

Folheto Um: Cenários de Intervenção do Espectador

Intervenção do Espectador: Cenário Um

Miguel é novo na equipe em um projeto de desenvolvimento da sociedade civil baseado na capital. Um dia, depois de voltar ao escritório de uma visita de campo, alguns membros da equipe estão discutindo como são bonitas as jovens participantes do programa feminino, o que Miguel acha perturbador.

Um colega em particular, George, que é conhecido como "mulherengo" fica se gabando no dia seguinte sobre todas as suas namoradas e está compartilhando suas fotos de perfil nas mídias sociais ao redor do escritório.

Discuta com o seu grupo:

1. **Observe** o comportamento ao longo de um contínuo de ações. Quais foram os **primeiros sinais de alerta** de palavras ou comportamentos inapropriados?
2. **Considere** se a situação precisa de intervenção:
 - O comportamento coloca a pessoa em risco de dano emocional ou físico?
 - O comportamento viola as políticas e/ou valores do local de trabalho?
 - Se alguém tratasse um membro da família ou amigo próximo desta maneira, você interviria?

Se você respondeu *sim* para qualquer uma das perguntas acima, então a resposta é *sim*, a intervenção é necessária.

2. **Decida** quem possui a responsabilidade de agir. Discuta todas as pessoas que poderiam intervir nesta situação. Discuta quais são os riscos e os benefícios de agir.

3. **Escolha** como ajudar. Discuta o que uma intervenção poderia significar em cada uma das 4 opções D — *Direcionar, Distrair, Descer mais fundo, Delegar*.

4. **Implemente** a escolha de modo seguro. Quais recursos podem ser necessários para garantir que a intervenção seja conduzida de modo seguro e sem retaliação?

Intervenção do Espectador: Cenário Dois

Lee tem o hábito de falar sobre sua vida sexual no escritório, e ele gosta de contar piadas sobre isso. Muitos funcionários o acham engraçado e divertido e não se incomodam com isso. Algumas pessoas se sentem desconfortáveis com o comportamento de Lee, e por isso o ignoram.

Discuta com o seu grupo:

1. **Observe** o comportamento ao longo de um contínuo de ações. Quais foram os **primeiros sinais de alerta** de palavras ou comportamentos inapropriados?
2. **Considere** se a situação precisa de intervenção:
 - O comportamento coloca o alvo em risco de dano emocional ou físico?
 - O comportamento viola as políticas e/ou valores do local de trabalho?
 - Se alguém tratasse um membro da família ou amigo próximo desta maneira, você interviria?

Se você respondeu *sim* para qualquer uma das perguntas acima, então a resposta é sim, a intervenção é necessária.

3. **Decida** quem possui a responsabilidade de agir. Discuta todas as pessoas que poderiam intervir nesta situação. Discuta quais são os riscos e os benefícios de agir.

4. **Escolha** como ajudar. Discuta o que uma intervenção poderia significar em cada uma das 4 opções D — *Direcionar, Distrair, Descer mais fundo, Delegar*.

5. **Implemente** a escolha de modo seguro. Quais recursos podem ser necessários para garantir que a intervenção seja conduzida de modo seguro e sem retaliação?

Intervenção do Espectador: Cenário Três

Rose é uma menina de 9 anos que muitas vezes é deixada aos cuidados de sua avó deficiente visual. Um homem de meia-idade, Maung, é o líder do clube de futebol em uma escola estabelecida por uma OING. Maung frequentemente visita Rose e sua avó para trazer-lhes doces e outros presentes.

Um trabalhador humanitário local, Seikmon, nota que Maung visita Rose e sua avó com frequência e considera as visitas inadequadas.

Discuta com o seu grupo:

1. **Observe** o comportamento ao longo de um contínuo de ações. Quais foram os **primeiros sinais de alerta** de palavras ou comportamentos inapropriados?
 2. **Considere** se a situação precisa de intervenção:
 - O comportamento coloca o alvo em risco de dano emocional ou físico?
 - O comportamento viola as políticas e/ou valores do local de trabalho?
 - Se alguém tratasse um membro da família ou amigo próximo desta maneira, você interviria?
- Se você respondeu *sim* para qualquer uma das perguntas acima, então a resposta é sim, a intervenção é necessária.
3. **Decida** quem possui a responsabilidade de agir. Discuta todas as pessoas que poderiam intervir nesta situação. Discuta quais são os riscos e os benefícios de agir.
 4. **Escolha** como ajudar. Discuta o que uma intervenção poderia significar em cada uma das 4 opções D — *Direcionar, Distrair, Descer mais fundo, Delegar*.
 5. **Implemente** a escolha de modo seguro. Quais recursos podem ser necessários para garantir que a intervenção seja conduzida de modo seguro e sem retaliação?

Intervenção do Espectador: Cenário Quatro

Cenário de Exploração Sexual

Erika tem trabalhado no escritório de projetos há vários meses. Recentemente, ela sentiu-se incomodada por algumas ações de um de seus colegas, James. James frequentemente faz comentários sobre o “quão amáveis” as mulheres são, e um dia ela o pega vendo algumas imagens pornográficas em seu celular pessoal.

Erika percebe que James frequentemente vai a áreas rurais no veículo dos funcionários para conversar com jovens meninas. Um dia ela encontra James por acaso em um bar local com uma menina que parece ser menor de idade. Ambos aparentam estar embriagados.

Discuta com o seu grupo:

1. Observe o comportamento ao longo de um contínuo de ações. Quais foram os **primeiros sinais de alerta** de palavras ou comportamentos inapropriados?

2. Considere se a situação precisa de intervenção:

- O comportamento coloca o alvo em risco de dano emocional ou físico?
- O comportamento viola as políticas e/ou valores do local de trabalho?
- Se alguém tratasse um membro da família ou amigo próximo desta maneira, você interviria?

Se você respondeu *sim* para qualquer uma das perguntas acima, então a resposta é sim, a intervenção é necessária.

3. Decida quem possui a responsabilidade de agir. Discuta todas as pessoas que poderiam intervir nesta situação. Discuta quais são os riscos e os benefícios de agir.

