, portanto, motivo para demissão.
- A atividade sexual com crianças (pessoas com menos de 18 anos) é proibida, independentemente da idade da maioridade ou da idade de consentimento local. A convicção errada quanto à idade da criança não é defesa.
- A troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de humilhação, degradação ou exploração é proibida. Isso inclui troca de assistência que é devida aos beneficiários.
- Os relacionamentos sexuais entre trabalhadores humanitários e beneficiários são fortemente desencorajados, visto que se baseiam naturalmente nas dinâmicas de poder desigual. Esses relacionamentos minam a credibilidade e a integridade do trabalho assistencial humanitário.
- Nos casos em que o trabalhador humanitário tem preocupações ou suspeitas referentes a abuso sexual ou exploração por parte de um colega de trabalho, quer na mesma agência ou não, ele deve informar essas preocupações através dos mecanismos de notificação da agência.
- Os trabalhadores humanitários são obrigados a criar e manter um ambiente que previna a exploração e abuso sexual e que promova a implementação de seu código de conduta. Os administradores, em todos os níveis, têm a especial responsabilidade de apoiar e desenvolver sistemas que mantenham esse ambiente.



### Anexo 3:

#### Código de Ética da ADRA para Empregados e Pessoal Relacionado

ADRA<Internacional>, <Região>, <País>

**Conformidade com as leis, normas e regulamentos:** Os empregados e pessoal relacionado devem estar em conformidade com todas as leis, normas e regulamentos que regem a ADRA<País> na condução de seus negócios. Consultar a administração da ADRA<País> para esclarecimento de quaisquer requerimentos legais.

**Conflitos de interesse:** Os empregados e pessoal relacionado devem aceitar o regulamento de conflito de interesse da organização e, anualmente, assinar as declarações de aceite.

**Respeito pelos ativos da organização:** Os empregados e pessoal relacionado respeitarão a propriedade da organização, incluindo propriedade intelectual desenvolvida no decurso do emprego e que permanecerá de propriedade da ADRA, salvo por aprovação do conselho. Os empregados e pessoal relacionado usarão a propriedade, as instalações e recursos da ADRA em benefício das atribuições da organização.

**Eficiência e atenção no trabalho:** As horas de trabalho serão dedicadas ao trabalho designado ao empregado e pessoal relacionado. Os empregados e pessoal relacionado não usarão o horário do trabalho para negócios pessoais ou para o avanço de interesses pessoais não relacionados à ADRA. Os empregados e pessoal relacionado não manterão outro emprego ou atividade em prejuízo de seu desempenho para a ADRA. Os empregados e pessoal relacionado buscarão maior eficiência, eficácia e excelência.

**Manutenção de um ambiente honesto, cortês e ético no local de trabalho:** Os empregados e pessoal relacionado não se engajarão em roubo ou fraude de qualquer tipo, incluindo o mau uso das contas de despesas, falsificação dos relatórios de horas, e má aplicação dos recursos. Os empregados e pessoal relacionado aceitam a obrigação de manter as normas éticas em sua vida pessoal e no local de trabalho. Os empregados e pessoal relacionado aceitam que é de sua responsabilidade pessoal informar tais atos através dos mecanismos de notificação estabelecidos, e são responsáveis por qualquer comportamento impróprio ou que mine o ambiente ético e moral no local de trabalho. Os empregados e pessoal relacionado praticarão a honestidade, justiça e cortesia, mantendo a mais elevada ética um com o outro e quando representando a ADRA no trato com outras partes.

**Respeito pelos colegas:** Os empregados e pessoal relacionado respeitarão e exaltarão os colegas. Irão abster-se de, propositadamente, constranger o outro, de desrespeitá-lo ou de assediá-lo. Crítica pessoal mordaz, fofoca maliciosa e comportamento que pode ser considerado como sexualmente impróprio é proibido. Os empregados e pessoal relacionado respeitarão a privacidade e protegerão a segurança dos outros. O respeito pelos colegas, como traçado neste código, de forma alguma neutraliza a exigência de os empregados e pessoal relacionado notificar comportamento não ético, desonesto ou abusivo, incluindo suspeita ou real exploração e abuso sexual, através do mecanismo de notificação estabelecido.

