

Globethics Repository

The logo for Globethics, featuring the word "Globethics" in white sans-serif font on a solid blue rectangular background.

Código de conduta. Para prevenção da exploração e abuso sexual, fraude e abuso de poder [Code of Conduct. For the prevention of sexual exploitation and abuse, fraud and corruption and abuse of power]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see <https://www.globethics.net>. Data and content policy of Globethics Repository see <https://repository.globethics.net/pages/policy>.

Item Type	Preprint
Authors	Act Alliance
Publisher	Act Alliance
Rights	With permission of the license/copyright holder
Download date	2026-07-16 02:34:59
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/209840

CÓDIGO DE CONDUTA

ACT Alliance

Para a prevenção da exploração e abuso sexual, fraude e abuso de poder

Para todo o pessoal dos membros ACT e do Secretariado ACT

05 de Fevereiro de 2011

Este documento foi aprovado pelo Conselho Directivo da ACT Alliance a 05 de Fevereiro de 2011. É uma revisão do documento intitulado "Código de Conduta ACT sobre Exploração Sexual, Abuso de Poder e Corrupção" o qual foi originalmente aprovado pelo Comité Executivo Internacional ACT a 10 de Dezembro de 2002.

1. Introdução

Membros da ACT Alliance e o Secretariado ACT (doravante designados „ACT“) têm o compromisso comum de prevenir a exploração e o abuso sexual, fraude e corrupção e abuso de poder. Os membros ACT, em colaboração com seus parceiros, apoiam ou implementam programas humanitários e de desenvolvimento em mais de 140 países em todo o mundo. Pessoal local, nacional e internacional de organizações membros da ACT, e pessoal do Secretariado ACT é individual e colectivamente responsável por assegurar e promover os mais altos padrões de ética e de profissionalismo no seu trabalho.

A gestão de cada organização membro da ACT e do Secretariado ACT tem a responsabilidade de assegurar que todos os trabalhadores conheçam bem este Código de Conduta, que eles compreendam o que ele significa, em termos concretos de comportamento e como é que se aplica ao contexto do programa. A distribuição deste Código é suportado por dois documentos de orientação ACT, nomeadamente, o ACT Alliance Guidelines for the Prevention of Sexual Exploitation and Abuse – Linhas Directrizes ACT Alliance para a Prevenção da Exploração e Abuso Sexual (revisto em 2011)¹ e o ACT Alliance Guidelines for Complaints Handling e Investigations- Linhas Directrizes ACT Alliance de Tratamento das Denúncias e Investigações (2010).

O Anexo 1 providencia definições dos termos chave usados neste documento de políticas.

2. Propósito

O propósito principal do Código de Conduta ACT é promover uma maior responsabilidade e dever de prestação de contas no seio e entre membros da aliança e das pessoas com as quais trabalhamos nos nossos programas humanitários e de desenvolvimento. Pretende proteger o pessoal assim como cada mulher, homem, menino ou menina com quem trabalhamos, do abuso por parte de indivíduos ou grupos que façam parte das nossas organizações membros ACT. O Código pretende servir como guia para o pessoal ACT tomar decisões éticas na sua vida profissional e algumas vezes na sua vida privada.

3. Âmbito

O Código de Conduta ACT aplica-se a todo o pessoal local, nacional e internacional de organizações membros da ACT, e pessoal do Secretariado ACT. Também se aplica a trabalhadores temporários tais como consultores e voluntários que trabalham em programas humanitários e de desenvolvimento de membros ACT. O termo “pessoal” será usado, doravante, neste documento para designar os trabalhadores efectivos ou eventuais da ACTI.

Todos os membros ACT são encorajados a promover o espírito e os princípios do Código de Conduta ACT entre as organizações suas parceiras.

1

Este documento é uma revisão do documento datado de Dezembro de 2008 da ACT Internacional “Directrizes para mecanismos de cumprimento e de denúncia – código de conduta sobre exploração sexual, abuso de poder e corrupção para pessoal dos membros da aliança ACT Internacional”..