4. Escolha como ajudar. Discuta o que uma intervenção poderia significar em cada uma das 4 opções D — *Direcionar, Distrair, Descer mais fundo, Delegar*.

5. Implemente a escolha de modo seguro. Quais recursos podem ser necessários para garantir que a intervenção seja conduzida de modo seguro e sem retaliação?

Intervenção do Espectador: Cenário Cinco

Cenário de Exploração Sexual/Tráfico

Você é um trabalhador humanitário local. Um dia, durante a distribuição de ajuda alimentar, você está no posto de controle certificando-se de que a fila se move tranquilamente enquanto seu colega Patrick está entregando as mercadorias. Patrick não para de fazer gracinhas e flertar com as mulheres que se aproximam dele na fila, até mesmo dizendo às mães que elas deveriam deixar suas filhas casarem-se com ele. Todos parecem rir e pensar que se trata de uma brincadeira, e as meninas parecem gostar da atenção.

Discuta com o seu grupo:

1. Observe o comportamento ao longo de um contínuo de ações. Quais foram os **primeiros sinais de alerta** de palavras ou comportamentos inapropriados?

2. Considere se a situação precisa de intervenção:

- O comportamento coloca o alvo em risco de dano emocional ou físico?
- O comportamento viola as políticas e/ou valores do local de trabalho?
- Se alguém tratasse um membro da família ou amigo próximo desta maneira, você interviria?

Se você respondeu *sim* para qualquer uma das perguntas acima, então a resposta é sim, a intervenção é necessária.

3. Decida quem possui a responsabilidade de agir. Discuta todas as pessoas que poderiam intervir nesta situação. Discuta quais são os riscos e os benefícios de agir.

4. Escolha como ajudar. Discuta o que uma intervenção poderia significar em cada uma das 4 opções D — *Direcionar, Distrair, Descer mais fundo, Delegar*.

5. Implemente a escolha de modo seguro. Quais recursos podem ser necessários para garantir que a intervenção seja conduzida de modo seguro e sem retaliação?

Folheto Dois: Descrições dos Cargos de Recrutamento Seguro

DESCRIÇÃO DO CARGO

TÍTULO DA POSIÇÃO: Motorista

DEPARTAMENTO: Operações

RELATÓRIOS PARA: Diretor/gerente de logística e transporte

STATUS: Em tempo integral

OBJETIVO

O Motorista será responsável pela operação de um veículo motorizado de passageiros de acordo com o Manual de Instruções de Condução, para transportar o pessoal do projeto e/ou do projeto associado e visitantes oficiais de e para escritórios, casas de hóspedes e áreas de operação da organização.

DEVERES E RESPONSABILIDADES PRIMÁRIAS

- Opera veículos motorizados para transportar passageiros ou carga
- Conduz o pessoal do projeto e relacionado ao projeto para os locais do projeto dentro do local de base, e em toda a área de implementação do projeto para as atividades do projeto, incluindo visitas oficiais ao local
- Observa todas as políticas de utilização de veículos da empresa e as leis de trânsito do país
- Mantém o veículo do projeto, mantém registros precisos e segue um cronograma de manutenção de rotina, limpeza, etc.
- Realiza atividades rotineiras de projeto em toda a província, tais como receber e entregar documentação oficial do projeto de e para os escritórios distritais
- Faz arranjos para reparos, manutenção e melhorias no escritório, conforme solicitado pelo gerenciamento do projeto

EDUCAÇÃO, HABILIDADES TÉCNICAS E CONHECIMENTOS NECESSÁRIOS

- Experiência anterior das ONGs como motoristas
- Capacidade de ler e escrever em inglês
- Carteira de habilitação válida no país
- Conhecimento das leis de trânsito e dos padrões de trânsito
- Experiência em dirigir através das partes remotas do país
- A capacidade de se comunicar em inglês

DESCRIÇÃO DO CARGO

TÍTULO DA POSIÇÃO: Técnico de Água, Saneamento e Higiene (ASH)

DEPARTAMENTO: Operações,

RELATÓRIOS PARA: Gerente do

Programa, **LOCALIZAÇÃO:**

STATUS: Em tempo integral

OBJETIVO

O Técnico de ASH atua como uma ligação entre as atividades do programa de campo de ASH e os gerentes do programa e supervisionará a estrutura do programa, gerenciamento de recursos, apresentação de relatórios e as atividades programáticas diárias.

DEVERES E RESPONSABILIDADES PRIMÁRIAS

1. Identifica as necessidades de água e saneamento em locais selecionados
2. Supervisiona e monitora o pessoal de água e saneamento no campo
3. Monitora e avalia os insumos e atividades de água e saneamento, entrega e resultados
4. Fornece treinamento ao pessoal e à comunidade sobre melhores práticas e procedimentos de uso de água e saneamento
5. Contrata pessoal local para diversas atividades e projetos

EDUCAÇÃO, HABILIDADES TÉCNICAS E CONHECIMENTOS NECESSÁRIOS

- Graduação em Engenharia Civil, Gerenciamento de Construção/Edifícios, Gerenciamento de Infraestrutura, ou grau relacionado
- Ter no mínimo 5 anos de experiência, incluindo experiência de supervisão
- Disposição para trabalhar um mínimo de 75% do tempo fora da base operacional
- Demonstrou forte capacidade analítica
- Experiência com redação de relatórios, e uso de ferramentas de monitoramento e avaliação, e planilhas eletrônicas
- É preferível a experiência de trabalho com ONGs
- Proficiência em inglês
- Flexível, motivado, membro da equipe.

DESCRIÇÃO DO CARGO

TÍTULO DA POSIÇÃO: Diretor

Financeiro, **DEPARTAMENTO:**

Finanças/Administrador

RELATÓRIOS PARA: Diretor

Financeiro, **LOCALIZAÇÃO:**

STATUS: Em tempo integral

OBJETIVO

O Diretor Financeiro executa tarefas administrativas e financeiras no local de campo e assegura que os procedimentos financeiros e administrativos sejam conduzidos de acordo com a política da organização e que os relatórios mensais sejam apresentados de forma oportuna e detalhada.