**Confidencialidade:** Os empregados e pessoal relacionado protegerão a informação confidencial ou de propriedade da ADRA, de indivíduos e outras entidades da qual detêm a posse ou conhecimento em função de seu dever como empregado ou associação com a ADRA. Isso inclui a confidencialidade a fim de proteger contra revelação ou retaliação de quaisquer queixas de abuso e exploração sexual contra empregados e pessoal relacionado da ADRA. A

divulgação não autorizada de informação confidencial, durante o período de contrato de trabalho ou associação com a ADRA, ou depois do término do contrato ou da associação é estritamente proibida.

**Informação acurada e honesta:** Os empregados e pessoal relacionado devem se assegurar de que fizeram registro e deram informação acurada sobre as questões pertinentes a seus respectivos deveres no trabalho. Cada empregado ou pessoa relacionada tem uma responsabilidade a cumprir em seu trabalho e deve fazê-lo de forma consciente, eficiente e honesta.

**Os beneficiários devem ser protegidos e tratados com dignidade e respeito, o tempo todo:** Os empregados e pessoal relacionado são obrigados a criar e manter um ambiente de proteção e que previna a violência e abuso de qualquer tipo, incluindo abuso de criança, violência baseada no gênero, e abuso e exploração sexual. Todo abuso ou suspeita de abuso de poder e autoridade por empregados e pessoal relacionado mina a credibilidade e a integridade dos empregados e pessoal relacionado da ADRA<País>. Em momento algum um empregado ou pessoal relacionado usará sua posição ou papel de autoridade para humilhar, degradar ou explorar qualquer beneficiário, de qualquer idade, gênero ou crença.

- A exploração e abuso sexual por empregados e pessoal relacionado da ADRA resultarão em demissão do trabalho ou término da associação com a ADRA.
- O contato ou atividade sexual com criança (pessoa menor de 18 anos) é proibido, independentemente da idade da maioridade ou idade de consentimento local. A convicção errada quanto à idade da criança não é defesa. A atividade sexual com criança por empregados ou pessoal relacionado da ADRA resultará em demissão do trabalho ou término da associação com a ADRA.
- A troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de humilhação, degradação ou exploração é proibida. Isso inclui troca de assistência que é devida aos beneficiários. Esses atos praticados por empregados ou pessoal relacionado da ADRA resultarão em demissão do trabalho ou término da associação com a ADRA.
- Os relacionamentos sexuais entre trabalhadores humanitários e beneficiários são fortemente desencorajados, visto que se baseiam naturalmente nas dinâmicas de poder desigual. Esses relacionamentos minam a credibilidade e a integridade do trabalho assistencial humanitário. Esses relacionamentos entre empregados ou pessoal relacionado da ADRA e os beneficiários resultarão em demissão do trabalho ou término da associação com a ADRA.
- Nos casos em que o trabalhador humanitário tem preocupações ou suspeitas referentes a abuso sexual ou exploração por parte de um colega de trabalho, quer na mesma agência ou não, ele deve informar essas preocupações através dos mecanismos de notificação da agência, descritos abaixo.
- Os empregados ou pessoal relacionado da ADRA são obrigados a criar e manter um ambiente que previna a exploração e abuso sexual e que promova a implementação do *Código de Ética da ADRA*. Os administradores, em todos os níveis, têm especial responsabilidade de apoiar e desenvolver sistemas que mantenham esse ambiente.

## FORMULÁRIO DE ACEITAÇÃO

Recebi e li o *Código de Ética da ADRA* <Internacional>, <Regional>, <País> para empregados e pessoal relacionado, e compreendi seu conteúdo. Concordo em cumprir plenamente as normas, regulamentos e procedimentos contidos no *Código de Ética da ADRA* e os regulamentos e procedimentos afins da ADRA <Internacional>, <Regional>, <País>. Certifico que, salvo pelo abaixo notado, estou em plena conformidade com o *Código de Ética da ADRA* e com quaisquer regulamentos e procedimentos afins. Exceções:

Nome impresso: \_\_\_\_\_

Função: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

#### **Anexo 4: Fontes Usadas no Desenvolvimento do Regulamento e das Orientações**

*As seguintes fontes de informação disponíveis ao público ou generosamente compartilhadas têm sido valiosas quanto ao contexto e linguagem na formulação e articulação deste documento:*