O Código de Conduta deverá ser assinado por todo o pessoal ACT². Todos os membros do pessoal são responsáveis por assegurarem o cumprimento do Código.

4. Código de Conduta ACT Alliance

O Código de Conduta ACT Alliance destaca as responsabilidades chave de todo o pessoal ACT em relação ao respeito pelo bem-estar e pelos direitos das pessoas com quem trabalha no contexto humanitário e do desenvolvimento. É redigido para apoiar o pessoal a melhor compreender as obrigações impostas pela sua conduta, como prevenir o seguinte: Exploração e Abuso Sexual (SEA em inglês), todas as formas de assédio, fraude corrupção, violações da segurança e práticas antiéticas de negócio.

Assim, todo o pessoal ACT deverá, em todos os momentos:

- Respeitar e promover os direitos humanos fundamentais³ sem discriminação.
- Tratar todas as comunidades com quem trabalhamos (incluindo populações afectadas por crises, Deslocados Internos - IDPs e refugiados), de forma justa e com respeito, cortesia e dignidade, de acordo com Leis e Padrões Internacionais⁴
- Promover a implementação do Código de Conduta ACT contribuindo para a criação e a manutenção de um ambiente que previna a exploração e o abuso sexual, abuso de poder e corrupção.
- Reportar imediatamente⁵ qualquer conhecimento, preocupação ou suspeita substancial de violação do Código ao seu superior hierárquico e/ou à direcção sénior da organização membro ACT (ou procedimentos estabelecidos pelos mecanismos de denúncia da organização), do qual se espera que empreenda uma pronta acção investigativa.
- Estar ciente de que não revelar ou conscientemente reter informação acerca de quaisquer relatos, preocupações ou suspeitas substanciais de violações deste Código de Conduta constitui motivo para medidas disciplinares.

2

Algumas organizações membros ACT têm Códigos de Conduta abrangentes que defendem os princípios do Código de Conduta ACT e nalguns casos excedem os compromissos ACT destacados neste documento. Em tais casos, os membros ACT deverão partilhar os seus Códigos de Conduta com o Secretariado ACT e em conjunto discutir e chegar a acordo sobre qual documento deverá ser assinado pelo pessoal das suas organizações. A ACT reconhece que são despendidas grandes quantidades de tempo e de energia para a elaboração de "Códigos" para as organizações e deseja reconhecer este valioso processo de aprendizagem organizacional.

3

Como disposto, por exemplo, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948, ver: <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml>

4

Padrões incluem por exemplo, o **Código de Conduta** para a **Cruz Vermelha** Internacional e o Movimento do Crescente Vermelho e ONGs para Ajuda Humanitária em situações de emergência (www.ifrc.org/publicat/conduct/) e a versão 2011 dos Padrões da Esfera (<http://www.sphereproject.org/>)

5

A Política de Denúncias ACT destaca o empenho da ACT em usar um sistema de "whistleblowing" que providencia um ambiente seguro através do qual todos os intervenientes podem emitir a sua opinião ou denúncia sem medo de represálias ou tratamento injusto.

- Sentir-se protegido pelo empenho da ACT em providenciar um ambiente seguro no qual se pode manifestar uma preocupação, sem receio de represália ou tratamento injusto como disposto na Política de Denúncias e nos Procedimentos Disciplinares ACT de 2010.
- Manter os mais altos padrões de responsabilidade de prestação de contas,⁶ eficiência, competência, integridade e transparência na provisão de mercadorias e serviços na execução do seu trabalho.
- Cooperar, quando solicitado, com qualquer investigação sobre alegadas violações relacionadas com este Código.

6

Isto inclui conduta profissional em relação a procedimentos organizacionais transparentes e responsáveis relativos a finanças, governação e gestão, assim como em relação à adesão a padrões internacionais tais como as que estão anotadas na nota de rodapé 4, acima.

