



Princípios da Política de Proteção da PADF

Índice

| | |
|--|-----------|
| <u>PINCÍPIOS DA POLÍTICA DE PROTEÇÃO DA PADF.....</u> | 1 |
| FINALIDADE E ESCOPO | 2 |
| PRINCÍPIOS PARA A PROTEÇÃO | 2 |
| FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES..... | 3 |
| PREVENÇÃO | 4 |
| CRIAR UMA CULTURA DE PROTEÇÃO | 5 |
| GERENCIAMENTO DE RISCO..... | 5 |
| RECRUTAMENTO E SELEÇÃO | 5 |
| CAPACITAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS E OUTROS..... | 5 |
| PROGRAMAS SEGUROS E PESQUISA..... | 6 |
| CONTRATAÇÃO: PARCEIROS E PRESTADORES DE SERVIÇOS..... | 6 |
| COMUNICAÇÕES COM CRIANÇAS E COMUNIDADES..... | 7 |
| RESPOSTA E ASSUMIR A RESPONSABILIDADE | 8 |
| POLÍTICAS COMPLEMENTARES..... | 9 |
| ANEXO A: GLOSSÁRIO..... | 10 |

Finalidade e escopo

O objetivo desta política é descrever os compromissos da Fundação Pan-Americana de Desenvolvimento (PADF) para proteger aqueles que trabalham em ou com nossa organização, bem como aqueles a quem servimos. A PADF acredita na criação de um hemisfério de oportunidades para todas as pessoas. Trabalhamos na América Latina e no Caribe para tornar nossa região mais forte – mais saudável, pacífica, justa, inclusiva, resiliente e sustentável para as gerações atuais e futuras. Fazemos parceria e capacitamos a sociedade civil, os governos e o setor privado para o bem maior da região. Nossos compromissos com a proteção nos permitem atingir nossas metas e objetivos organizacionais.

Proteger tem a ver com a prevenção e a resposta aos danos causados por nossa organização às pessoas que trabalham nela e às pessoas a quem servimos. A probabilidade de exploração e/ou abuso aumenta quando os indivíduos estão em uma situação vulnerável e onde existem dinâmicas de poder desiguais. O compromisso da PADF com a proteção inclui proteger os funcionários contra danos e comportamentos inadequados, que incluem discriminação, intimidação e/ou assédio de qualquer forma, e prevenir e responder a danos causados por nossa organização às pessoas que servimos, que incluem a exploração e o abuso sexual e o assédio sexual. A PADF adota uma abordagem interseccional de proteção, sabendo que há graus variados de poder e privilégio em diferentes circunstâncias com base em suas identidades interseccionais e que as pessoas podem vivenciar ou estar em risco de diferentes tipos de abuso com base nessas identidades. A PADF acredita no progresso da igualdade de gênero em toda a organização. A liderança e os programas da PADF refletem esse valor fundamental¹.

A PADF trabalha seguindo um Código Global de Conduta, que define os padrões de comportamento esperados para os que trabalham na e para a PADF. O Código de Conduta Global visa ser de fácil acesso para os funcionários e focado em comportamentos que defendam nossos valores. Inclui compromissos políticos de combate à discriminação e ao assédio, Denúncias Internas, PSEA, combate ao tráfico e outros aspectos de conduta que contribuam para a criação de um ambiente seguro, incluindo garantir que nosso trabalho online seja tão seguro quanto nosso trabalho presencial.

Esta política se aplica a todos os funcionários da PADF e outros em todos os locais, durante e fora do horário normal de trabalho.

- Funcionários: funcionários em tempo integral, meio período, internacionais e nacionais contratados pela PADF em qualquer local, bem como conselheiros, consultores, estagiários, voluntários, membros do conselho e administradores contratados pela PADF
- Outros: colaboradores de agências parceiras, beneficiários ou concessões secundárias; e quaisquer outros indivíduos, grupos ou organizações que tenham uma relação formal ou contratual (mas não empregatícia) com a PADF.

As definições de danos e abusos cobertas por esta política e as políticas complementares, bem como as definições de outros termos, podem ser encontradas no Glossário no Anexo A.