- 02-Code of Conduct-Activity-Session Plan-(final)-Save the Children
- Accord Network: Accord Principles of Practice 2012 (a Accord Network existe para capacitar a comunidade cristã a eliminar a pobreza)
- Action Sheet on Protection:  
[http://www.humanitarianinfo.org/iasc/documents/subsidi/tf\\_gender/GBV/GBV%20Guidelines%20AS3%20Protection.pdf](http://www.humanitarianinfo.org/iasc/documents/subsidi/tf_gender/GBV/GBV%20Guidelines%20AS3%20Protection.pdf)
- ADRA Child Protection Policy, ADRA Zimbabwe, ADRA Zimbábue, revisado em setembro de 2011
- At a Glance: 8 Actions Each Agency Should Take at Country Level on PSEA  
<http://www.un.org/en/pseataskforce>
- Building Safer Organizations (BSO), Guidelines, Receiving and investigating allegations of abuse and exploitation by humanitarian workers, International Council of Voluntary Agencies (ICVA),  
<http://www.hapinternational.org/pool/files/bso-guidelines.pdf>
- Building Safer Organizations (BSO) Handbook: Training Materials on Receiving and Investigating Allegations of Abuse and Exploitation by Humanitarian Workers. <http://www.hapinternational.org/pool/files/bso-handbook.pdf>
- CARE Emergency Toolkit: PSEA Chapter
- CARE, Final PSEA Policy, setembro de 2009
- Child Protection Policy, ADRA Australia-funded overseas projects (2008)
- Child Protection Working Group <http://cpwg.net/>
- Child to Child's Child Protection Policy
- DFID Guidance Note 3, Guidance on Monitoring and Evaluation for Programming on Violence Against Women and Girls, maio de 2012
- Ending Violence Against Women, UNFPA,  
<http://www.unfpa.org/gender/violence.htm>
- Fact Sheet: Preventing and Responding to Violence Against Women and Girls Globally <http://www.whitehouse.gov/the-press-office/2012/08/10/fact-sheet-preventing-andresponding-violence-against-women-and-girls-gl> [part of Executive Order: Preventing and Responding to Violence Against Women and Girls Globally, <http://www.usaid.gov/whatwe-do/gender-equality-and-womens-empowerment/gender-based-violence>
- Gender-Based Violence Responders' NETWORK (IRC) <http://gbvresponders.org/>
- Guidance on GBV Interventions in Humanitarian Settings,  
[http://www.humanitarianinfo.org/iasc/pageloader.aspx?page=content-subsiditf\\_gender-gbv](http://www.humanitarianinfo.org/iasc/pageloader.aspx?page=content-subsiditf_gender-gbv)
- IASC Gender Marker Tip Sheet: GBV Response and Prevention Projects ([www.onerresponse.org](http://www.onerresponse.org))
- IACS PCWG Discussion Note on Collection of Good Practices in Protection,  
<http://onerresponse.info/GlobalClusters/Protection/Documents/Concept%20Note%20on%20Good%20practices.pdf>

- June 2010 InterAction Step by Step Guide to Addressing SEA  
[http://www.interaction.org/documentlibrary/search?page=1&keywords=SEA&document\\_type=&program\\_area=&region=&im\\_cck\\_field\\_organization=](http://www.interaction.org/documentlibrary/search?page=1&keywords=SEA&document_type=&program_area=&region=&im_cck_field_organization=)
- OCHA on Message Protection
- People in Aid Code
- Policy on Prevention of SEA in Oxfam GB (2008)
- Professional Standards for Protection Work (ICRC, outubro de 2009)
- Resource Center on Child Protection and Child Rights Governance  
<http://resourcecentre.savethechildren.se>
- Sphere Standards, <http://www.sphereproject.org/silo/files/what-is-new-in-the-spherehandbook-2011-edition.pdf> (quatro princípios fundamentais)
- Terms of Reference for in-country Focal Points on Sexual Exploitation and Abuse by UN/NGO/IGO Personnel  
[http://www.un.org/en/pseataaskforce/docs/tor\\_for\\_in\\_country\\_focal\\_points\\_on\\_sea\\_en.doc](http://www.un.org/en/pseataaskforce/docs/tor_for_in_country_focal_points_on_sea_en.doc)
- USAID Gender Equality and Female Empowerment Policy, março de 2012