DEVERES E RESPONSABILIDADES PRIMÁRIAS

- Registra e monitora todas as transações financeiras de campo, de acordo com as políticas e procedimentos estabelecidos
- Gerencia contas de campo e solicitações de dinheiro para projetos do programa
- Garante que os recibos sejam obtidos para todas as despesas e registra as transações de acordo com os procedimentos estabelecidos.
- Estabelece e mantém os procedimentos de arquivamento de recibos de caixa
- Paga aos trabalhadores ocasionais semanalmente
- Prepara relatórios financeiros e outros relatórios conforme as instruções

EDUCAÇÃO, HABILIDADES TÉCNICAS E CONHECIMENTOS NECESSÁRIOS

- Educação formal em procedimentos contábeis e administrativos
- Quatro (4) anos de experiência em contabilidade e experiência no uso de softwares de computador padrão, tais como processamento de texto e planilhas eletrônicas.
- Capacidade de comunicar e escrever relatórios em inglês
- Boas qualidades pessoais, incluindo uma atitude cooperativa e flexível e ser um bom membro da equipe

DESCRIÇÃO DO CARGO

TÍTULO DA POSIÇÃO: Coordenador de Saúde

DEPARTAMENTO: Unidade

Médica **RELATÓRIOS**

PARA: LOCALIZAÇÃO DO

DIRETOR:

STATUS: Em tempo integral

OBJETIVO

O Coordenador de Saúde ajuda a atender as necessidades de cuidados de saúde primários da comunidade e supervisiona a estrutura do programa, gerenciamento de recursos, apresentação de relatórios e atividades programáticas diárias.

DEVERES E RESPONSABILIDADES PRIMÁRIAS

1. Fornece cuidados de saúde primários e emergenciais aos participantes em locais selecionados
2. Supervisiona o pessoal de saúde no campo
3. Contrata trabalhadores ocasionais para realizar pesquisas de saúde comunitárias porta-a-porta
4. Monitora e avalia as atividades de programação de saúde, entrega e resultados
5. Fornece treinamento ao pessoal e aos participantes sobre melhores práticas e procedimentos de saúde
6. Coordena e coopera com o pessoal local de outras ONGs, doadores e ministérios do governo

EDUCAÇÃO, HABILIDADES TÉCNICAS E CONHECIMENTOS NECESSÁRIOS

- Graduação em Enfermagem, Saúde Pública, Administração de Saúde ou área relacionada
- Ter no mínimo 10 anos de experiência, incluindo experiência de supervisão
- Disposição para trabalhar um mínimo de 75% do tempo fora da base operacional
- Experiência de trabalho em ambiente de alto estresse, pós-conflito
- Demonstrou forte capacidade analítica
- Experiência de trabalho com ONGs
- Proficiência em inglês
- Flexível, motivado, membro da equipe

Folheto Três: Entrevistas para o recrutamento seguro

POSIÇÃO:

Pergunta da Entrevista	Possíveis Respostas	Sinais de Alerta
1. Neste papel à qual você está se candidatando, como você acredita que nosso Código de Conduta se aplica a você?		
2. Alguma vez você já foi citado em alguma situação de exploração sexual, assédio ou abuso com algum de seus empregadores anteriores?		
3. O que você considera serem limites aceitáveis de comportamento com crianças e adultos em risco?		
4. Você já esteve em uma situação em que teve que denunciar uma violação de um Código de Conduta?		
5. O que você faria se observasse um colega violando nosso Código de Conduta?		

Folheto Quatro: Realização de Referências e Verificações de Antecedentes para o Recrutamento Seguro

REALIZAÇÃO DE VERIFICAÇÕES DE REFERÊNCIA E DE ANTECEDENTES

A maioria das organizações tem políticas de referência e verificação de antecedentes. Aqui estão algumas considerações fundamentais:

- Sempre solicite nomes de supervisores anteriores e ligue diretamente para eles sempre que possível.
- Se você verificar as referências por e-mail, certifique-se que os endereços de e-mail pareçam legítimos com um endereço de e-mail comercial passível de verificação.
- Se você receber uma referência escrita de um candidato, verifique telefonando para a pessoa.
- Reveja as referências escritas do candidato para certificar-se que elas não foram completadas pela mesma pessoa. Isto pode ser facilmente detectado quando todas as referências têm as mesmas palavras e expressões para muitas das perguntas.

Alguns exemplos de perguntas de referência para determinar se existe um registro de questões com o Código de Conduta sobre o candidato:

- (NOME) está sendo considerado para (NOME DA POSIÇÃO) em nossa organização. Nesta posição, eles estarão trabalhando com crianças e adultos em risco (ou acrescentarão informações mais específicas sobre seu papel com pessoas vulneráveis). Você tem alguma questão sobre (NOME) trabalhar com esta população?
- Foi tomada alguma medida disciplinar contra (NOME) enquanto trabalhava para você? Se sim, pergunte: Alguma das ações disciplinares foi relacionada a uma violação do seu Código de Conduta ou das normas de comportamento profissional?
- O (NOME) é elegível para ser readmitido em sua organização? Nota: Algumas organizações fornecerão apenas informações mínimas sobre os candidatos. No entanto, geralmente um empregador indicará se a pessoa é elegível para a recontração. Se eles não forem elegíveis para a recontração, este é um sinal de alerta potencial e deve ser seguido com o candidato.

Verificação de antecedentes

Muitas organizações utilizam um serviço de terceiros para verificação de antecedentes criminais. Se sua organização não tiver essa capacidade, devem ser realizadas verificações policiais locais.

Mídias Sociais: Algumas organizações verificarão as postagens dos candidatos e outras informações encontradas em vários sites de mídia social. Desta forma, é possível encontrar boas informações sobre um candidato através das informações que ele publica. Entretanto, deve-se ter cuidado, para verificar se você está verificando a pessoa certa, e não outra pessoa que possa ter o mesmo nome.