4.1 Exploração e Abuso Sexual⁷

Exploração e abuso sexual é uma forma de Violência com Base no Género (GBV – em inglês). A ACT reconhece que a Exploração e Abuso Sexual (SEA) pode ocorrer em qualquer cenário de desenvolvimento ou humanitário. Contudo, num contexto de crise humanitária, a dependência das populações afectadas das agências humanitárias para suprir as suas necessidades básicas, cria uma responsabilidade ética e um dever de cuidar adicionais por parte de todo o pessoal ACT.

Com vista a proteger todos os beneficiários da ACT em todas as situações, o pessoal ACT deverá, tanto no desempenho do seu trabalho, quanto fora do serviço:

- Compreender que a exploração e abuso sexual praticados pelo pessoal envolvido em trabalho de desenvolvimento e humanitário constituem actos grave de transgressão pelo que darão origem a despedimento.⁸
- Nunca se envolver em qualquer actividade sexual com crianças (pessoas com menos de 18 anos de idade) independentemente da idade de maioridade ou idade de consentimento determinadas localmente. A actividade sexual com crianças é proibida dentro da ACT Alliance. Alegar ter-se enganado na idade da criança não constitui motivo de defesa ou atenuante.
- Não aceitar, solicitar ou envolver-se na "compra" ou lucros de serviços sexuais. Isto aplica-se ao pessoal ACT, tanto durante como fora das horas de trabalho.
- Nunca explorar a vulnerabilidade de qualquer grupo alvo no contexto do trabalho de desenvolvimento e humanitário, especialmente mulheres e crianças, ou permitir que qualquer pessoa seja colocada em situação comprometedora.
- Saber que a troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorativo é proibido. Isto inclui intercâmbio de assistência que é devida aos beneficiários.
- Nunca abusar de uma posição para recusar assistência ao desenvolvimento ou humanitária, ou dar tratamento preferencial, com o objectivo de solicitar favores sexuais, presentes, pagamentos de qualquer tipo ou vantagens.
- Dada a vulnerabilidade das populações afectadas por situações de crise, o pessoal é proibido de manter relações sexuais com membros das populações afectadas por situações de crise, visto que tais relações têm como base uma inerente desigualdade na dinâmica do poder e enfraquecem a credibilidade e a integridade do trabalho de ajuda humanitária.
- Ao trabalhar com crianças, evitar acções ou comportamentos que possam constituir práticas **não adequadas** e nunca actuar de forma a poder colocar uma criança em risco de abuso.
- Em países em que membros da ACT levam a cabo trabalho de desenvolvimento a longo prazo, um empregado que se envolve numa relação sexual a longo prazo, com um membro da comunidade que beneficia do trabalho de um programa ACT, e/ou com outro

7

Ver as Directrizes ACT sobre a prevenção de SEA 2008, revistas em 2010. Para instrumentos e recursos de apoio à prevenção de SEA, ver também http://www.un.org/en/pseatactforce/tools_response.shtml

8

Em países onde é uma obrigação reportar alegados ataques ou abusos sexuais contra crianças à polícia nacional, a gestão dos membros ACT deverá ter em consideração se, como e quando informar as autoridades nacionais. O ponto de vista de vítima deve ser tido em conta visto que as pessoas que denunciam o abuso podem ficar em risco de abuso por parte da polícia, nalguns países.

empregado, é aconselhado a informar o seu chefe directo acerca desse relacionamento, de forma a prevenir a percepção de um conflito de interesses.

A ACT promove a integração de uma perspectiva sensível ao género, com esforços para a prevenção e resposta eficaz à exploração e abuso sexual.

4.2 Assédio

O pessoal ACT nunca cometerá qualquer acto ou forma de assédio que resulte em dano físico, sexual ou psicológico ou em sofrimento a quaisquer pessoas, especialmente mulheres e crianças. A ACT não tolera qualquer forma de violação do local de trabalho, tal como assédio (incluindo assédio sexual, de género e racial), *bullying* e discriminação, isto é, qualquer **comentário ou comportamento indesejável** que seja ofensivo, depreciativo, humilhante, pejorativo, ou qualquer outro comportamento impróprio que não respeite a dignidade do indivíduo.