Princípios para a Proteção

- **Tolerância zero.** A PADF defende o princípio da tolerância zero em relação a falta de ação relacionadas a denúncias e preocupações sobre abuso ou danos aos que trabalham na

¹ 2021_Relatório Anual Inglês: https://www.padf.org/wp-content/uploads/2022/06/2021_Annual-Report_English.pdf

organização e àqueles a quem servimos. A Fundação responderá a todas as denúncias, preocupações ou alegações de maneira justa, razoável e célere, seguindo a Política de Investigações da PADF, garantindo que os direitos e as necessidades das vítimas venham em primeiro lugar.

- **Assumir a Responsabilidade:** Aceitamos a responsabilidade por nossas ações. A organização gerencia rigorosamente resultados, entregáveis, documentação e conhecimento. A PADF cria um senso de responsabilidade entre os funcionários para que comportamentos potencialmente inadequados ou abusivos possam ser questionados. Os gestores em todos os níveis têm responsabilidades específicas para criar ambientes que mantenham as pessoas seguras e promovam a implementação do Código de Conduta Global.
- **Respeito:** A PADF valoriza a diversidade e a inclusão. Promovemos a cooperação, o coleguismo e o trabalho em equipe, trabalhando juntos para os mesmos fins. A PADF procura criar um ambiente de trabalho de decência, justiça, sinceridade e confiabilidade e construir uma cultura de abertura para permitir que questões e problemas relacionados à proteção possam ser levantadas e discutidas.
- **Abordagem centrada nas vítimas²/comunidade.** A PADF coloca os direitos, a dignidade, as necessidades e os desejos dos sobreviventes e vítimas de danos e abusos no centro, para que obtenham a assistência e o apoio de que precisam. A confidencialidade é priorizada em todos os momentos e nossos procedimentos são criados para evitar que os sobreviventes se tornem vítimas novamente.
- **Denúncia obrigatória.** Sempre que um funcionário da PADF tiver preocupações ou suspeitas relacionadas a danos ou abuso por parte de um colega ou membro da equipe parceira, elas devem ser relatadas. Sobreviventes ou vítimas de maus tratos e abusos são a exceção. Estimulamos que façam a denúncia, mas eles podem decidir se, quando e como denunciam.

Funções e responsabilidades

Todos os funcionários têm um papel a desempenhar na proteção. Alguns funcionários também têm a responsabilidade de monitorar a implementação desta Política de Proteção ou criar, adaptar sistemas e processos organizacionais para integrar as exigências de proteção. Aqueles com responsabilidades específicas de proteção designadas são responsáveis por ajudar os outros a entender suas obrigações de acordo com a Política de Proteção e a responder, conforme necessário, às denúncias e os problemas relacionadas à proteção.

Todos os funcionários e outros

- Os colaboradores e terceiros, independentemente do tipo de relação contratual, devem conhecer e seguir rigorosamente esta política, seus procedimentos e suas orientações. Todo funcionário deve conhecer bem seus deveres e responsabilidades de proteger e promover um comportamento adequado e denunciar quando necessário.
- Os funcionários e outros devem concluir as tarefas obrigatórias de integração e treinamento relacionadas à proteção, conforme solicitado pela PADF.
- Os Colaboradores e outros são obrigados a denunciar suspeitas, a respeitar a confidencialidade das pessoas envolvidas, a não agir de má-fé, e a não retaliar sob qualquer pretexto.

² Declaração de Proteção contra Exploração e Abuso Sexual dos Princípios do Comitê Permanente Interagências (IASC) 2015. Observe que algumas pessoas que sofreram danos preferem não se referir a si mesmas como sobreviventes. O termo usado deve ser escolhido pelo indivíduo que sofreu o abuso

- Espera-se que os funcionários e outros se comportem de acordo com os mais altos padrões de comportamento, conforme descrito no Código de Conduta Global e detalhado nas políticas associadas.

Gestão

- A administração é responsável por criar e promover uma cultura de proteção em que os funcionários se sintam capazes de levantar problemas sem medo de represálias. São responsáveis por dar exemplos positivos dentro e fora do trabalho para promover a Política de Proteção. A administração desenvolverá seus conhecimentos e habilidades para criar uma cultura de proteção.
- Os gestores irão integrar as exigências de proteção nos sistemas e processos, programas e projetos pelos quais são responsáveis.
- A administração monitorará se suas equipes, bem como aqueles com quem a organização se relaciona, conhecem as políticas da PADF sobre prevenção, denúncia e resposta a danos e abusos. Isso inclui as comunidades que servimos.
- A administração garantirá a escolha dos Pontos Focais de Proteção e que sejam disponibilizados recursos para implementar a proteção em sua área de responsabilidade, incluindo treinamento, monitoramento e acompanhamento da implementação da Política de Proteção.
- A administração incluirá discussões sobre proteção e monitoramento da implementação da Política de Proteção em suas reuniões de equipe e relatórios gerenciais internos e externos.
- A administração tem responsabilidade geral por esta política e sua implementação.
- A administração é responsável por garantir que a política seja revisada e atualizada a cada três anos.