Para aquelas organizações que participam do Esquema de Divulgação de Má Conduta Interagencial, você pode incluir referência a como a organização integra essa forma de verificação de referência em suas políticas. <https://www.schr.info/the-misconduct-disclosure-scheme>

Folheto Cinco: Lista de verificação para o Recrutamento Seguro, Contratação e Gerenciamento de Desempenho

1

- Incluir uma frase nos anúncios de emprego para notificar os candidatos que serão realizadas verificações de antecedentes e referências e que a ética faz parte das avaliações anuais de desempenho
- Exigir dos candidatos que se autodeclare sobre questões prévias de conduta sexual ou outra má conduta, rescisão de emprego anterior, registros criminais e questões registradas junto às autoridades governamentais com relação ao contato com crianças, e que consinta na divulgação de tais informações por seus antigos empregadores durante a verificação de referências
- Conduzir verificações de antecedentes (por exemplo, registros policiais, buscas no Google) e referências de contato com o veterinário para verificar se houve má conduta, de acordo com as leis locais relativas a emprego, privacidade e proteção de dados
- Garantir painéis de entrevista equilibrados em termos de gênero durante os processos de contratação e conduzir entrevistas neutras em termos de gênero
- Fazer perguntas aos candidatos sobre ética e dilemas éticos (por exemplo, Qual é a sua visão de uma organização ética? Conte-me de uma época em que você enfrentou um desafio ético)
- Exigir que os candidatos revejam e assinem o Código de Conduta da organização antes de lhes ser oferecido um contrato. Incluir uma cláusula da PEAS nos contratos de trabalho, inclusive quando se trata de subcontratação
- Detalhar medidas disciplinares no caso de alegações comprovadas da EAAS (por exemplo, rescisão de contrato)
- Incluir treinamento em PEAS como parte do processo de integração e oferecer cursos de atualização em intervalos regulares durante o período de emprego
- Incluir a adesão ao Código de Conduta da organização (por exemplo, participação em treinamentos da PEAS) nas avaliações de desempenho do pessoal
- Incluir nas avaliações de desempenho do pessoal sênior sua eficácia na criação e manutenção de um ambiente que previna e responda à EAAS
- Congelar as oportunidades de progresso/recrutamento profissional dos indivíduos sob investigação
- Em casos de má conduta confirmada, tomar medidas disciplinares sólidas (por exemplo, demissão, suspensão, censura por escrito ou outras medidas administrativas/corretivas) e, quando isso envolver possível conduta criminal, considerar a possibilidade de relatar o incidente às autoridades responsáveis locais
- Manter um banco de dados interno documentando quaisquer medidas disciplinares sobre o pessoal, incluindo demissões, para evitar sua recontração em um momento posterior. Compartilhar sistematicamente informações relevantes do pessoal conhecido por ter comprometido a EAAS com outros empregadores potenciais durante a verificação de antecedentes, na medida do legalmente possível.

¹ Baseado na IASC, PSEA-MOS, janeiro de 2016; IASC, Resumo das Boas Práticas da IASC: Prevenção da Exploração e Abuso Sexual e Assédio e Abuso Sexual de Trabalhadores Humanitários, maio de 2018.

Folheto Seis: Gerenciamento de Riscos e Plano de Avaliação

Programação Segura, Gerenciamento de Riscos e Plano de Avaliação			
	<i>Nome do projeto</i>		
Liste as principais atividades do projeto em seu plano de implementação/trabalho.			
Etapas de Gerenciamento de Risco	1. Entender <i>como funcionam os projetos</i>	2. Identificar <i>Riscos de EAS</i>	3. Mitigar <i>Riscos de EAS</i>
	<i>Detalhar</i>	<i>Risco potencial ou real para a comunidade, parceiros, voluntários, funcionários</i>	<i>Como podem ser prevenidas, mitigadas ou administradas?</i>
Contexto externo			
1. Relacione quaisquer observações sobre atitudes ou comportamentos em locais de projetos que possam facilitar a exploração ou abuso de pessoas por parte do pessoal/voluntários, tais como atitudes em relação ao casamento infantil, sexo transacional e violência baseada em gênero.			

2. Quais são os idiomas falados nas áreas do projeto e eles são levados em conta nas atividades do projeto?			
3. Existe um bom sistema judicial para o qual as pessoas denunciam regularmente a violência sexual e têm seus casos processados?			
4. As mulheres participam ativamente em todos os aspectos da vida social?			
Pessoas			
5. Qual é o perfil de seu pessoal e de seus voluntários? Existe equilíbrio de gênero?			
6. O que é a estrutura de gerenciamento de linha, incluindo voluntários da comunidade? Como as equipes de campo são supervisionadas? Como os escritórios de campo são supervisionados a partir dos escritórios principais?			

7. Qual é o perfil dos participantes do programa? Quem está sendo alvo da assistência?			
8. A atividade do projeto envolve crianças, jovens ou adultos em risco?			
Como o Programa Opera			
9. Que contato os funcionários e voluntários (todos os tipos) terão com os participantes do projeto? E membros mais amplos da comunidade?			
10. O contato entre funcionários/voluntários e participantes do programa será sempre um a um /sem supervisão?			
11. O projeto envolverá funcionários ou voluntários visitando os beneficiários, incluindo crianças, em suas casas?			

12. Os pais/educadores estarão presentes durante as atividades com crianças ou os funcionários/voluntários estão assumindo a responsabilidade pelas crianças durante as atividades?			
13. As atividades do projeto incluirão distribuição de dinheiro ou bens, tais como transferência de dinheiro, alimentos, água, abrigo, etc.?			
14. Os funcionários ou voluntários controlarão ou influenciarão o acesso a serviços tais como oportunidades de subsistência, assistência médica ou educação?			
15. Os voluntários e funcionários deverão se comunicar com os principais beneficiários através de qualquer plataforma de comunicação digital – Facebook, WhatsApp, e-mail, etc.?			
16. Os principais beneficiários serão fotografados, filmados ou convidados a compartilhar suas histórias?			

17. São funcionários interagindo com os participantes do programa no idioma de preferência? Como são tratados os idiomas marginalizados nas atividades?			
18. Outras considerações da PEAS...			

Anexo: Pré e Pós-testes

Esta página foi intencionalmente deixada em branco. Os pré e pós-testes começam na página seguinte.