Assim, todo o Pessoal ACT deverá:

- Tratar toda a gente com dignidade e respeito no local de trabalho. Falar com civismo e simpatia, ouvir com atenção e ter em conta o bem-estar dos outros.⁹
- Nunca cometer qualquer acto ou forma de assédio pois isso causa dano físico, sexual ou psicológico ou sofrimento nas pessoas, especialmente em mulheres, crianças e pessoas com deficiências.
- Nunca se envolver em qualquer atitude, deliberada ou não, que faça o outro sentir-se perseguido, vulnerável ou impotente.
- Compreender o que constitui assédio, reconhecer prematuramente os sinais de assédio sexual, de género e racial (entre outros) e tomar uma atitude rápida para prevenir e resolver.
- Compreender o que constitui *bullying*, empoderar o pessoal afectado por ele, desenvolver estratégias para a sua redução e término e tomar as necessárias medidas disciplinares contra aqueles que se ache que tenham cometido um acto ou forma de assédio.
- Comportamento violento, discriminatório ou que implique assédio, de qualquer tipo, dirigido a qualquer pessoa no local de trabalho ou nas comunidades com quem a ACT trabalha, é inaceitável e não será tolerado.

4.3 Fraude e corrupção

A ACT tem uma abordagem de tolerância zero para com a fraude e a corrupção conforme estipulado na sua Política Anti-Fraude e Corrupção de 2009 (ver Anexo 1 para definições). O pessoal ACT nunca se aproveitará da sua posição para ter vantagens pessoais quando trabalha com comunidades, parceiros ou outros beneficiários da ACT. Em consequência disto, o pessoal ACT deverá:

- Promover uma cultura de honestidade e abertura entre a direcção e pessoal ACT
- Ser transparente em todos os trabalhos relacionados com transacções financeiras.
- Nunca roubar, usar indevidamente ou desviar fundos ou bens, garantindo que recursos financeiros ou de outro tipo sejam unicamente usados para os fins pretendidos. Isto aplica-

9

Isto inclui comunidades com quem a ACT trabalha

se, também, a qualquer outro rendimento gerado, como qualquer juro recebido/ganho com os fundos.

- Nunca se envolver em transacções fora do princípio da independência das sociedades- “non-arms length transactions”,¹⁰ falsificação de documentos ou cheques, lavagem de dinheiro, recepção de comissões ou processo de mercado de influência para furto ou obtenção ilícita de benefícios.
- Criar um ambiente de trabalho onde as comunidades e o pessoal possam, de forma segura e confidencial, levantar e reportar questões ou preocupações sérias acerca de suspeitas de fraude e corrupção.
- Nunca apoiar, conscientemente, indivíduos ou entidades envolvidos em actividades ilegais.
- Nunca destruir, falsificar, alterar ou ocultar, deliberadamente, evidências ou material a uma investigação ou prestar falsas declarações aos investigadores com o objectivo de influenciar ou impedir materialmente as investigações **sobre alegações de corrupção, fraude ou coerção**.
- Conduzir todos os negócios de acordo com as práticas e procedimentos aceites internacionalmente e usar os mais altos padrões de transparência e responsabilidade de prestação de contas, em relação a finanças, gestão e **governança**, onde relevante.

4.4 Práticas antiéticas de negócios

ACT, enquanto aliança de igrejas e organizações afins, promove práticas de negócios morais e éticas. Assim todo o pessoal ACT deverá:

- Seguir, sempre, práticas transparentes, responsáveis e honestas quando recebe doações em **espécie** do público destinadas a causas humanitárias ou de desenvolvimento.
- Nunca usar ou aceitar um suborno na forma de dinheiro, bens e/ou serviços para garantir um contrato de serviços ao tratar com fornecedores em qualquer trabalho de desenvolvimento ou humanitário.
- Nunca tomar parte em actividades que gerem lucros pessoais, organizacionais ou colectivos tais como a compra ou venda quando tais actividades possam afectar ou pareçam afectar a credibilidade ou integridade da ACT.
- Nunca partilhar os lucros ou remanescentes de orçamentos como comissões ilícitas, cortes ou descontos em benefício próprio ou da organização.
- Declarar quaisquer conflitos de interesse conhecidos ou potenciais aos empregadores (ex relação directa com prestadores de serviços ou fornecedores de mercadorias para os programas ACT, etc.).
- Nunca aceitar quaisquer presentes ou outros favores que possam influenciar o desempenho das funções ou dos deveres do pessoal. Presentes são definidos, mas sem a isso se limitar, como: serviços, **viagens**, diversão, bens materiais, entre outros. De modo a respeitar as tradições locais e nacionais e a hospitalidade convencional brindes menores tais como canetas, calendários, agendas, etc. podem ser **aceitos**.