Pontos focais de Proteção

- Os Pontos Focais de Proteção atuam como um ponto de contato para os funcionários relatarem quaisquer dúvidas ou levantarem quaisquer preocupações com proteção.
- Os Pontos Focais de Proteção assumem um papel de liderança na conscientização sobre as medidas de proteção da PADF, incluindo nosso Código Global de Conduta.
- Os Pontos Focais trabalham com gestores/funcionários para garantir que os programas e as operações identifiquem riscos de proteção e desenvolvam as medidas de mitigação apropriadas.
- As equipes de apoio dos Pontos Focais conduzem o mapeamento dos serviços e identificam os caminhos de encaminhamento que a organização pode utilizar para dar suporte aos sobreviventes no acesso aos serviços disponíveis.

Prevenção

Criar uma cultura de proteção

A PADF está empenhada em criar e promover uma cultura organizacional que celebre a diversidade, combata a desigualdade e interrompa os usos negativos de poder e privilégio. A PADF reconhece que apoiar a equidade e a igualdade de gênero é de suma importância para garantir um local de trabalho livre de maus tratos e abusos. A liderança e a gestão serão modelos de comportamento e trabalharão com os 'campeões' de proteção (funcionários selecionados) que promovem ativamente uma cultura de proteção.

Gerenciamento de riscos

A PADF adota uma abordagem de gerenciamento de risco para a proteção. Os responsáveis pelo desenvolvimento, entrega e gestão do trabalho da PADF são responsáveis por identificar as potenciais ameaças à proteção e as medidas de mitigação em todos os programas e operações. A proteção é um componente chave da abordagem de ética e risco da organização, e está incluída nos processos de risco organizacional. Para gerenciar as ameaças à proteção de forma eficaz, a PADF desenvolverá as orientações e as ferramentas necessárias para permitir que os funcionários avaliem e tratem dos riscos em sua área de operação.

Recrutamento e seleção

Uma prática mais segura de recrutamento significa que todas as fases do processo (do anúncio à admissão) devem ter medidas de proteção, para impedir que candidatos inadequados se candidatem ou sejam contratados pela organização. A proteção no recrutamento requer um processo consistente e completo para obter, verificar, analisar e avaliar as informações dos candidatos. Processos de recrutamento completos e robustos serão implementados em toda a PADF e alinhados com a legislação trabalhista relevante.

Capacitação de funcionários e outros

Todos os funcionários da PADF recebem treinamento na admissão e regular sobre proteção e estão cientes de sua obrigação de relatar os problemas relacionados as mesmas. Funcionários recém-contratados e outros devem ter acesso à Política e a abordagem de Proteção da PADF no máximo um mês após a nomeação ou contratação.

Todos os funcionários devem receber pelo menos um treinamento de atualização em Proteção por ano, com treinamento adicional para equipes específicas, conforme necessário.

Treinamento adicional será fornecido para equipes ou funções específicas, dependendo da natureza do trabalho que está sendo realizado, do contexto, dos requisitos do doador e da natureza do risco dessa função ou trabalho da equipe, por exemplo, contato com crianças e comunidades. Isso inclui:

- Formação específica para Pontos Focais da PADF para que possam desempenhar as suas funções com competência;
- Formação específica para a liderança e a gestão para apoiá-las na criação e promoção de uma cultura de proteção. Isso incluirá a compreensão do papel do poder e do privilégio nas medidas de proteção, como os vieses conscientes e inconscientes afetam a criação de uma cultura de proteção e como modelar comportamentos que contribuam para uma organização mais segura.

O treinamento sobre proteção será fornecido aos parceiros, fornecedores e contratados da PADF, de acordo com a natureza do trabalho que está sendo realizado (incluindo contato com crianças e

comunidades) e o que foi acordado como necessário para realizar esse trabalho com segurança.

A PADF coletará evidências de participação e conclusão do treinamento para fornecer informações à Equipe Executiva e aos Membros do Conselho.