Módulo 2 - Pré-teste – Intervenção do Espectador

Versão do Participante

Obrigado por concluir este pré-teste. Suas respostas nos ajudarão a melhorar futuros programas de treinamento, assim como a avaliar quanto conhecimento você adquiriu ao participar deste treinamento. Estas informações são confidenciais e apenas para fins de avaliação de treinamento.

1. Identifique quatro razões pelas quais as pessoas não podem intervir para ajudar alguém que está sujeito a comportamento prejudicial ou abusivo, especialmente quando outros estão presentes.

2. Quais das seguintes alternativas são considerações culturais que podem ser relevantes para a intervenção do espectador:
 - a. Normas culturais em torno da comunicação direta versus indireta.
 - b. Hierarquia de poder, por exemplo, a aceitabilidade de confrontar alguém em uma posição de poder.
 - c. Manter as aparências, a ideia de nunca envergonhar alguém na frente de outros.
 - d. A importância da comunidade versus o indivíduo, por exemplo, não querer distrair a harmonia na comunidade por causa de uma pessoa.
 - e. Todas as opções acima
3. O comportamento humano pode ser visto de forma contínua, com comportamento profissional, respeitoso e seguro de um lado; e comportamento abusivo e explorador do outro lado. A intervenção do espectador é mais eficaz quando (escolha um):
 - a. Conduzido desde cedo, antes que o comportamento se intensifique para um comportamento mais severo.
 - b. Conduzido em um ambiente público.
 - c. Somente quando o comportamento é muito ruim e definitivamente uma violação da política
 - d. Nenhuma das opções acima
4. Coloque as 5 etapas da intervenção do espectador na ordem correta:
Decidir quem tem a responsabilidade de agir.
Implementar a escolha com segurança.
Escolha como ajudar entre as seguintes opções: Direto, Distrair, Descer mais fundo, Delegar/Denunciar.
Considere se a situação exige intervenção, fazendo a si mesmo estas perguntas:
 - O comportamento coloca a pessoa visada em risco de dano

emocional ou físico?

- O comportamento viola as políticas e/ou valores do local de trabalho?
- Se alguém tratasse um membro da família ou amigo próximo desta maneira, você interviria?

Observe o comportamento ao longo de uma série de ações contínuas.

5. Cenários de Intervenção do Espectador:

Vários funcionários têm trabalhado em um projeto escolar por algumas semanas. Você ouviu dizer que um dos professores locais é conhecido por fazer avanços sexuais inadequados em relação aos outros. Um dia, ao sair do local, você percebe que este professor tem um de suas colegas encurralada e está falando com ela de perto num tom baixo e abafado. Você é capaz de fazer contato visual com ela e pode dizer que ela se sente desconfortável nesta situação. Qual seria um exemplo de uma estratégia de intervenção direta neste cenário?

Módulo 2 - Intervenção do Espectador

Principal Resposta do Facilitador

- 1. Identifique quatro razões pelas quais as pessoas não podem intervir para ajudar alguém que está sujeito a comportamento prejudicial ou abusivo, especialmente quando outros estão presentes. (8 Pontos: 2 pontos para cada resposta correta)**

- Elas acham que alguém mais qualificado irá ajudar.
- Medo de constrangimento. Talvez a pessoa não esteja realmente precisando de ajuda e sua assistência será rejeitada.
- Elas acham que não é de sua responsabilidade.
- Acredita que se trata de um assunto particular.
- Medo de prejudicar/É muito perigoso.
- Medo de que elas possam ter problemas. As autoridades poderiam assumir que estão envolvidas nos danos.
- Elas mesmas estão numa posição de baixa potência e sentem que não podem fazer nada para ajudar.

(Qualquer resposta que transmita estes conceitos principais é aceitável)

- 2. A seguir, considerações culturais que podem ser relevantes para a intervenção do espectador: (8 Pontos: 8 pontos para a resposta correta, e. Todas as opções acima. 2 pontos para uma resposta correta).**

- a. Normas culturais em torno da comunicação direta versus indireta.
- b. Hierarquia de poder, por exemplo, a aceitabilidade de confrontar alguém em uma posição de poder.
- c. Manter as aparências, a ideia de nunca envergonhar alguém na frente de outros.
- d. A importância da comunidade versus o indivíduo, por exemplo, não querer distrair a harmonia na comunidade por causa de uma pessoa.
- e. Todas as opções acima

- 3. O comportamento humano pode ser visto de forma contínua, com comportamento profissional, respeitoso e seguro de um lado; e comportamento abusivo e explorador do outro lado. A intervenção do espectador é mais eficaz quando (escolha um): (8 Pontos para a resposta correta)**

- a. Conduzido desde cedo, antes que o comportamento se intensifique para um comportamento mais severo.
- b. Conduzido em um ambiente público.
- c. Somente quando o comportamento é muito ruim e definitivamente uma violação da política
- d. Nenhuma das opções acima

4. Coloque as 5 etapas da intervenção do espectador na ordem correta: (Total de 8 pontos)

1. Observe o comportamento ao longo de um contínuo de ações.

2. Considere se a situação exige intervenção, fazendo a si mesmo estas perguntas:

- ✓ O comportamento coloca a pessoa visada em risco de dano emocional ou físico?
- ✓ O comportamento viola as políticas e/ou valores do local de trabalho?
- ✓ Se alguém tratasse um membro da família ou amigo próximo desta maneira, você interviria?

3. Decida quem possui a responsabilidade de agir.

4. Escolha como ajudar entre as seguintes opções: Direto, Distrair, Descer mais fundo, Delegar/Denunciar.

5. Implemente a escolha de modo seguro.

5. Cenários de Intervenção do Espectador:

Vários funcionários têm trabalhado em um projeto escolar por algumas semanas. Você ouviu dizer que um dos professores locais é conhecido por fazer avanços sexuais inadequados em relação aos outros. Um dia, ao sair do local, você percebe que este professor tem um de suas colegas encurralada e está falando com ela de perto num tom baixo e abafado. Você é capaz de fazer contato visual com ela e pode dizer que ela se sente desconfortável nesta situação. Qual seria um exemplo de uma estratégia de intervenção direta neste cenário? (Total de 8 pontos)

- Pergunte, envie uma mensagem de texto ou chame um colega:
 - Posso acompanhá-lo até em casa?
 - Você está se sentindo bem?
- Faça uma pergunta ao professor

(Qualquer resposta que aborde diretamente a situação e impeça que ela aconteça no momento é aceitável.)