10

O princípio **arm's length principle** (ALP) é a condição ou o facto de que as partes numa transacção são independentes e estão em pé de igualdade. Tal transacção é conhecida como “arm's-length transaction”, ou seja transacção no âmbito do mercado dentro do princípio da independência das partes.

- Nunca usar trabalho ilegal, mão de obra infantil ou trabalho forçado em nenhuma área de trabalho.
- Pagar sempre os impostos estatais obrigatórios e cumprir as leis comerciais nacionais e os padrões internacionais.
- Almejar sempre os mais altos padrões de saúde, segurança e ambiente em **todos os trabalhos do programa**
- Garantir, onde possível, que os bens adquiridos sejam produzidos e entregues em condições que não envolvam o abuso ou exploração de qualquer pessoa e tenham o mínimo impacto negativo sobre o ambiente.
- Nunca usar ou distribuir produtos conhecidos como perigosos em qualquer cenário de desenvolvimento ou humanitário.

4.5 Violações da Segurança

A ACT coloca a segurança e a protecção de todo o pessoal e de todos aqueles com quem trabalha no topo das prioridades e empenhar-se-á em tudo fazer, na medida do razoável, para assegurar que o pessoal esteja seguro e protegido no seu ambiente de trabalho. A segurança é uma responsabilidade individual e organizacional pelo que todo o pessoal ACT deverá:

- Aderir aos princípios e directrizes de segurança ACT¹¹ ou aos procedimentos e política de segurança de sua própria organização¹²
- Nunca usar ou possuir armas ou munições de qualquer tipo enquanto estiver ao serviço¹³
- Nunca conduzir um veículo em serviço se estiver sob influência de álcool ou outra substância ilegal e cumprir as leis do país r e l a t i v a s a ambas as situações.

5. Denúncias e Procedimentos Disciplinares

Violações deste Código de Conduta não serão toleradas e podem, de acordo com legislação relevante, levar a acções disciplinares internas, despedimento ou até acção penal.

Todos os membros da Alliance ACT têm a responsabilidade de tratar e dar resposta a qualquer alegação de má conduta que recebam de seus beneficiários acerca de seus trabalhadores, de acordo com as políticas e medidas disciplinares respectivas de suas próprias organizações. A direcção das organizações membros da ACT e o Secretariado ACT deverão instituir sistemas apropriados para investigação, registos e tratamento de má conduta. Um mecanismo deverá ser instalado onde as denúncias são imediatamente investigadas, mantendo o máximo de discrição e confidencialidade e protegendo os direitos de todos os indivíduos envolvidos. Violações do Código de Conduta deverão ser reportadas, imediatamente, à direcção sénior e de acordo com os procedimentos e tratamento de denúncias da organização membro ou do Secretariado ACT¹⁴.

11

Para orientação, favor recorrer ao Manual de Segurança e aos Princípios de Segurança e Protecção da ACT complementares.