## **Anexo 5: MECANISMO DE RECLAMAÇÕES DA ADRA**

### **a. O PROCESSO INFORMAL INTERNO**

- i. Opções
  1. Um processo informal pode prover aos indivíduos oportunidade de resolver quaisquer reclamações ou queixas de forma aberta, honesta e não ameaçadora. As opções informais disponíveis para reclamações são:
    - a) Abordar o alegado ofensor; ou
    - b) Envolver uma terceira parte.
  2. Abordar o Alegado Ofensor
    - a) O indivíduo pode não compreender que está sendo ofensivo e, se solicitado, pode parar ou alterar seu comportamento. Os reclamantes que acreditam estar sendo sujeitos a assédio ou abuso são incentivados, onde possível, e caso se sintam à vontade, a informar o alegado ofensor de que sua conduta não é apreciada e então pedir que cesse tal conduta.
    - b) Os reclamantes são veementemente incentivados a fazerem registro de suas discussões informais com o alegado ofensor.
  3. Envolver uma Terceira Parte
    - a) Mediante solicitação, quer da alegada vítima ou do alegado ofensor, uma terceira parte, que é membro do staff, pode concordar em prover assistência. Nesse caso, a terceira parte deve assegurar a confidencialidade. A terceira parte também deveria ter pleno conhecimento da estrutura presente, aqui apresentada. A terceira parte deve precaver-se de difamar as partes. Quando não tiver certeza quanto às ações apropriadas, deve informar à alegada vítima ou ao alegado ofensor a respeito da opção do processo formal.

### **b. O PROCESSO FORMAL**

- i. Se o reclamante não ficar satisfeito com os resultados do processo informal, ele pode dar início ao processo formal.
- ii. Dar Queixa
  1. Todo indivíduo, incluindo os beneficiários, pode fazer uma queixa formal.
  2. A queixa deve ser feita à devida pessoa designada.<sup>5</sup> Esse indivíduo pode ser diferente, dependendo da estrutura organizacional do escritório do país.
  3. A queixa pode ser apresentada de qualquer forma. Ela deverá conter as datas e locais do alegado incidente de assédio ou abuso. O nome de testemunhas e/ou prova documental como gravações, fotos, e-mails, etc., que possam corroborar as alegações, também devem ser incluídas na queixa.

---

<sup>5</sup> Na falta de um Encarregado da Proteção certificado, qualificado e treinado, uma pessoa adequada e imparcial será nomeada como Encarregado da Proteção.

iii. O Processo de Instrução

1. Mediante o recebimento da queixa formal, o Encarregado da Proteção<sup>6</sup> decidirá se esta queixa é admissível e se deverá ser investigada. A queixa deve ser investigada caso pareça ter sido feita de boa fé.
2. Se a queixa for admissível, o Encarregado da Proteção proverá um organismo de inquérito que investigará a queixa. Este organismo de inquérito deve ser formado por uma terceira parte imparcial, escolhida pelo Encarregado da Proteção (pode ser um escritório de advocacia ou uma empresa de RH), e esforço especial deve ser feito a fim de que o organismo de inquérito seja formado por número igual de homens e mulheres.
3. A tarefa principal do organismo de inquérito é coletar evidência, estabelecer os fatos e fazer um relatório com as devidas constatações e recomendações.
4. O organismo de inquérito deve permanecer neutro durante a investigação. O devido processo é essencial para a integridade do processo. O organismo de inquérito não deve presumir culpa de qualquer das partes.
5. A investigação deve iniciar o quanto antes, não mais que duas semanas depois de a queixa ter sido formalmente apresentada.
6. O alvo da investigação é encontrar fatos que, na maior parte, serão obtidos por entrevistas com a vítima, com o alegado ofensor e com outras testemunhas, conforme considerado relevante pelo organismo de inquérito. Os fatos devem estabelecer o tempo, sequência e natureza da ocorrência.
7. Nenhum achado investigativo deveria ser informado em um relatório de investigação antes que o acusado tenha tido a oportunidade de responder à alegação feita contra ele. O acusado terá essa oportunidade assim que possível com a devida consideração pelos interesses de todas as partes envolvidas, dos interesses da ADRA e da integridade do processo de investigação. O fato de que o membro do staff esteja sob investigação não deve ser usado contra ele. Porém, dependendo da gravidade das alegações, o acusado não pode ocupar cargo administrativo até a conclusão da investigação. A licença administrativa pode ser paga ou não, de acordo com a legislação existente e/ou complexidade do caso.
8. Ambas as partes podem sugerir uma lista de pessoas a serem entrevistadas pelo organismo de inquérito.
9. O Organismo de Inquérito deve apresentar suas constatações e recomendações em um relatório confidencial ao Encarregado da Proteção. Este relatório deve se basear em declarações por escrito e orais, em evidência física ou qualquer outra, como e-mails, fotografias, gravações, etc.
10. Depois da revisão das constatações investigativas, se for determinado que as alegações de má conduta não têm fundamento, não tendo sido suficientemente estabelecidas ou que os fatos alegados não representam