Módulo 2 - Pós-teste – Intervenção do Espectador

Versão do Participante

Obrigado por concluir este pós-teste. Suas respostas nos ajudarão a melhorar futuros programas de treinamento, assim como a avaliar quanto conhecimento você adquiriu ao participar deste treinamento. Estas informações são confidenciais e apenas para fins de avaliação de treinamento.

1. Identifique quatro razões pelas quais as pessoas não podem intervir para ajudar alguém que está sujeito a comportamento prejudicial ou abusivo, especialmente quando outros estão presentes.

2. A seguir, considerações culturais que podem ser relevantes para a intervenção do espectador:
 - a. Normas culturais em torno da comunicação direta versus indireta.
 - b. Hierarquia de poder, por exemplo, a aceitabilidade de confrontar alguém em uma posição de poder.
 - c. Manter as aparências, a ideia de nunca envergonhar alguém na frente de outros.
 - d. A importância da comunidade versus o indivíduo, por exemplo, não querer distrair a harmonia na comunidade por causa de uma pessoa.
 - e. Todas as opções acima
3. O comportamento humano pode ser visto de forma contínua, com comportamento profissional, respeitoso e seguro de um lado; e comportamento abusivo e explorador do outro lado. A intervenção do espectador é mais eficaz quando (escolha um):
 - a. Conduzido desde cedo, antes que o comportamento se intensifique para um comportamento mais severo.
 - b. Conduzido em um ambiente público.
 - c. Somente quando o comportamento é muito ruim e definitivamente uma violação da política
 - d. Nenhuma das opções acima

4. Coloque as 5 etapas da intervenção do espectador na ordem correta:

Decidir quem tem a responsabilidade de agir.

Implementar a escolha com segurança.

Escolha como ajudar entre as seguintes opções: Direto, Distrair, Descer mais fundo, Delegar/Denunciar.

Considere se a situação exige intervenção, fazendo a si mesmo estas perguntas:

- O comportamento coloca a pessoa visada em risco de dano

- emocional ou físico?
- O comportamento viola as políticas e/ou valores do local de trabalho?
- Se alguém tratasse um membro da família ou amigo próximo desta maneira, você interviria?
- O comportamento viola as políticas e/ou valores do local de trabalho?
- Se alguém tratasse um membro da família ou amigo próximo desta maneira, você interviria?

Observe o comportamento ao longo de uma série de ações contínuas.

5. Cenários de Intervenção do Espectador:

Vários funcionários têm trabalhado em um projeto escolar por algumas semanas. Você ouviu dizer que um dos professores locais é conhecido por fazer avanços sexuais inadequados em relação aos outros. Um dia, ao sair do local, você percebe que este professor tem um de suas colegas encurralada e está falando com ela de perto num tom baixo e abafado. Você é capaz de fazer contato visual com ela e pode dizer que ela se sente desconfortável nesta situação. Qual seria um exemplo de uma estratégia de intervenção direta neste cenário?

Avaliação de Resultados – Intervenção do Espectador

1. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança no tópico do "Efeito do Espectador"?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

2. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança sobre o tema do efeito e cultura do espectador?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

3. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança sobre o tema "Comportamento Contínuo"?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

4. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança sobre o tema de determinar se uma situação exige intervenção ou não?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

5. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança no tópico de decidir quem tem a responsabilidade de agir em uma situação de comportamento inapropriado?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

6. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança sobre o tópico de como escolher ajudar?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

7. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança no tópico de como implementar sua escolha para intervir com segurança?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

Avaliação de Treinamento – Intervenção do Espectador

Esta seção nos ajuda a entender como os futuros workshops podem precisar ser ajustados para melhor atender às necessidades dos participantes. Circule o número que melhor descreve sua experiência.

O conteúdo do treinamento foi relevante.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O conteúdo do treinamento foi abrangente.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O conteúdo do treinamento foi fácil de entender.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

Os folhetos do workshop são compatíveis com o material de apresentação.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

Os folhetos de treinamento forneceram informações adicionais úteis.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

Os folhetos de treinamento foram claros e bem organizados.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O treinamento foi bem organizado.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O treinamento foi uma boa combinação de atividades de compreensão auditiva e de grupo.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

As atividades em grupo foram experiências de aprendizagem úteis.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O facilitador era bem conhecedor.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**



O facilitador foi responsivo às perguntas dos participantes.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O que você mais gostou neste workshop?

Você tem alguma recomendação específica para melhorar este curso?

Que treinamento ou apoio adicional você gostaria de ter?

Comentários adicionais:

Módulo 2 - Pré-teste – Recrutamento e Seleção Seguros

Formulário do Participante

1. Ao pensar em recrutamento e seleção seguros, nomeie um possível sinal de alerta em uma solicitação de emprego ou currículo.

2. Onde seria o melhor ponto de partida para reduzir os riscos de EAS nas posições?

3. No caso de uma resposta de emergência, quando os candidatos precisam ser contratados rapidamente, é aceitável renunciar às verificações de referência e antecedentes criminais para que as vidas possam ser salvas. Verdadeiro ou falso? Circule a resposta correta.

Verdadeiro

Falso

4. Uma estratégia para diminuir o risco de EAS é ter um equilíbrio de gênero no ambiente de trabalho. Cite duas maneiras pelas quais você pode incentivar mais candidatas a se inscreverem.

5. O próprio processo de entrevista pode representar riscos de exploração sexual para candidatos a vaga de emprego, principalmente para mulheres, onde é necessária uma troca de favores sexuais para obter a posição. Cite duas maneiras pelas quais as mulheres podem ser protegidas durante o processo de entrevista.