12

Qualquer política que providencie a melhor forma de protecção ao pessoal

13

Em casos excepcionais de alta insegurança, os membros ACT podem contratar serviços externos de segurança que estejam armados. No entanto, é de esperar que os guardas regulares das casas ACT com contratos individuais da ACT sejam pessoal ACT desarmado

14

Para mais informações sobre denúncias que podem ser apresentadas ao Secretariado ACT e Governação ACT por favor recorra a Políticas de Denúncias e Procedimentos Disciplinares de 2010. Para informações sobre como estabelecer um mecanismo de denúncias por favor recorra a Directrizes sobre Tratamento de Denúncias e Investigações ACT de 2010, em: <http://www.actalliance.org/resources/policies-and-guidelines/complaints-mechanism>

Os que desejam apresentar uma queixa acerca de alegada violação do Código por um membro do pessoal ACT deverão apresentar a sua queixa ao seu superior hierárquico (ou pontos focais de denúncias designados) o mais cedo possível, na sequência da tomada de conhecimento da questão.

Qualquer pessoa pertencente ao pessoal ACT que propositadamente faça falsas acusações sobre qualquer acto de outro membro do pessoal ACT o qual viole o Código de Conduta será sujeito a acção disciplinar, segundo o critério do empregador.

6. Compreender o Código

O signatário (pertencente ao pessoal ACT) abaixo leu, compreendeu e concorda com o conteúdo deste documento, o Código de Conduta da ACT Alliance, o qual será sujeito a revisão e avaliação periódicas. O signatário aceita as consequências de qualquer violação de qualquer das disposições, acima, que integram este Código de Conduta.

Nome:.....

Organização:.....

Posição:.....

Assinatura:.....

Data:

Local:

Anexo 1: Termos chave e definições

Abuso de poder: Abuso de poder inclui qualquer comportamento abusivo (físico, psicológico, sexual ou emocional) por uma pessoa numa posição de autoridade e confiança em relação a alguém numa posição de vulnerabilidade e/ou dependência.

Bullying é uma agressão que se exprime muito mais de forma psicológica e emocional do que física. O termo é usado para descrever um tipo repetido de comportamento negativo e intrusivo e contra um ou mais alvos e compreende a crítica constante a pequenas falhas, a recusa de valorização ou aceitação, a desvalorização, a difamação e toda uma quantidade de outros comportamentos negativos.¹⁵

Queixoso: A pessoa que faz a queixa ou denúncia, incluindo o alegado sobrevivente/vítima de exploração e abuso sexual ou outra pessoa que tome conhecimento do malfeito.

Discriminação: Discriminação significa exclusão, falta de tratamento ou acção contra um indivíduo com base na sua posição social, raça, etnia, cor, religião, género, orientação sexual, idade, estado civil, nacionalidade, filiação política ou deficiência.

Corrupção é “oferecer, dar, solicitar ou aceitar incentivo ou prémio que possa influenciar a acção de qualquer pessoa,,

Fraude é uma distorção intencional, engano, trapaça, e perversão da verdade ou quebra de confiança relativamente a recursos humanos, financeiros ou materiais de uma organização ou aos seus activos, serviços e/ou transacções, geralmente com o propósito de obter lucro ou benefício pessoal. Fraude é enganar de forma criminosa ou usar falsas representações para conseguir vantagens injustas.

Assédio: Assédio significa qualquer comentário ou comportamento indesejado que seja ofensivo, depreciativo, humilhante, pejorativo, ou qualquer outro comportamento inapropriado que não respeite a dignidade de um indivíduo. O assédio pode ser **cometido por** ou **contra** qualquer membro da comunidade com quem trabalhamos, parceiro, empregado, agente ou outro indivíduo que visita ou está em negociações com uma agência (ver definição de assédio sexual mais abaixo).

Menor: Uma pessoa com menos de 18 anos de idade (uma criança, de acordo com a definição da Convenção dos Direitos da Criança, CRC- em inglês).

Violência com base no Género (GBV): “Qualquer dano perpetrado contra a vontade de uma pessoa, que tenha um impacto negativo na saúde física ou psicológica, desenvolvimento, e identidade da pessoa; e que é resultado das desigualdades de poder entre os géneros que explora as diferenças entre homens e mulheres tanto no meio das mulheres, quanto no meio dos homens. Embora não exclusiva a mulheres e meninas, a GBV afecta-as principalmente, em todas as culturas. A violência pode ser física, sexual, psicológica, económica, ou sociocultural.”