---

<sup>6</sup> Seguiremos nos referindo a essa pessoa como Encarregado da Proteção por conveniência. Como dito anteriormente, pode ser uma pessoa diferente dependendo do escritório do país.

má conduta, o caso pode ser encerrado pelo Encarregado da Proteção. Nesse caso, ele deve enviar uma carta de liberação ao acusado, e mediante solicitação deste, uma cópia da carta deverá ser incluída em seu arquivo individual. O Encarregado da Proteção deve também informar a decisão ao reclamante.

11. Se o alegado ofensor não mais for empregado da ADRA Internacional no início da investigação, o processo de averiguação deve ainda ser feito até se chegar a uma conclusão, em coordenação com o novo empregador do alegado ofensor ou com as autoridades locais, conforme for o caso. A ADRA Internacional registrará e conservará a informação relevante para revisão e ação posterior caso o alegado ofensor seja recontratado pela rede da ADRA.

#### iv. Fase Disciplinar

##### 1. Membros do Staff

- a) Depois que a terceira parte imparcial concluir sua investigação, apresentará suas constatações ao Encarregado da Proteção. Este então fará o seguinte:
  - i. Se, com base nas constatações, os fatos indicarem que não ocorreu má conduta, o Encarregado da Proteção encerrará o caso e informará isso por escrito ao membro do staff.
  - ii. Se, com base nas constatações, os fatos indicarem que pode ter ocorrido má conduta, o Encarregado da Proteção informará ao acusado, por escrito, o conteúdo das alegações contra ele, dando-lhe o direito de contestar as alegações e de obter um advogado. Toda a evidência documental será compartilhada com o membro do staff.
1. Com base na resposta do membro do staff, ou na falta de uma resposta deste, o Encarregado da Proteção, em consulta com os administradores, com o RH ou com a devida pessoa responsável pelo membro do staff, tomará as seguintes medidas:
  - a. Encerrará o caso.
  - b. Tomará uma medida disciplinar, como advertência verbal ou por escrito, avaliação negativa de desempenho, suspensão sem pagamento, rebaixamento do cargo ou demissão do membro do staff.

##### 2. Pessoal Não Pertencente ao Staff

- a) O Encarregado da Proteção deve determinar se a natureza da conduta investigada constitui quebra das normas de conduta esperadas de pessoal que não pertence ao staff, com base nos acordos que regem seu trabalho na ADRA. Seguindo essa determinação, o Encarregado da Proteção deve decidir se irá buscar ação corretiva, de acordo com o dito acerto.



- b) Se o Encarregado da Proteção decidir que ocorreu uma quebra, o mesmo procedimento sob VIII (b) Processo Formal será seguido.
- c) Se for considerado que o acusado não se engajou na atividade alegada, a ADRA encerrará o caso.
- d) Se for considerado que o acusado se engajou na atividade alegada, então a ADRA:
  - i. Contatará o empregador do indivíduo que não pertence ao staff e solicitará sua demissão, ou
  - ii. Demitirá o acusado, caso seja um contratante independente.

### 3. Acusações Falsas

- a) Quando os fatos parecem consubstanciar a conclusão de que a vítima fez, propositadamente, acusações falsas associadas ao requerimento formal da queixa, o Encarregado da Proteção deve tomar uma medida apropriada contra o reclamante. Essa medida apropriada pode incluir medida disciplinar ou demissão do trabalho.

## v. **Apelação**

- 1. Os membros do staff e ex-membros podem apelar da medida disciplinar imposta.
  - a) Tanto o empregado quanto o devido supervisor e pessoal administrativo devem aceitar o prazo limite estabelecido no procedimento de apelação, salvo se for prorrogado por um bom motivo pelo oficial superior, pelo RH e/ou pela devida pessoa.
    - i. O empregado pode fazer uma apelação por escrito ao chefe do departamento ou seu equivalente, no prazo de cinco (5) dias úteis, a partir da data da medida disciplinar. A apelação conterá uma declaração clara e concisa dos motivos porque a medida disciplinar é inapropriada. No prazo de dez (10) dias úteis, a partir da data da apelação, será enviada uma decisão, por escrito, ao empregado.
    - ii. Se o empregado não estiver satisfeito com o resultado da apelação, no prazo de cinco (5) dias úteis, depois do recebimento da decisão, o empregado pode apresentar uma solicitação, por escrito, para ser ouvido pelo oficial superior, o RH e/ou a pessoa apropriada. A solicitação para ser ouvido deve afirmar, de forma particular, porque a medida disciplinar foi imprópria e/ou porque a decisão deve ser mudada. O oficial superior, RH e/ou pessoa apropriada, a seu critério, ouvirá pessoalmente a pessoa ou indicará um único delegado, ou vários delegados, para ouvir a apelação. Essa audição será realizada no prazo de não mais que vinte (20) dias úteis depois da data da apelação.
    - iii. Se o empregado não ficar satisfeito com o resultado da audição, ele pode fazer uma apelação, por escrito, à

organização imediatamente superior da ADRA e/ou à ADRA Internacional, no prazo de cinco (5) dias úteis depois da decisão de ser ouvido e deve afirmar os motivos porque a decisão foi incorreta. A revisão feita pela organização imediatamente superior da ADRA e/ou pela ADRA Internacional irá unicamente se basear na evidência dos registros, sem incluir qualquer nova questão ou evidência. Uma decisão, por escrito, será enviada ao empregado no prazo de trinta (30) dias úteis, depois da apelação por escrito. Esta decisão é final.

**vi. Encaminhamento às Autoridades Locais**

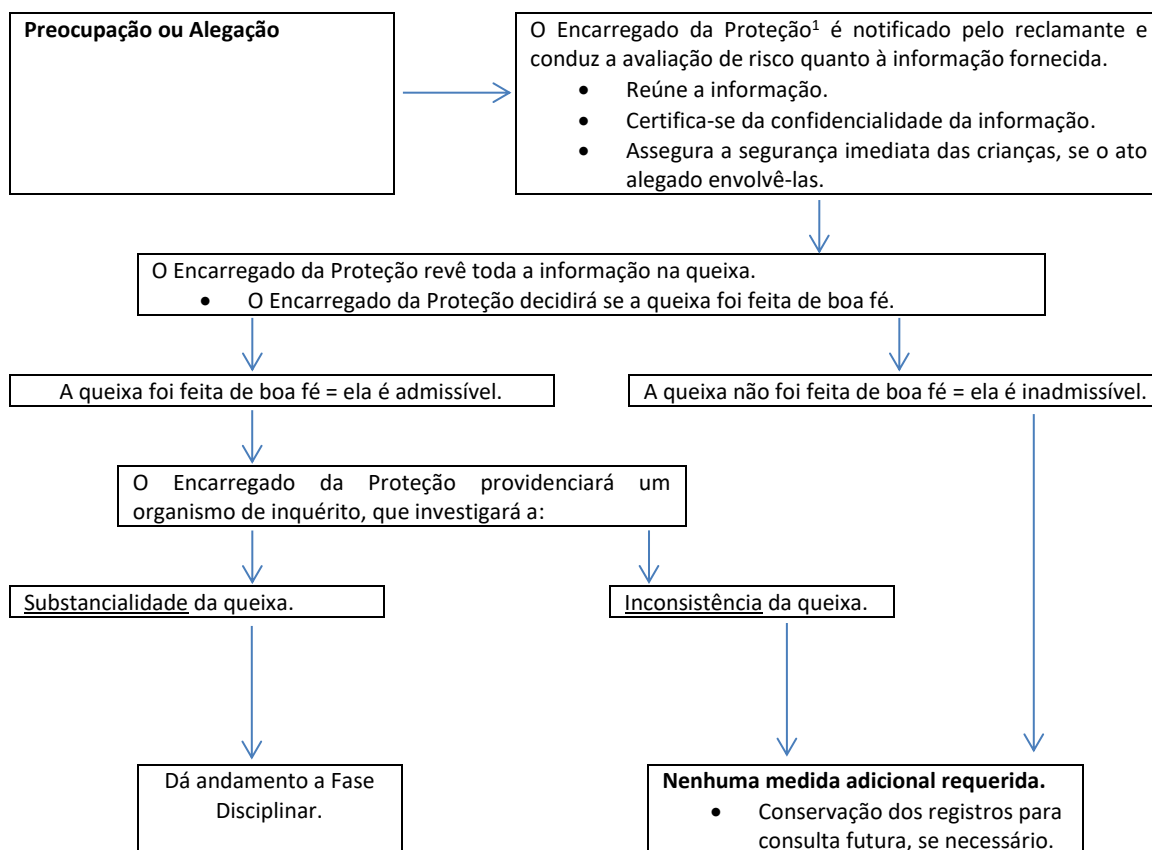
1. A qualquer momento, durante o processo formal ou informal, se ficar evidente que o ato alegado de assédio, abuso sexual ou abuso de autoridade constitui uma quebra das leis locais, o Organismo de Inquérito informará ao Encarregado da Proteção e seguirá os princípios da informação obrigatória às devidas autoridades do país (polícia, governo, autoridades de proteção à criança, etc.).
2. Se o alegado assédio ocorrer em um escritório que recebe quaisquer fundos externos, o Encarregado da Proteção deve também informar o Oficial do Convênio ou o Representante do Oficial do Convênio, ou o devido organismo de financiamento, quanto à alegação de má conduta, e informará a respeito dos passos que estão sendo dados para resolver a questão.

**c. MECANISMO DE RECLAMAÇÃO ANÔNIMA**

A ADRA entende que pode haver casos onde uma parte pode desejar fazer uma reclamação anônima. Nessas circunstâncias a ADRA permite que tais partes usem o processo de Denúncia Anônima para fazer a reclamação. Neste caso, o processo é o seguinte:

1. Conectar-se à Internet a partir de um computador fora do trabalho.
2. Digitar: [www.silentwhistle.com](http://www.silentwhistle.com) na barra de endereço e clicar em “Enter”.
3. Clicar em “Clique Aqui”, em “Desejo informar um incidente sobre ética/reclamação”.
4. Procurar o nome de sua empresa ao digitar as primeiras três letras do nome da empresa (ex.: ADRA, digitar ADR).
5. Selecionar sua empresa na lista provida.
6. Selecionar seu método de comunicação anônima.
  - a. Selecionar:
    - i. “Informar uma Preocupação”, ou
    - ii. “Fazer Acompanhamento de uma Preocupação Informada”.
7. Uma alternativa para o processo acima mencionado:
  - a. Ligar para **??????** e falar com o operador.

## Anexo 6: FLUXOGRAMA DO PROCESSO DE NOTIFICAÇÃO FORMAL



<sup>1</sup> Na falta de um Encarregado da Proteção certificado, qualificado e treinado, uma pessoa imparcial adequada será nomeada como o Encarregado da Proteção.

## **Anexo 7: DISSEMINAÇÃO DO REGULAMENTO AOS BENEFICIÁRIOS**

- A ADRA Internacional disseminará o Regulamento a todos os Escritórios de País através dos Escritórios Regionais.
- Os Administradores do Programa no escritório de Doações/de Apoio disseminarão o Regulamento a seus parceiros de implementação do Escritório do País, e do Escritório de País para os administradores de programa do campo local.
  - Reunião de Lançamento de projeto e de *Start-Up*: Distribuir uma cópia do Regulamento aos presentes durante cada Reunião de *Start-Up* de projeto; também, descrever o Regulamento aos presentes.
  - Representante do escritório regional/de campo faz a distribuição do Regulamento ao staff do escritório de campo.
- Reuniões trimestrais de revisão do projeto com o staff: Todos os gerentes de projeto irão se assegurar de que o Regulamento esteja sendo aceito pelo staff e por quaisquer voluntários, e que ele foi comunicado aos beneficiários.
- Os Coordenadores de Campo/Gerentes de Programa comunicarão o Regulamento aos beneficiários em sua própria língua. Uma reunião pública ou comunicação local tão simples quanto sob uma árvore, ou na escola, etc.
- Reunião Anual/Bienal: Lembrar a todos os participantes durante a reunião.
- A administração do escritório do país deve conferir e monitorar o processo durante qualquer visita de campo.