Módulo 2 - Recrutamento e Seleção Seguros

Principal Resposta do Facilitador

1. **Ao pensar em recrutamento e seleção seguros, nomeie um possível sinal de alerta em uma solicitação de emprego ou currículo. (10 pontos para a resposta correta)**

- Grandes intervalos inexplicáveis no mercado de trabalho
- Ter muitas posições num curto espaço de tempo
- Lista de referências que não inclui supervisores

(Qualquer resposta que transmita estes conceitos principais é aceitável)

2. **Onde seria o melhor ponto de partida para reduzir os riscos de EAS nas posições? (8 pontos para a resposta correta)**

O melhor ponto de partida é com a descrição do cargo. A descrição do cargo deve ser revisada para modificar quaisquer responsabilidades que ofereçam oportunidades para comportamentos proibidos.

3. **No caso de uma resposta de emergência, quando os candidatos precisam ser contratados rapidamente, é aceitável renunciar às verificações de referência e antecedentes criminais para que as vidas possam ser salvas.**

Verdadeiro ou falso? Circule a resposta correta. (2 pontos para a resposta correta)

Falso. Nunca é aceitável renunciar à contratação com a devida diligência, mesmo em uma emergência. A organização deve estar preparada para essas situações, tais como ter uma lista de candidatos pré-vistados para emergências. Mesmo em situações de emergência, podem ser feitas verificações de referência e de antecedentes dentro de uma semana.

4. **Uma estratégia para diminuir o risco de EAS é ter um equilíbrio de gênero no ambiente de trabalho. Cite duas maneiras pelas quais você pode incentivar mais candidatas a se inscreverem.**

(Total de 10 pontos: 5 pontos para cada resposta correta)

- Garanta que as descrições dos cargos não tenham qualificações que excluam desnecessariamente as mulheres
- Ter políticas “amigáveis à família”
- Anunciar vagas de emprego em áreas frequentadas por mulheres
- Ter uma declaração em anúncios que encoraje as mulheres a se candidatarem
- Considerar oportunidades de aprendizagem para mulheres trabalharem em empregos não-tradicionais



(Qualquer resposta que transmita estes conceitos principais é aceitável)

- 5. O próprio processo de entrevista pode representar riscos de exploração sexual para candidatos a vaga de emprego, principalmente para mulheres, onde é necessária uma troca de favores sexuais para obter a posição. Cite duas maneiras pelas quais as mulheres podem ser protegidas durante o processo de entrevista.**

(Total de 10 pontos: 5 pontos para cada resposta correta)

- Nunca deve haver apenas uma pessoa envolvida no processo de entrevista e seleção
- A contratação de painéis deve incluir homens e mulheres
- As mulheres não devem ser entrevistadas em quartos particulares sozinhas com um homem.
- O monitoramento e a verificação pontual dos processos de recrutamento devem ser realizados para garantir que as políticas de recrutamento estejam sendo seguidas

(Qualquer resposta que transmita estes conceitos principais é aceitável)

Módulo 2 - Pós-teste - Recrutamento e Seleção Seguros

Versão do Participante

Obrigado por concluir este pós-teste. Suas respostas nos ajudarão a melhorar futuros programas de treinamento, assim como a avaliar quanto conhecimento você adquiriu ao participar deste treinamento. Estas informações são confidenciais e apenas para fins de avaliação de treinamento.

- 1. Ao pensar em recrutamento e seleção seguros, nomeie um possível sinal de alerta em uma solicitação de emprego ou currículo.**

- 2. Onde seria o melhor ponto de partida para reduzir os riscos de EAS nas posições?**

- 3. No caso de uma resposta de emergência, quando os candidatos precisam ser contratados rapidamente, é aceitável renunciar às verificações de referência e antecedentes criminais para que as vidas possam ser salvas. Verdadeiro ou falso? Circule a resposta correta.**

Verdadeiro

Falso

- 4. Uma estratégia para diminuir o risco de EAS é ter um equilíbrio de gênero no ambiente de trabalho. Cite duas maneiras pelas quais você pode incentivar mais candidatas a se inscreverem.**

- 5. O próprio processo de entrevista pode representar riscos de exploração sexual para candidatas a vaga de emprego, principalmente para mulheres, onde é necessária uma troca de favores sexuais para obter a posição. Cite duas maneiras pelas quais as mulheres podem ser protegidas durante o processo de entrevista.**

Avaliação dos Resultados – Recrutamento Seguro

1. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança no tópico de identificação e mitigação de riscos de AAE em posições?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

2. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança no tópico da redução das barreiras ao emprego para as mulheres?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

3. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança no tópico da redução do impacto de EAS através de anúncios de vagas de emprego?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

4. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança no tópico de entrevistas para o recrutamento seguro?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

5. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança no tópico da realização de referências e verificações de antecedentes para determinar a aptidão do candidato?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

6. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança no tópico de prevenção de riscos de EAS, especialmente para as mulheres, no processo de entrevista?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

7. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança sobre o tema da triagem adequada de EAS durante emergências ou ao contratar trabalhadores temporários, casuais ou comunitários?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

Avaliação de Treinamento – Recrutamento Seguro

Esta seção nos ajuda a entender como os futuros workshops podem precisar ser ajustados para melhor atender às necessidades dos participantes. Circule o número que melhor descreve sua experiência.

O conteúdo do treinamento foi relevante.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O conteúdo do treinamento foi abrangente.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O conteúdo do treinamento foi fácil de entender.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

Os folhetos do workshop são compatíveis com o material de apresentação.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

Os folhetos de treinamento forneceram informações adicionais úteis.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

Os folhetos de treinamento foram claros e bem organizados.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O treinamento foi bem organizado.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O treinamento foi uma boa combinação de atividades de compreensão auditiva e de grupo.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

As atividades em grupo foram experiências de aprendizagem úteis.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O facilitador era bem conhecedor.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O facilitador foi responsivo às perguntas dos participantes.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O que você mais gostou neste workshop?

Você tem alguma recomendação específica para melhorar este curso?

Que treinamento ou apoio adicional você gostaria de ter?

Comentários adicionais:

Módulo 2 - Pré-teste – Programação Segura

Formulário do Participante

1. Como você define "risco"?

2. Quais são os três principais objetivos da Prevenção de Abuso e Sexual (EAS)?

3. Quais são as quatro etapas da Abordagem de Gerenciamento de Risco de PEAS?

4. Descreva como Contexto Externo, Pessoas e Programa são levados em consideração ao compreender e identificar riscos de EAS nas operações do programa.