¹⁶ A violência com base no Género pode manifestar-se de diversas formas: violência doméstica, espancamento, violação e violação conjugal, mutilação genital feminina, tortura, tráfico e prostituição forçada, violência relacionada com dote, casamento e, em certos casos, violência perpetrada ou tolerada pelo Estado.

Abuso sexual: Abuso sexual é a real ou a ameaça de invasão física de natureza sexual, incluindo o toque inapropriado, pela força ou em condições de coerção ou de desigualdade;

15

Adaptado de <http://www.bullyonline.org/workbully/mobbing.htm> - website da National UK Workplace bullying advice line (linha nacional de aconselhamento para bullying no local de trabalho do Reino Unido)

16

Ward, Jeanne. (2002). If Not Now, When? Addressing Gender-Based Violence in Refugee, Internally Displaced and Post-Conflict Settings. New York: The Reproductive Health in Conflict Consortium (Se não agora, então quando? Tratar de violência com base no género em contextos de Refugiados, Deslocados Internos e Pós Conflito. Nova Iorque. O Consórcio de Saúde Reprodutiva em Conflito

Exploração sexual: Exploração sexual significa qualquer tentativa ou real abuso de uma posição de vulnerabilidade, **desigual** poder ou confiança, com propósitos sexuais, incluindo, mas sem a isso se limitar, lucro monetário, vantagem sexual ou política a partir da exploração sexual de outro (Boletim UN SG, de 9 de Outubro de 2003). Nestas situações, a vítima potencial acredita que não tem outra escolha senão consentir, isto não é consentimento e é exploração. Alguns exemplos incluem, mas sem se limitar a eles:

- Trabalhador humanitário/desenvolvimento exigindo (ou aceitando) sexo em troca de assistência material, favores ou privilégios.
- Professor insistindo em (ou aceitando) sexo em troca de passar estudante de classe ou de admissão na mesma.
- Líder de refugiados exigindo (ou aceitando) sexo em troca de favores ou privilégios.
- Trabalhador de segurança insistindo em (ou aceitando) sexo em troca de passagem segura.
- Motorista exigindo (ou aceitando) sexo em troca de um lugar no veículo para uma pessoa do género feminino.

Exploração é usar a posição de autoridade, a influência ou **controle** sobre os recursos de alguém, para pressionar, forçar ou manipular alguém para fazer algo contra sua vontade ou sem seu conhecimento, ameaçando com repercussões negativas tais como negar assistência ao projecto, não aprovar pedidos de apoio ao trabalho de um empregado, ameaçar apresentar denúncias falsas contra um empregado, em público, etc.

Assédio sexual: Assédio sexual significa qualquer avanço ou comentário sexual indesejado, exigência sexual expressa ou implícita, toque, piada, gesto ou qualquer outra comunicação ou conduta de natureza sexual, verbal, escrita ou visual, por qualquer pessoa a uma outra, dentro do âmbito do trabalho. O assédio sexual pode ser dirigido a membros do mesmo ou do sexo oposto e inclui assédio baseado na orientação sexual. O assédio sexual pode ocorrer com um ou mais indivíduos, empregado ou beneficiário, independentemente da sua relação de trabalho.

Sujeito da denúncia (SOC): A pessoa que alegadamente perpetrou o acto de má conduta na denúncia (BSO/HAP)

Sobrevivente ou vítima – a pessoa que é ou foi abusada ou explorada sexualmente. Este termo sugere força, resiliência e a capacidade para sobreviver (BSO/HAP).

Protecção: Garantir que os direitos humanos básicos, bem-estar e segurança física dos indivíduos sejam reconhecidos, salvaguardados e protegidos de acordo com os padrões internacionais.

Violência no local de trabalho: Qualquer incidente na qual a pessoa é abusada, ameaçada ou atacada em circunstâncias relacionadas com o seu trabalho. Estes comportamentos podem ter como origem clientes ou co-trabalhadores a qualquer nível da organização. Esta definição incluiria todas as formas de assédio, *bullying*, intimidação, ameaças/ataques físicos, roubo e outros comportamentos intrusivos (ILO).