Programas seguros e pesquisa

É responsabilidade da PADF garantir que nossos programas/pesquisas não prejudiquem crianças ou adultos. Os responsáveis pela gestão, criação e execução dos programas e das pesquisas garantirão que as medidas de proteção sejam integradas em todos os estágios, desde a avaliação até o encerramento. Elas irão garantir que os riscos apresentados pelo programa ou pesquisa sejam bem compreendidos, que as ações de mitigação sejam identificadas, incluídas no programa e nos planos de pesquisa e financiadas adequadamente. Programas e pesquisas serão monitorados e avaliados para garantir que estão sendo entregues com segurança.

As equipes de programa e pesquisa irão garantir que as pessoas com as quais trabalhamos e aqueles envolvidos em nosso trabalho entendam os compromissos da PADF relacionados à proteção e os sistemas existentes para fazer denúncias e levantar preocupações.

Contratação: Parceiros e prestadores de serviços

Quando a PADF trabalha com parceiros, todos os parceiros (incluindo a PADF) têm a responsabilidade de atender aos padrões mínimos de proteção. Todos os parceiros, fornecedores e contratados que irão trabalhar juntos em um programa ou serviço devem ser avaliados quanto à sua capacidade de implementar medidas de proteção. A PADF trabalhará junto com nossos parceiros para criar condutas de trabalho seguras que defendam os direitos de todos. Nosso envolvimento com os parceiros nas medidas de proteção será baseado no respeito mútuo e no aprendizado.

Garantiremos que nossos acordos com parceiros, etc., incluam padrões de proteção combinados que reflitam os princípios e os compromissos do setor, por exemplo, os seis princípios básicos da Força-Tarefa do Comitê Permanente Interagências (IASC), e sejam relevantes e proporcionais para o trabalho que está sendo realizado e a capacidade de cada parceiro. Todos os parceiros são incentivados a trabalhar de acordo com suas próprias políticas de proteção e códigos de conduta. Na ausência destes, os parceiros devem concordar em adotar os compromissos e as obrigações descritos na Política de Proteção da PADF e no Código Global de Conduta. O Memorando de entendimentos (MoU) com organizações parceiras e os acordos com fornecedores e prestadores de serviços devem

Princípios Fundamentais da IASC

1. A exploração sexual e o abuso por trabalhadores humanitários constituem atos de má conduta grave e, portanto, motivo para rescisão do contrato de trabalho.
2. A atividade sexual com crianças (menores de 18 anos) é proibida independentemente da maioria ou idade de consentimento local. Acreditar por engano na idade de uma criança não pode ser usado como argumento de defesa.
3. É proibida a troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador. Isso inclui a troca de assistência devida aos beneficiários.
4. É proibido qualquer relação sexual entre aqueles que prestam assistência humanitária e proteção e uma pessoa que se beneficia da mesma, envolvendo o uso impróprio de hierarquia ou posição. Tais relacionamentos minam a credibilidade e a integridade do trabalho de ajuda humanitária.
5. Quando um trabalhador humanitário tiver preocupações ou suspeitas sobre abuso ou exploração sexual por um colega de trabalho, seja na mesma agência ou não, ele ou ela deve relatar tais preocupações utilizando os mecanismos de denúncia estabelecidos pela agência.
6. Os trabalhadores humanitários são obrigados a criar e manter um ambiente que impeça a exploração e o abuso sexual e promova a implementação de seu código de conduta. Os gerentes em todos os níveis têm responsabilidades específicas para apoiar e desenvolver sistemas que mantenham esse ambiente.

incluir esta política como um apêndice, quando relevante. A PADF apoia os parceiros a cumprirem seus compromissos e obrigações.

Programas, projetos e serviços prestados por parceiros, fornecedores e prestadores de serviços etc. serão criados com a inclusão de ações específicas de capacitação. Incluindo, por exemplo, o treinamento de parceiros, e a criação de Mecanismos de Denúncias Baseados na comunidade (CBRM) e para comunicar problemas dentro da parceria ou do contrato. Sempre que possível, as ações de capacitação incluirão apoio para o desenvolvimento de uma política, de um código de conduta, etc.

Os problemas relacionados à proteção decorrentes da parceria, programa ou prestação de serviços, ou envolvendo funcionários seniores ou chave em organizações parceiras e prestadoras de serviços, serão relatados de acordo com o contrato de parceria/prestação de serviços. A PADF trabalhará com o parceiro ou provedor de serviços na resposta, fornecendo suporte quando necessário para garantir que a resposta seja tratada de forma eficaz.

A violação de acordos de parceria ou contratos de prestação de serviços pode levar à rescisão desses acordos ou contratos.

Comunicações com crianças e comunidades

A PADF garante que as comunicações com crianças e comunidades, ou que as envolvam, sejam orientadas pelas exigências de proteção de dados, priorizando sempre o melhor para os envolvidos. Isso inclui obter o consentimento informado necessário, garantindo que as informações de identificação sejam removidas e que a dignidade e o livre arbítrio dos envolvidos seja mantida.

A PADF fornecerá orientação relevante aos funcionários e outros sobre como obter, armazenar e publicar imagens e informações apropriadas e adequadas ao propósito e acompanhadas dos consentimentos relevantes.

Notificar

A PADF está empenhada em criar uma cultura em que os funcionários e outras pessoas se sintam confiantes para levantar problemas e fazer denúncias.

De acordo com Política de Denúncias Internas da PADF, os funcionários devem denunciar ao tomarem conhecimento de qualquer má conduta ou irregularidade. Funcionários e outros podem estar em uma posição em que são comunicados ou observam danos ou abusos. Eles devem levar a sério quaisquer problemas levantados; ouvir as opiniões e desejos daqueles que denunciam o dano ou o abuso; e denunciá-los por meio dos caminhos de denúncia da PADF. Os caminhos para denúncias da PADF incluem:

- Ponto focal
- Gestor
- Ligação ou e-mail usando a linha direta da PADF, gerenciada pela Safecall, um provedor terceirizado de serviços de denúncia. O serviço será fornecido no idioma do país de origem de sua denúncia. Ao ligar para a linha direta, é possível permanecer anônimo, se quiser.
- Whatsapp 1(703)953-9241

Denúncias recebidas por Pontos Focais ou Gestores devem ser comunicadas imediatamente ao

disque-denúncia da PADF, fornecendo o máximo de informações obtidas da notificação/denúncia realizada.

Projetos e programas avaliados como de alto risco ativarão a criação de um Mecanismo de denúncia baseado na Comunidade (CBRMs). As decisões sobre sua criação irão incluir a atribuição de funcionários que serão responsáveis por tratar as denúncias advindas dos CBRMs. Todas as denúncias relacionadas a proteção que surgirem por meio de CBRMs devem ser comunicadas à linha direta da PADF.

Todas as denúncias ou problemas levantados serão tratadas confidencialmente.

Denúncias de natureza criminal serão relatadas às autoridades locais, desde que seja seguro. Não há um prazo para que uma pessoa levante uma preocupação sobre algo que vivenciou. Pode haver limitações na forma de tratar uma preocupação histórica, mas a PADF tomará todas as medidas razoáveis para tratá-la.

A PADF proíbe qualquer ato de retaliação contra um funcionário que fizer uma denúncia ou levantar um problema de boa-fé.

Apoio e cuidado

A PADF adota uma abordagem centrada no sobrevivente para responder a denúncias e problemas e isso inclui o apoio e os cuidados oferecidos aos sobreviventes, bem como àqueles que testemunhem ou denunciem danos e abusos. Reconhecemos os efeitos imediatos e de longo prazo de danos e abusos aos sobreviventes e daremos a garantia de que a nossa organização seja capaz de fornecer apoio e cuidados. A PADF realiza um mapeamento dos agentes e das organizações locais que podem oferecer apoio e atendimento em todas os locais onde a PADF atua. Este mapeamento inclui informações sobre os instrumentos legislativos que cobrem danos e abusos, autoridades locais para denúncia de atos criminosos, organizações especializadas no atendimento e apoio a vítimas/sobreviventes.

Resposta e Assumir a Responsabilidade

Todas as alegações e preocupações serão levadas a sério, independentemente da identidade do suposto agressor e vítima, mesmo se a situação parecer "inacreditável". A PADF está empenhada em realizar investigações robustas, transparentes e justas que protejam os direitos de todos os envolvidos, com foco particular na vítima/denunciante e no motivo da denúncia, garantindo uma resposta rápida, que a confidencialidade seja mantida, e que o bem-estar de todos seja protegido. Para evitar que sejam vítimas novamente, estamos comprometidos a evitar que os sobreviventes tenham que relatar suas experiências várias vezes.

Como parte de nossa abordagem centrada no sobrevivente, eles podem escolher se querem que a PADF conduza uma investigação formal. No entanto, pode haver ocasiões em que a PADF tenha o dever de realizar uma investigação formal por obrigação com terceiros. Isso será discutido com a vítima para garantir sua segurança o tempo todo.

As investigações são guiadas por boas práticas internacionais e padrões de direitos humanos, gerenciadas e conduzidas por investigadores treinados, que entendem o impacto do trauma e como isso afeta a vítima e as testemunhas de má conduta sexual. O Guia de Investigações descreve isso em mais detalhes. Sempre que possível e apropriado, as investigações serão realizadas por investigadores terceirizados.

Denúncias fundamentadas ou danos ou abusos relativos aos funcionários resultarão em ação disciplinar.

Políticas complementares

| | |
|--|---|
| Política de combate à discriminação e ao assédio | Esta Política descreve medidas específicas que estão em vigor para criar um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio. Inclui os padrões de comportamento esperados dos Colaboradores e de Outros. |
| Política de Proteção de Crianças e Comunidades | Esta Política descreve medidas específicas que estão em vigor para prevenir, denunciar e responder a danos sofridos por crianças e comunidades com as quais a PADF trabalha. Descreve a prioridade de prevenir danos causados pela PADF e como responder quando o dano não for causado ou praticado pela PADF. Inclui padrões de comportamento esperados de Funcionários e Outros para proteger principalmente crianças e adultos que possam ser considerados "em risco". |
| Política de Proteção contra Exploração, Abuso e Assédio Sexual (PSEAH) | Esta Política descreve o compromisso da PADF de prevenir, denunciar e responder à Exploração, Abuso e Assédio Sexual. Esta Política reconhece a gravidade dessas formas de dano e abuso, bem como a prioridade da PSEAH no setor de ajuda e desenvolvimento. Inclui padrões de comportamento esperados de Funcionários e Outros para evitar Exploração, Abuso e Assédio Sexual. |
| Política de combate ao tráfico | Esta Política descreve as medidas específicas que a PADF adotou para garantir que a organização não empregue ou contrate indivíduos que tenham sido ou possam ter sido traficados. Inclui padrões de comportamento esperados dos Funcionários e Outros para evitar que a organização empregue ou envolva indivíduos que tenham sido traficados. |
| Política de Denúncia Interna da PADF | Esta Política descreve a conduta para denúncias através da Política de Denúncia Interna. A Política descreve as medidas que estão em vigor para proteger os indivíduos que denunciam problemas com segurança e sem retaliação. |
| Procedimentos de Investigação | RECOMENDAMOS QUE SEJAM DESENVOLVIDOS COM A PADF |

Anexo A: Glossário

Adulto em risco é definido como qualquer pessoa com idade igual ou superior a 18 anos que necessite ou possa necessitar de serviços de cuidados comunitários devido a problemas de saúde mental, deficiência de aprendizagem ou física, comprometimento sensorial, idade ou doença, e que seja ou possa ser incapaz de cuidar de si mesmo, ou incapaz de se proteger contra danos significativos ou exploração grave. Um adulto em risco também incluiria adultos encarcerados. Dada a natureza do nosso trabalho, qualquer adulto com quem a PADF trabalha pode ser considerado como potencialmente em risco de dano e, portanto, as disposições desta política se aplicariam à interação da PADF com eles.

Assédio moral é o uso de força, coerção, provocação ou ameaça ofensiva, para abusar, dominar agressivamente ou intimidar. O comportamento é frequentemente repetido e habitual. Um pré-requisito essencial é a percepção (pelo agressor ou por outros) de um desequilíbrio de poder. Esse desequilíbrio distingue bullying (assédio moral) de conflito.

Criança é uma pessoa que não completou 18 anos de idade. A idade de 18 anos é independente da idade da maioridade legal em diferentes jurisdições.

Discriminação é quando um funcionário, potencial funcionário ou trabalhador foi tratado de forma diferente por causa de seu gênero, identidade de gênero, sexo, orientação sexual, estado civil, raça, cor, descendência, etnia, idade, religião, nacionalidade, capacidade física ou mental, situação militar, orientação sexual, estado civil ou relacionamento, estado de gravidez, amamentação e responsabilidades familiares ou de cuidador, opinião política, filiação sindical e não filiação sindical. A discriminação inclui qualquer situação em que uma pessoa ou grupo de pessoas é tratado de forma menos favorável do que outra pessoa ou grupo por causa de seu histórico, ou certas características pessoais descritas aqui, e o empregador tomou medidas adversas das seguintes maneiras (mas não limitadas a):

- Recusar emprego a um potencial empregado
- Demitir um funcionário
- Oferecer termos e condições de trabalho menos favoráveis
- Ser demitido com base nessas características
- Impedido de acessar oportunidades de treinamento
- Não receber promoções, subsídios ou outros benefícios de emprego.

Abuso emocional é dano à capacidade psicológica ou estabilidade emocional causada por atos, ameaças de atos ou táticas coercitivas. O abuso emocional pode incluir, mas não está limitado a: humilhação, controle, isolamento, retenção de informações ou qualquer outra atividade deliberada que faça a pessoa se sentir diminuída ou envergonhada.

Assédio é uma conduta indesejável baseada em raça, cor, religião, sexo, gênero, orientação sexual, nacionalidade, idade avançada (a partir dos 40 anos), deficiência ou informações genéticas (incluindo histórico médico familiar).

O assédio torna-se ilegal quando

- 1) suportar a conduta ofensiva torna-se uma condição para continuar no emprego, ou
- 2) a conduta é grave ou generalizada o suficiente para criar um ambiente de trabalho que uma

pessoa razoável consideraria intimidante, hostil ou abusivo.

As leis de combate à discriminação também proíbem o assédio contra indivíduos como forma de retaliar após denunciar uma discriminação, testemunhar ou participar de qualquer forma em uma investigação, processo ou ação judicial de acordo com essas leis; ou se opor a práticas de emprego que eles razoavelmente acreditam discriminar indivíduos, em violação a essas leis.

Negligência é uma falha em atender às necessidades básicas de uma criança ou adulto em risco dentro das atividades financiadas pela PADF para cuidar de uma criança ou adulto em risco na ausência dos pais, ou responsáveis, ou cuidador adulto da criança.

Abuso Físico são atos, ou é uma omissão, resultando em lesão (não necessariamente visível), dor ou sofrimento desnecessário ou injustificado sem causar lesão, dano ou risco de dano à saúde ou bem-estar, ou morte. Tais atos podem incluir, mas não estão limitados a: socar, bater, chutar, morder, sacudir, arremessar, esfaquear, sufocar ou atingir (independentemente do objeto usado) ou queimar. Esses atos são considerados abuso, independentemente de terem a intenção de ferir a pessoa.

Abuso sexual: Abuso sexual significa a violação física real ou ameaçada de natureza sexual, seja pela força ou sob condições desiguais ou coercitivas. Inclui escravidão sexual, pornografia, abuso infantil e agressão sexual.

Agressão Sexual é a violação física real ou ameaçada de natureza sexual, seja pela força ou em condições desiguais ou coercitivas. Inclui, mas não se limita a, agressão sexual, como beijos e toques não consensuais. Também inclui todas as formas de estupro, por exemplo, tentativas de forçar alguém a praticar sexo oral, ou qualquer outro ato sexual forçado. Toda atividade sexual com alguém que não pode consentir, seja por idade ou capacidade mental, é considerada abuso sexual.

Assédio sexual são avanços sexuais indesejados, pedidos de favor sexual e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual quando:

- Submeter-se a tal conduta é explícita ou implicitamente uma condição para o emprego de um indivíduo.
- Submeter-se ou rejeitar tal conduta é usada como base para decisões de emprego que afetam o indivíduo.
- Tal conduta interfere de forma irracional no desempenho profissional de um indivíduo ou cria um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo.

Exploração sexual é definido como um abuso real ou tentativa de exploração da posição de vulnerabilidade de alguém (como uma pessoa que depende de você para sobreviver, recebe cestas básicas, escola, livros, transporte ou outros serviços), poder diferencial ou confiança, para obter favores sexuais, incluindo, mas não apenas, oferecendo dinheiro ou outras vantagens sociais, econômicas ou políticas. Inclui o tráfico e a prostituição.

Sobrevivente ou Vítima é uma pessoa que sofreu maus-tratos ou danos cometidos por um funcionário ou outros ou causados por operações ou programas de uma organização. A vítima pode ser um funcionário, ou outro, ou um membro da comunidade – criança ou adulto.