5. Cite quatro temas comuns para abordagens de mitigação de PEAS.

Módulo 2 - Programação Segura

Principal Resposta do Facilitador

1. Como você define "risco"?

(7 pontos para a resposta correta)

Risco é "o efeito da incerteza sobre os objetivos". Outra maneira de pensar sobre isso é "a possibilidade de que algo ruim esteja acontecendo". Um risco é uma ameaça ou incerteza que pode impactar a realização dos objetivos.

(Qualquer resposta que transmita uma definição similar de risco é aceitável)

2. Quais são os três principais objetivos da Prevenção de Abuso e Sexual (EAS)? (Total de 3 pontos: um ponto para cada resposta correta)

1. Evitar que a EAS ocorra de forma alguma
2. Responsabilizar as pessoas por violações de EAS quando elas ocorrerem
3. Dar suporte às vítimas/sobreviventes de violações de EAS

(Qualquer resposta que transmita os três conceitos principais — prevenção, responsabilização dos agressores e apoio às vítimas/sobreviventes é aceitável)

3. Quais são as quatro etapas da Abordagem de Gerenciamento de Risco de PEAS? (Total de 10 pontos: 2 pontos para cada etapa)

1. Entender como o programa funciona e as áreas onde o risco pode aparecer em um projeto.
2. Identificar os riscos: Cite as maneiras específicas pelas quais o dano causado pelo risco podem ocorrer.
3. Mitigar o risco: Identificar formas realistas (adequadas ao tempo e aos recursos) para mitigar riscos, especialmente através de padrões de comportamento procedimentos operacionais padrão.
4. Monitorar o risco: Desenvolver um plano de monitoramento (ou incorporá-lo em outras atividades de monitoramento) para entender se os tratamentos estão: (1) sendo seguidos; e (2) sendo eficazes para minimizar os riscos)

(Qualquer resposta em que identifique as quatro principais etapas — Compreender, Identificar, Mitigar e Monitorar — é aceitável)

4. Descreva como Contexto Externo, Pessoas e Programa são levados em consideração ao compreender e identificar riscos de EAS nas operações do programa. (Total de 12 pontos: 3 pontos para cada resposta correta)

Contexto Externo: Isto fornece o contexto para as outras partes da análise. Analisa o contexto externo no qual o pessoal e o programa operam — em nível nacional e local — especialmente as normas legais, estruturais, culturais, linguísticas e sociais em torno da violência sexual e baseada no gênero.

Pessoas: Examina os perfis do pessoal envolvido e o perfil daqueles que estão sendo diretamente ajudados pelos programas ou que podem ser afetados pelo pessoal na comunidade. Isto ajuda a estabelecer como o funcionário pode abusar do poder e como os participantes podem ser suscetíveis a serem abusados.

Programa: Isto analisa a abordagem do programa, faz perguntas sobre como ele é entregue na comunidade, e seu contexto, fazendo perguntas sobre o ambiente e os aspectos logísticos.

(Qualquer resposta que transmita o contexto externo é sobre as normas legais, culturais e sociais; que as pessoas olhem para o perfil do funcionário e dos participantes/membros da comunidade do programa e que o programa olhe para a abordagem (as metas e objetivos) e o contexto (o cenário e a logística da entrega do programa — é aceitável).

5. Cite quatro temas comuns para abordagens de mitigação de PEAS. (Total de 8 pontos: 1 ponto para cada resposta correta)

- Minimizar o contato individual
- Os funcionários estão habilitados e devem comunicar violações:
- Informar os participantes do programa sobre seus direitos e responsabilidades
- Os membros da comunidade têm uma maneira segura, acessível e confiável de denunciar questões e potenciais explorações e abusos sexuais.

(Qualquer resposta que transmita três desses conceitos principais é aceitável)

Módulo 2 - Pós-teste – Programação Segura

Formulário do Participante

Obrigado por concluir este pós-teste. Suas respostas nos ajudarão a melhorar futuros programas de treinamento, assim como a avaliar quanto conhecimento você adquiriu ao participar deste treinamento. Estas informações são confidenciais e apenas para fins de avaliação de treinamento.

1. Como você define "risco"?

2. Quais são os três principais objetivos da Prevenção de Abuso e Sexual (EAS)?

3. Quais são as quatro etapas da Abordagem de Gerenciamento de Risco de PEAS?

4. Descreva como Contexto Externo, Pessoas e Programa são levados em consideração ao compreender e identificar riscos de EAS nas operações do programa.

5. Cite quatro temas comuns para abordagens de mitigação de PEAS.

Avaliação dos Resultados – Programação Segura

1. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança sobre o tema Ciclo de Gerenciamento de Riscos no que diz respeito aos riscos de EAS?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

2. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança no tópico de compreensão dos riscos de EAS em projetos?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

3. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança no tópico de identificação de riscos de EAS em projetos?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

4. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança no tópico de mitigação de riscos de EAS nos projetos?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

5. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança no tópico de monitoramento dos riscos de EAS em projetos?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Depois do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

Avaliação de Treinamento – Programação Segura

Esta seção nos ajuda a entender como os futuros workshops podem precisar ser ajustados para melhor atender às necessidades dos participantes. Circule o número que melhor descreve sua experiência.

O conteúdo do treinamento foi relevante.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O conteúdo do treinamento foi abrangente.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O conteúdo do treinamento foi fácil de entender.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

Os folhetos do workshop são compatíveis com o material de apresentação.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

Os folhetos de treinamento forneceram informações adicionais úteis.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

Os folhetos de treinamento foram claros e bem organizados.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O treinamento foi bem organizado.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O treinamento foi uma boa combinação de atividades de compreensão auditiva e de grupo.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

As atividades em grupo foram experiências de aprendizagem úteis.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**



O facilitador era bem conhecedor.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O facilitador foi responsivo às perguntas dos participantes.

Discordo Totalmente 1 2 3 4 5 **Concordo Totalmente**

O que você mais gostou neste workshop?

Você tem alguma recomendação específica para melhorar este curso?

Que treinamento ou apoio adicional você gostaria de ter?

Comentários adicionais:
