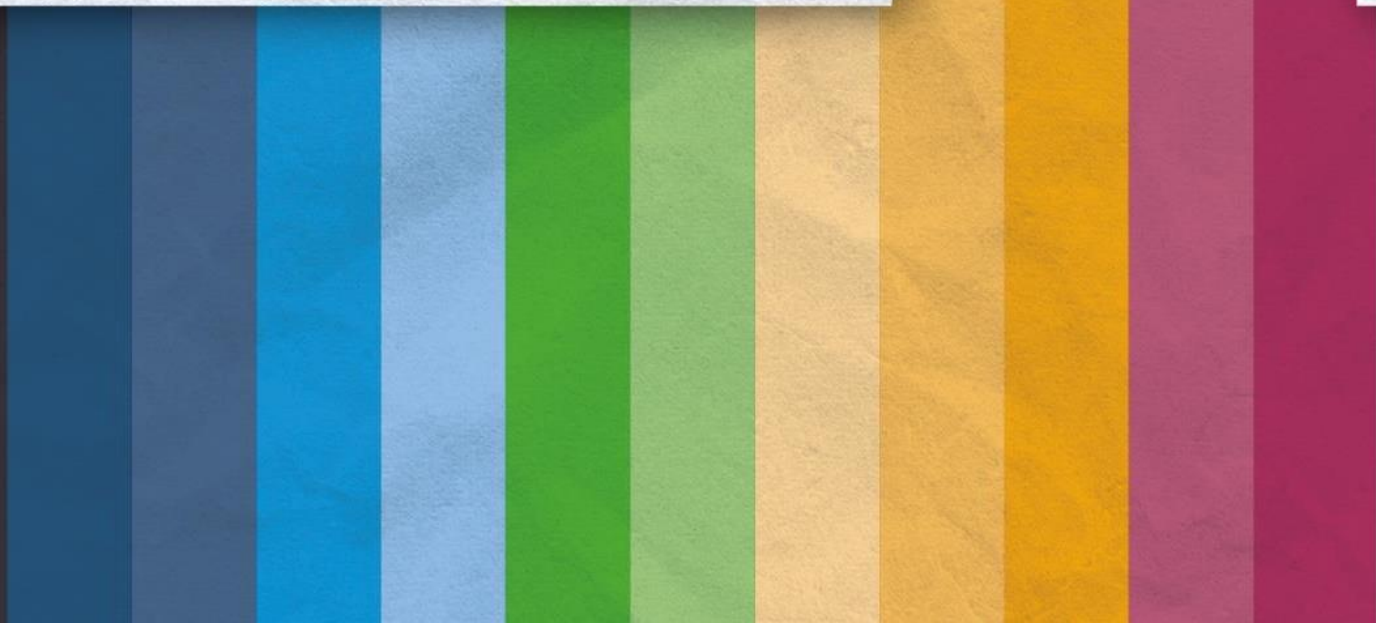




Guia do Facilitador

Prevenção da Exploração e Abuso Sexual (PEAS)

Módulo 2: Prevenção da Exploração e Abuso
Sexual (PEAS)



Índice

Conteúdos

Racionalidade do Módulo	4
Descrição do Módulo	4
Agenda	5
Público-Alvo	6
Competências do Facilitador	6
Objetivos de Aprendizagem do Módulo	6
Abordagem Instrucional	7
Pré e Pós-Teste	7
Materiais e Preparação Necessários	7
Sobre este Guia do Facilitador	8
Notas do Facilitador	9
Sessão Um: Intervenção do Espectador	12
Sessão Dois: Recrutamento e Seleção Seguros	25
Sessão Três: Programação Segura e Gerenciamento de Riscos	43

Espaço reservado para o Índice caso seja necessário incluir Folhetos e Anexos.

Informações do Módulo

Racionalidade do Módulo

A versão 2021 do material de treinamento de Prevenção da Exploração e Abuso Sexual (PEAS) da InterAction agrega valor ao conteúdo existente no setor de duas maneiras especiais: 1) colocar ênfase no papel que a dinâmica do poder desempenha na perpetração da violência sexual e 2) oferecer maneiras tangíveis com as quais os profissionais de ajuda humanitária e desenvolvimento possam prevenir com segurança e eficácia a ocorrência de exploração, abuso e assédio sexual (EAAS) a nível individual, através da intervenção do espectador, e a nível organizacional, através de práticas seguras de recrutamento, seleção e programação. Esse treinamento foca principalmente na exploração e no abuso sexual (EAS). No entanto, o assédio é abordado no que diz respeito à criação de um ambiente onde a EAS ocorre. Por exemplo, quando ocorre assédio sexual, cria-se um ambiente permissivo no qual mais atos de violência sexual como a EAS podem ocorrer. É importante observar que esse treinamento **não atende às exigências de nenhum treinamento obrigatório sobre assédio sexual**, embora as organizações possam encontrar maneiras de integrar elementos de treinamento obrigatório de conformidade a este, caso desejarem.

Descrição do Módulo

Esse Módulo, *Prevenção da Exploração e Abuso Sexual*, contém três sessões. Cada uma oferece aos participantes maneiras concretas e eficazes de prevenir a EAAS, tanto a nível organizacional quanto a nível individual. A Sessão Um cobre como as organizações do setor de ajuda humanitária podem recrutar e reter profissionais de alta qualidade e construir espaços seguros em sua estrutura organizacional para prevenir a EAAS. A Sessão Dois foca em como conduzir avaliações de risco programáticas e criar estratégias eficazes de mitigação nas programações. Por fim, a Sessão Três ensina sobre o comportamento contínuo, o efeito do espectador e como todos os membros de uma organização desempenham um papel na defesa contra a conduta inadequada e prejudicial através da intervenção ativa do espectador.

O módulo foi projetado para ser assistido pessoalmente ou remotamente por meio de webinar. Os participantes remotos usarão salas de descanso virtuais para discussões em grupos a fim de promover a interatividade. Esse Guia do Facilitador contém instruções tanto para a facilitação presencial quanto a remota.

Agenda

Tópico/Atividade	Descrição	Duração
Boas-vindas	Boas-vindas aos Participantes, Apresentação do Facilitador	2 minutos
Quebra-Gelo	Compartilhe sobre Você (a duração da atividade depende do número de participantes)	5 – 20 minutos
Visão Geral do Módulo	Conselhos sobre Autocuidados, Expectativas das Sessões, Objetivos de Aprendizagem	25 minutos
Sessão Um: Intervenção do Espectador	Tópico Um: O Efeito do Espectador Tópico Dois: O Comportamento Contínuo Tópico Três: Aplicação de Cenário de Intervenção do Espectador Tempo total	15 minutos 25 minutos 50 minutos 90 minutos
Sessão Dois: Recrutamento e Seleção Seguros	Tópico Um: Recrutamento e Planejamento de Prevenir a EAAS Tópico Dois: Entrevista e Seleção dos Candidatos Tópico Três: Contrato de Diligência Prévia Tempo Total	105 minutos 40 minutos 30 minutos 175 minutos
Sessão Três Programação Segura	Tópico Um: Pensar Sobre os Riscos Tópico Dois: O Ciclo de Gerenciamento de Riscos Tópico Três: Entender os Riscos Tópico Quatro: Identificar os Riscos Tópico Cinco: Mitigar os Riscos Tempo total:	10 minutos 20 minutos 40 minutos 40 minutos 40 minutos 150 minutos
	Tempo total do módulo	Um dia

Público-Alvo

Esse Módulo aprofunda o conhecimento e as habilidades em torno da PEAS e se baseia nos fundamentos do Módulo 1 sobre Normas e Denúncias da PEAS. Os participantes já devem ter recebido treinamento sobre Normas e Denúncias da PEAS fornecido no Módulo 1 da InterAction ou equivalente. O Módulo 2 Sessão 1 sobre **Intervenção do Espectador** é para todo o pessoal e pode ser combinada com o treinamento básico do Módulo 1 da InterAction, Normas e Denúncias da PEAS, para um programa abrangente de 2 dias para os funcionários. O Módulo 2 Sessão 2 sobre **Recrutamento e Seleção Seguros** foi projetada para os funcionários de RH, supervisores e gerentes de programa envolvidos na contratação de pessoal para programas de campo. O Módulo 2 Sessão 3 sobre **Programação Segura** foi projetada para o pessoal que é diretamente responsável pelo gerenciamento de riscos nos programas das atividades, incluindo a gerência sênior, gerentes de programa, arrecadadores de fundos/desenvolvedores de programa e oficiais de conformidade responsáveis pelo gerenciamento de riscos e prevenção de EAS pelo pessoal nos programas.

Como as três sessões do Módulo são projetadas para três público-alvos diferentes, as sessões provavelmente serão entregues separadamente e em horários diferentes. Como cada sessão é independente da outra, cada uma pode ser concluída como seu próprio treinamento ou workshop.

Competências do Facilitador

Esse treinamento exige que o Facilitador não apenas recite as normas da PEAS, mas também aborde questões e discussões difíceis sobre assuntos complexos referentes a gênero, dinâmica de poder e tópicos sensíveis sobre relações sexuais que muitas vezes são desafiadores de discutir abertamente em determinados contextos. Nem todos os facilitadores, por mais experientes que sejam, estão aptos a conduzir treinamentos sobre exploração e abuso sexual (EAS).

A seguir está uma lista de competências que são importantes para um facilitador possuir a fim de entregar esse Módulo com sucesso:

- Sentir-se confortável para discutir abertamente normas de gênero, dinâmica de poder e termos locais e internacionais utilizados para descrever diferentes tipos de EAS.
- Ter a habilidade de facilitar uma sessão produtiva, respeitosa e honesta que pode ser difícil e desconfortável para alguns participantes.
- Ter uma consciência cultural aguçada e conhecer questões de interesse local e como elas se situam dentro do contexto das normas internacionais. Isso inclui sexo transacional, casamento de menores de idade, relações entre funcionários e beneficiários e outras questões controversas que possam surgir quando do treinamento desse tópico.
- Ser hábil em redirecionar uma conversa quando os participantes desviarem do tópico ou se tornarem argumentativos.
- Demonstrar um entendimento das principais causas e impactos de EAS e estar comprometido com o fim de EAS.

Para as Sessões de Recrutamento e Seleção Seguros e Programação Segura:

- Ter a capacidade de facilitar discussões sobre estratégias de prevenção organizacional com a gerência sênior e outros gerentes e estar à vontade para responder a perguntas desafiadoras.
- Ter uma compreensão básica dos processos de recrutamento e da importância de estratégias para dissuadir candidatos inadequados de ingressar em organizações.
- Ter uma compreensão básica das abordagens de gerenciamento de riscos e de como facilitar um grupo no desenvolvimento de um plano de entendimento, identificação, mitigação e monitoração de riscos de EAS nos programas.

Objetivos de Aprendizagem do Módulo

- Desenvolver estratégias de “intervenção do espectador” para interromper comportamentos inadequados e potencialmente prejudiciais.
- Adaptar estratégias para atrair candidatos dispostos a respeitar nossas normas éticas organizacionais e dissuadir candidatos inadequados para trabalhar no setor de ajuda humanitária e desenvolvimento, especialmente com crianças e adultos em risco.
- Descrever as quatro etapas de um ciclo de gerenciamento de riscos — Entender, Identificar, Mitigar e Monitorar — e aplicá-las à PEAS.

Abordagem Instrucional

Esse módulo foi projetado como um treinamento participativo, baseado em discussões, para a entrega presencial ou remota.

A instrução envolve:

- Perguntas abertas
- Discussões com todo o grupo
- Exercícios de aplicação baseados em cenários
- Discussões em grupos pequenos

O Guia do Facilitador utiliza linguagem simples em todo o texto para facilitar a tradução e reconhece lugares onde adaptações devem ser consideradas para relevância cultural.

Esses módulos se destacam do conteúdo existente no setor de PEAS pois são projetados para serem entregues pessoalmente ou remotamente através de webinar. Os participantes remotos usarão salas de descanso virtuais para discussões em grupo a fim de promover a interatividade. Esse Guia do Facilitador contém instruções tanto para a facilitação presencial quanto a remota.

Para entrega remota, é fortemente recomendado que os principais facilitadores sejam apoiados por um “**produtor**” que possa designar grupos de discussão remotos e gerenciar a logística do webinar em geral. Dividimos o material em seis sessões para a entrega remota. A fim de estimular o engajamento dos participantes, não mais que 4 horas de treinamento remoto devem ser entregues por dia e os participantes devem ter no mínimo um intervalo de 10 minutos a cada 90 minutos de sessão. As ferramentas sugeridas para deixar a sessão mais interativa e dinâmica incluem:

- Salas de descanso do Zoom para discussões em pequenos grupos
- Mentimeter para pesquisas ao vivo e geração de nuvem de palavras
- Google Jamboard para post-its virtuais
- Google Drive para o compartilhamento e visualização em tempo real de documentos

Pré e Pós-Teste



Existem pré e pós-testes para ajudar o facilitador a avaliar quanto conhecimento foi adquirido no treinamento. O pós-teste também permite aos participantes avaliar seu próprio nível de conhecimento, habilidades e confiança nos tópicos de aprendizagem, antes e após o treinamento, e avaliar a experiência de treinamento em geral. O pós-teste deve ser administrado assim que possível após o término da sessão, de preferência quando os participantes ainda estiverem presentes. Os testes devem ser confidenciais. Após os participantes completarem o pós-teste, as respostas devem ser fornecidas a eles para sua própria avaliação de aprendizagem. Existem pré e pós-testes diferentes para cada sessão: Intervenção do Espectador, Recrutamento e Seleção Seguro e Programação Segura. Os Pré e Pós-Testes podem ser encontrados no Anexo.


Materiais e Preparação Necessários



- Papel flipchart rotulado “Árvore de Questão” e post-its aplicadas por toda a sala.
- Cópias do Folheto Um: Cenários da Intervenção do Espectador
- Cópias do Folheto para Sessão de Recrutamento e Seleção Seguros
 - Folheto Dois: Descrições dos Cargos de Recrutamento Seguro
 - Folheto Três: Entrevistas para o Recrutamento Seguro
 - Folheto Quatro: Realização de Referência e Verificação de Antecedentes para Programação Segura
 - Folheto Cinco: Lista de Verificação para o Recrutamento Seguro, Contratantes e Gerenciamento de Desempenho
- Cópias dos Folhetos para Sessão de Programação Segura
 - Folheto Seis: Programação Segura, Gerenciamento de Riscos e Plano de Avaliação

Sobre este Guia do Facilitador

Este guia do facilitador está organizado com capturas de tela dos slides do PowerPoint no lado esquerdo da página.

Scripts sugeridos para o facilitador (**identificados pelo ícone** ) e instruções de atividade (**identificadas pelo ícone** ) estão à direita. Todos os folhetos associados estão no final do documento.

Notas ao produtor responsável pela gestão remota de facilitação logística será **identificada pelo ícone** ()

Ao longo deste Guia do Facilitador estarão as sessões chamadas de “Notas Culturais” (**identificadas pelo ícone** ). Isto marca atividades que necessitam ser avaliadas para relevância cultural e adequação ao contexto local. “Notas Linguísticas” (**identificada pelo ícone** ) são sessões onde os tradutores devem prestar uma particular atenção antes da entrega da seção e durante a entrega, conforme apropriado, verificando a compreensão.

Autocuidado e Respeito a Privacidade/Confidencialidade

O início deste módulo inclui mensagens importantes relacionadas ao autocuidado e respeito a privacidade/confidencialidade, bem como notas sobre a obrigação do facilitador para denunciar. Caso escolha omitir a Seção Um, ou entregar as sessões fora de ordem, certifique-se de incluir o conteúdo crucial.

Pontos de Discussão

Onde o guia do facilitador inclui a instrução “falas do facilitador” seguido pelo conteúdo instrucional, estes são os pontos de discussão pretendidos, e não scripts. O facilitador deve se familiarizar por si mesmo com este idioma e entregar as sessões com suas próprias palavras. Não é recomendado ler através do Guia do Facilitador ou tentar memorizar os pontos de discussão.

Uso de Pronomes

O guia do facilitador inclui scripts que usam os pronomes “ela” e “dela”, “ele” e “dele”, e “eles(as)” e “deles(as)”. O objetivo do módulo não é utilizar gênero neutro, mas tão somente gênero inclusivo. Pessoas de todas as identidades de gênero podem experienciar a EAS, e podem cometer EAS.



Script do Facilitador



Nota do Facilitador



Nota ao Produtor



Nota Cultural



Nota Linguística

Notas do Facilitador

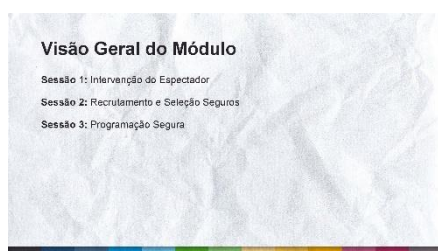
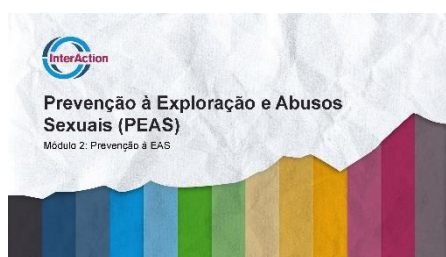
Seção de Introdução para CADA MÓDULO

Duração: 15 minutos

Objetivo da Seção: Defina as metas e expectativas para o treinamento e crie um ambiente seguro para discutir tópicos sensíveis.

NOTA: Esta instrução foi projetada para o uso antes de cada seção, especialmente se as seções forem enviadas independentemente, como treinamento autônomo e sem outros módulos de treinamento.

Slide: Boas-vindas e Introdução



Duração para este slide: >1 minuto

Meu nome é [NOME], e serei o(a) seu/sua guia na sessão de hoje. Tenho sido um(a) [TÍTULO] para a [NOME DA ORG] por [X] anos e tenho realmente aproveitado o meu tempo aqui. Estou empolgado(a) para conduzir a sessão de hoje.

Nota ao facilitador:

- Boas-vindas aos participantes.
- Providencie uma breve introdução de si mesmo e permita que algum co-facilitador faça o mesmo.
- Sua introdução deve conter no máximo 1-2 frases e levar menos de 1 minuto.
 - o Prepare a sua abertura com antecedência e a pratique para que possa entregá-la confiantemente e sem anotações.



Nota Linguística: O acrônimo PEAS é frequentemente usado no lugar da frase completa “prevenção da exploração e abuso sexual” conforme vemos neste manual. Quando traduzido para outros idiomas, se o acrônimo correspondente não fizer sentido na língua alvo, utilize a tradução inteira da frase para EAS, “exploração e abuso sexual”. Para se certificar da tradução adequada deste conceito e termos relacionados, você pode revisar os materiais preparados pela Translators Without Borders, disponíveis em 75 idiomas.

<https://translatorswithoutborders.org/psea-translated/>

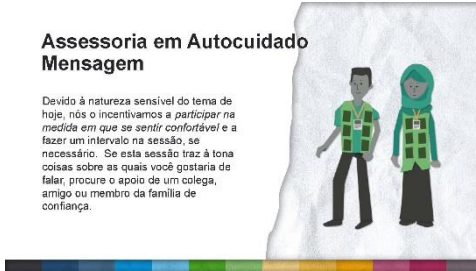




Slide: Quebra-Gelo:



Duração deste slide/atividade: 5-20 minutos, dependendo do número de participantes

Facilitador diz:

Vamos tirar um momento para conhecermos uns aos outros antes de começarmos. Compartilhe seu nome, seu papel na organização e a última foto que você tirou em seu telefone, ou a última foto que você se sinta confortável em compartilhar.

<p>Slide: Mensagem de Consultoria de Autocuidado</p>  <p>Assessoria em Autocuidado Mensagem</p> <p>Devido à natureza sensível do tema de hoje, nós o incentivamos a participar na medida em que se sentir confortável e a fazer um intervalo na sessão, se necessário. Se esta sessão traz à tona coisas sobre as quais você gostaria de falar, procure o apoio de um colega, amigo ou membro da família de confiança.</p>	 	<p>Duração deste slide/atividade: 1 minuto</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Sabemos que este é um tópico sensível para discussão, e que pode despertar emoções de suas próprias experiências ou algo que nós tenhamos testemunhado ou descoberto sobre. Nós o incentivamos a participar na medida em que se sentir confortável e a fazer um intervalo na sessão, se necessário. Se esta sessão traz à tona coisas sobre as quais você gostaria de falar, procure o apoio de um colega, amigo ou membro da família de confiança.</p>
<div data-bbox="108 996 263 1153"> </div> <p>Nota do Facilitador: Facilitadores também devem notar qualquer local ou recursos organizacionais que os funcionários podem acessar para suporte, tais como programas de assistência ao funcionário, que promovem suporte psico-social ou grupos de recursos liderados por empregados. Você também pode desejar mencionar a possibilidade de haver uma estigma entorno da violência sexual, mas que ao presenciar a EAS, nunca é culpa da vítima. As pessoas devem se sentir livres para procurar o suporte que elas merecem, não importam as circunstâncias.</p>		
<p>Slide: Respeitando a Privacidade e Reconhecendo as Obrigações de Notificação</p>  <p>Respeitar a Privacidade e Reconhecer as Obrigações de Notificação</p> <p>Não compartilhe detalhes de casos específicos que podem identificar pessoas envolvidas.</p> <p>Mantenha a confidencialidade do que discutimos neste sala.</p> <p>Obrigações de relatar certos tipos de má conduta.</p>		<p>Facilitador diz:</p> <p>Este treinamento foi projetado para ser interativo e baseado em conversação, o que significa que você deve se sentir livre para levantar questões acerca dos potenciais riscos da exploração e abuso sexual.</p> <p>Entretanto, se durante nossa conversa você compartilhar exemplos de contextos pessoais ou de trabalho, é importante deixar de fora ou mudar informações de identificação, tais como localização, gênero, cargo e períodos de tempo.</p> <p>Confidencialidade é algo muito, muito importante quando falamos de EAS. Compartilhar informação específica sobre casos de violência sexual pode ter sérias consequências aos sobreviventes, as pessoas acusadas de transgressão, organizações e até mesmo as comunidades. Portanto, é também muito importante que a informação pessoal ou exemplos compartilhados durante as sessões não sejam compartilhados ou discutidos fora do treinamento.</p> <p>Finalmente, existem obrigações exigidas para denunciar a exploração e abuso sexual quando você puder apontar fatos específicos e observáveis que levem a crer que alguém pode estar sendo explorado ou abusado. Se questões específicas forem levantadas no grupo ou diretamente comigo, posso ter a obrigação de denunciar esta conduta através do mecanismo de denúncia mais apropriado. Nós estaremos discutindo sobre as formas de denúncia até o final desta sessão, então, guarde suas perguntas por enquanto.</p>



Nota do Facilitador: Antes de iniciar o treinamento, certifique-se que você esteja ciente da obrigatoriedade da denúncia imposta da organização e das linhas de denúncia no escritório onde você estiver fazendo este treinamento. Isto é, caso alguém apresente-lhe uma divulgação de EAS. Você deve estar ciente das opções de denúncia dentro do escritório do país, e de quem pode estar apto a tomar a medida mais direta para direcionamento e segurança e/ou bem-estar. Você também deve ter em mente algum meio de comunicação (como o escritório regional, Sede, Conselho Administrativo, etc.) se você não tiver confiança na liderança, ou se a liderança for o objeto das acusações.

Slide: Expectativas da Sessão

Respeitar a Privacidade e Reconhecer as Obrigações de Notificação



Não compartilhe detalhes de casos específicos que podem identificar pessoas envolvidas.



Mantenha a confidencialidade do que discutimos neste sala.



Obrigações de relatar certos tipos de má conduta.



Duração deste slide: 2 minutos



Facilitador diz:

Quais são as nossas expectativas em relação a conduta e comportamento que devemos estabelecer para nosso tempo juntos? Já que trabalharemos juntos para construir habilidades importantes ao longo do curso nas próximas horas, é importante para nós que concordemos em algumas diretrizes. Considere usar os temas do slide para estabelecer as expectativas: Escuta Ativa, Respeito, Integridade, Privacidade, Cuidado.



Facilitador pergunta: Alguém tem alguma expectativa que gostaria de colocar para a sessão?



Documento: Responda no espaço do papel flipchart e mantenha a lista posta em um local visível ao longo da sessão.

Expectativas do Grupo de Amostra

- Confidencialidade
- Escutar respeitosamente/Não interromper.
- Estar presente (limitar o uso de celular/laptop).
- Se cuidadoso com o uso do humor. As vezes usamos humor quando estamos desconfortáveis com o assunto. Devemos trabalhar nosso desconforto com conversa, ao invés de fazer piadas.
- Respeitar a privacidade. Não compartilhe nomes ou situações específicas que devem ser confidenciais.
- Respeite as opiniões. Está tudo bem em ter diferenças de opinião, mas desacordos devem ser comunicados respeitosamente.

Algumas notas sobre logística antes de começarmos. Teremos por objetivo responder as perguntas ao longo da sessão. Caso você tenha perguntas que ainda não foram respondidas, escreva-as abaixo e as coloque no papel flipchart rotulado **Estacionamento**. Faremos o nosso melhor para abordá-las no final.



Para Entrega Remota: As respostas sobre as expectativas do grupo podem ser documentadas no quadro branco ou na tela de bate-papo pelo produtor. As perguntas sobre o "Estacionamento" devem ser compartilhadas em particular, via bate-papo, com o produtor, que pode compartilhá-las com o facilitador para serem abordadas no final da sessão. Às vezes surgem perguntas relacionadas ao conteúdo que será apresentado posteriormente na sessão. Estas devem ser adicionadas à seção Estacionamento e os participantes devem ser informados de que a questão será abordada mais adiante.

Sessão Um: Intervenção do Espectador

Duração: 90 minutos

Objetivo de Aprendizagem da Sessão:

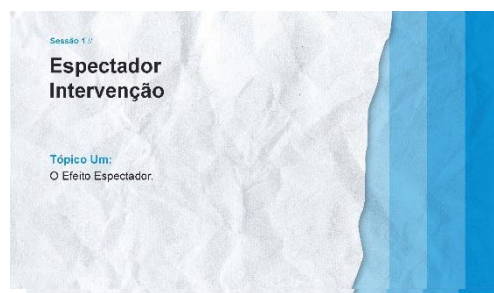
- Desenvolver estratégias seguras e adequadas para prevenir a exploração, abuso e o assédio sexual por meio da intervenção ativa do espectador.

Tópico Um: O Efeito do Espectador

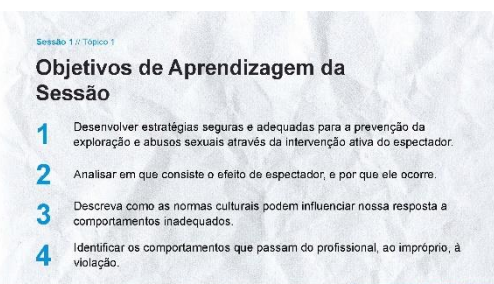
Duração deste slide: >1 minuto

Objetivos de Aprendizagem:

- Analisar o efeito do espectador, o que é e por que ocorre.
- Descreva como as normas culturais podem influenciar nossa resposta a comportamentos inadequados.



Slide: Objetivos de Aprendizagem da Sessão



Duração deste slide: 2 minutos

- Desenvolver estratégias seguras e adequadas para prevenir a exploração sexual, o abuso e o assédio por meio da intervenção ativa do espectador.
- Analisar o efeito do espectador, o que é e por que ocorre.
- Descreva como as normas culturais podem influenciar nossa resposta a comportamentos inadequados.
- Identifique comportamentos que participam que passam do profissional, ao impróprio, à violação.

Slide: O Efeito do Espectador



Duração deste slide: 5 minutos

Facilitador pergunta:





Quem já ouviu falar do efeito do espectador ou do fenômeno do espectador antes?



Para facilitação remota, use a função de enquete ou peça aos participantes que digitem sim ou não na tela de bate-papo.




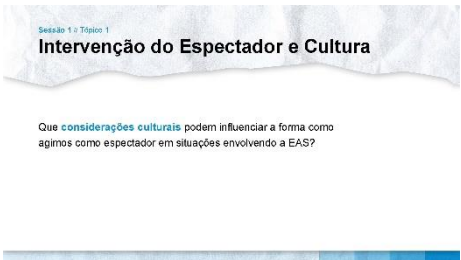

Pergunte:


Alguém estaria disposto a compartilhar sua definição do efeito do espectador?


Depois que um participante compartilhar sua definição, mostre o desenho animado no slide e diga:

		<p>Como o desenho está nos mostrando, o efeito do espectador é quando as pessoas não oferecem ajuda a alguém que necessita quando outras estão presentes. Há muita pesquisa por aí que mostra uma conexão direta entre o número de pessoas presentes e a disposição de um indivíduo em ajudar outros necessitados. Quando mais pessoas estão presentes, menos se dispõem a ajudar.</p> <p>Pergunte:</p> <p>Existe um termo usado para descrever o efeito do espectador em seu idioma?</p>
<div data-bbox="113 860 268 1016">  </div> <p>Nota Linguística: Se esta sessão estiver sendo traduzida, trabalhe com um tradutor para garantir a tradução apropriada da palavra “espectador” e os termos “efeito/fenômeno do espectador” e “intervenção do espectador”. Um espectador ativo é alguém que observa uma situação potencialmente prejudicial e intervém para influenciar positivamente o resultado. Em espanhol, você pode querer usar o termo “intervención de testigos fortuitos” para intervenção do espectador.</p>		
<p>Slide: O Efeito do Espectador</p> <div data-bbox="193 1120 687 1400"> <p><small>Sessão 1 > Tópico 1</small></p> <h3>O Efeito Espectador</h3> <ol style="list-style-type: none"> 1 Por que você acha que quando mais pessoas estão presentes, menos pessoas estão dispostas a ajudar? 2 Em outras palavras, quais são as razões pelas quais o Efeito Espectador ocorre? <p>Reflexão Pessoal:</p> <p>Pense numa vez em que você era um espectador, ou testemunha, de alguém que parecia precisar de ajuda.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Você interveio? Por que ou por que não? • Não há julgamento e não há resposta certa ou errada. </div>	<div data-bbox="730 1070 772 1108">  </div> <div data-bbox="730 1167 772 1205">  </div>	<p>Duração deste slide: 5-10 minutos, dependendo do uso opcional do vídeo</p> <p>Pergunte aos participantes:</p> <p>Por que você acha que quando mais pessoas estão presentes, menos pessoas estão dispostas a ajudar? Em outras palavras, quais são as razões pelas quais o efeito do espectador ocorre?</p> <p>Permita que uma ou duas pessoas compartilhem. Escreva respostas em papel flipchart ou quadro branco virtual para entrega remota.</p> <p><u>Possíveis respostas incluem:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Alguém mais qualificado irá ajudar. – Medo do constrangimento. Talvez a pessoa não esteja realmente precisando de ajuda e sua assistência será rejeitada. – Não é de sua responsabilidade. É um assunto particular. É muito perigoso. – Eles 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.

		<p>Mostre um vídeo opcional sobre o Efeito do Espectador (Difusão de Responsabilidade): https://www.youtube.com/watch?v=5-Az-BFolNo</p> <p>A intervenção do espectador não é sobre envergonhar ou humilhar publicamente alguém por seu mau comportamento. O objetivo da intervenção do espectador é interromper uma situação em que alguém está submetido a comportamentos prejudiciais para influenciar positivamente o resultado. Há muitas maneiras diferentes pelas quais alguém pode intervir para ajudar os outros, direta e indiretamente. Para explorar um pouco mais sobre isso, vamos refletir sobre nossas experiências pessoais com intervenção.</p>
<p>Slide: Reflexão Pessoal da Intervenção do Espectador (cont.)</p>	 	<p>Duração deste slide: 3 minutos</p> <p><i>Clique para revelar a reflexão pessoal no slide</i></p> <p>Facilitador diz:</p> <p>É provável que, em algum momento de sua vida, você tenha sido um espectador, ou testemunha, de uma pessoa envolvida em uma situação potencialmente prejudicial e que precisava de ajuda. Esta situação poderia ter sido no trabalho, em seu bairro, ou talvez em público em algum lugar. Se sentir confortável, feche os olhos e pense sobre a situação em questão. Você se disponibilizou a ajudar? Por que ou por que não?</p> <p>Não se preocupe, não há julgamento aqui. Você não terá que compartilhar esta experiência. Isso é só para você pensar de forma independente.</p>

<p>Slide: Reflexão Pessoal da Intervenção do Espectador (cont.)</p>	 	<p>Duração deste slide/atividade: 5 minutos</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Reúna os participantes e facilite uma discussão em todos os grupos usando a seguinte pergunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> Com base em sua reflexão pessoal, quais foram as considerações para sua decisão de intervir ou não: <p><u>Possíveis respostas incluem:</u></p> <p>A situação era pública — Eu não conhecia as pessoas envolvidas, então optei por não intervir porque era muito perigoso.</p> <p>Eu quis intervir porque estava no trabalho e senti que era minha responsabilidade.</p> <p>Depois de 2-3 participantes compartilharem suas considerações sobre a intervenção, explique:</p> <p>Embora o efeito do espectador seja algo que acontece em todas as sociedades ao redor do mundo, nossas culturas, valores pessoais, experiências de vida e normas organizacionais desempenham papel importante em nosso processo de tomada de decisão ao decidir intervir ou não.</p>
<div data-bbox="113 1218 268 1375">  </div> <p>Nota Cultural: Em algumas culturas onde as hierarquias sociais são rigorosas, é possível que nunca seja apropriado uma pessoa que possui menos intervir e se dirigir a alguém que está se comportando de forma inadequada. Fale sobre se isso é verdade na cultura de entrega e explique que esta sessão explorará várias maneiras de intervir que sejam seguras, eficazes e culturalmente apropriadas.</p>		
<p>Slide: Intervenção do Espectador e Cultura</p> 		<p>Duração deste slide: 5 minutos</p> <ul style="list-style-type: none"> Com base em nosso conhecimento da cultura aqui em (insira o nome do país), quais elementos culturais podem influenciar a forma como agimos como um espectador em situações envolvendo EAS? <p><u>Possíveis respostas incluem:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Normas culturais em torno da comunicação direta versus indireta. Hierarquia de poder, por exemplo, a aceitabilidade de confrontar alguém em uma posição de poder. Queremos deixar claro que pode ser difícil, ou mesmo perigoso, para as pessoas em baixas posições de poder intervir diretamente. Pessoas nessas posições podem procurar maneiras de intervir indiretamente, como falar com alguém em quem confiam e que pode ser capaz de ajudar.

		<ul style="list-style-type: none"> • Manter as aparências, a ideia de nunca envergonhar alguém na frente de outros. • A importância da comunidade versus o indivíduo, por exemplo, não querer distrair a harmonia na comunidade por causa de uma pessoa. <p><u>Pergunte aos participantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Como o efeito do espectador se relaciona com a prevenção de má conduta sexual? <p><u>Permita algumas respostas e depois afirme:</u></p> <p>Promover uma cultura de “denúncia”, em que as pessoas usam habilidades de intervenção do espectador para ajudar a parar palavras ou ações inadequadas antes que elas aumentem, é uma maneira fundamental de prevenir a EAAS. Na verdade, a intervenção do espectador é uma das maneiras que especialistas em todo o mundo descobriram ser mais eficaz para prevenir atos de violência sexual.¹</p> <p>A intervenção do espectador é mais eficaz quando é feita no início, antes que palavras ou ações inadequadas escalem para o nível de exploração ou abuso. É mais provável que a intervenção seja eficaz quando as pessoas definam seus limites e expectativas de conduta apropriada assim que notarem palavras ou ações que vão contra seus valores, normas pessoais ou organizacionais. Embora reconheçamos que as pessoas em posições inferiores de poder podem não ter agência para intervir diretamente, esta sessão identificará maneiras pelas quais todas as pessoas, não importa qual seja sua posição em uma comunidade ou organização, podem atuar como um espectador, direta ou indiretamente, para ajudar a evitar que ocorram EAAS. Para explorar isso um pouco mais, vamos passar para um exercício que demonstra como as interações interpessoais podem ser vistas em um comportamento contínuo.</p>
--	---	---



Para Entrega Remota: As respostas sobre as expectativas do grupo podem ser documentadas no quadro branco ou na tela de bate-papo pelo produtor.

¹ [Parem a VS: Um Pacote Técnico para Prevenir a Violência Sexual, CDC, 2016](#)

Tópico Dois: O Comportamento Contínuo

Duração: 20 minutos

Objetivos de

Aprendizagem:

- Identifique comportamentos que participam que passam do profissional, ao impróprio, à violação.



Slide: Comportamento Contínuo

Sessão 1 // Tópico 2

O Comportamento Contínuo

- 1 Onde você falaria?
- 2 Onde você deve intervir para os outros?



Duração para este slide: >1 minuto



Facilitador diz:

A má conduta sexual pode ser vista em um comportamento contínuo de interação humana. Em uma extremidade do contínuo estão comportamentos profissionais, respeitosos e seguros. No outro extremo estão o abuso sexual, a violência e a exploração. Entre esses extremos opostos estão outros comportamentos, incluindo aqueles que começam a ser inadequados, intimidadores e assediadores. Nossa responsabilidade como colegas acolhedores é intervir antes que um comportamento avance ainda mais em direção à violência sexual.²



Nota Linguística: Verifique o entendimento da palavra contínuo. Considere substituir a palavra por intervalo ou outra palavra local que defina o conceito de que os comportamentos vão de aceitável a inaceitável e até violação.

Slide: Aplicação do Comportamento Contínuo

Sessão 1 // Tópico 2

Aplicação do Comportamento Contínuo

O que você faria neste cenário?
Numa escala de 1 a 5?

- 1 Definitivamente **não** intervir
- 5 Definitivamente **intervir**

Jennifer tem 23 anos de idade e recentemente se formou na universidade. Meses atrás, ela conseguiu um emprego em uma organização da sociedade civil local que trabalhava como oficial do Programa de Desenvolvimento da Juventude. Há algumas semanas, ela ouviu seu chefe de 39 anos fazendo comentários sexualmente inadequados em torno de alguns dos outros colegas de escritório. Alguns dias depois, Jennifer notou seu chefe colocando o braço em volta de um colega e dando tapinhas nas nádegas quando ela deixava o escritório. Jennifer achou isso ofensivo. Então, Jennifer viu seu chefe falando de perto com uma adolescente que faz parte de um de seus programas. Jennifer fez contato visual com a garota e pôde perceber que se sentia desconfortável na situação.





Duração deste slide/atividade: 10 minutos


Vou descrever para vocês uma situação, e gostaria que se movessem para o lado da sala que corresponda a sua decisão de intervir ou não. De um lado da sala fica um flipchart rotulado "Intervir" e do outro lado um outro com o título "Não Intervir".

Eis a primeira parte da situação:

Jennifer tem 23 anos de idade e recentemente se formou na universidade. Meses atrás, ela conseguiu um emprego em uma organização da sociedade civil local que trabalhava como oficial do Programa de Desenvolvimento da Juventude. Há algumas semanas, ela ouviu seu chefe de 39 anos fazendo comentários sexualmente inadequados em torno de alguns dos outros colegas de escritório.

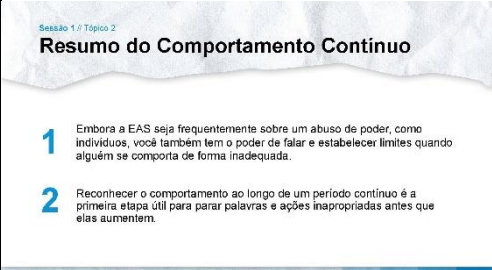


² Fonte: [Envolver Espectadores na Prevenção à Violência Sexual, NSVRC, 2009](#)

	 	<p>Mova-se para a área da sala onde você cai baseado na sua decisão de intervir.</p> <p>OU para entrega remota, digite na tela de bate-papo onde você acha que o comportamento cai, em uma escala de 1 a 5, com 1 sendo não intervir com certeza e 5 sendo de intervir com certeza.</p> <p>Novamente, 1 é <i>com certeza não intervir</i> e 5 é <i>com certeza intervir</i>. Não há respostas certas ou erradas, intervir é uma decisão pessoal baseada no contexto da situação.</p> <ul style="list-style-type: none"> Alguém gostaria de compartilhar por que se posicionou onde está? <p><u>Permita uma resposta e diga:</u></p> <p>Está bem. Vamos a segunda parte da situação.</p> <p><i>Alguns dias depois, Jennifer notou seu chefe colocando o braço em volta de um colega e dando tapinhas nas nádegas quando ela deixava o escritório. Jennifer achou isso ofensivo.</i></p> <p>Mova-se para a área da sala apropriada a sua decisão de intervenção.</p> <p>OU para entrega remota, digite na tela de bate-papo onde você acha que o comportamento cai, numa escala de 1 a 5, sendo 1 com certeza não intervir e 5 com certeza intervir.</p> <ul style="list-style-type: none"> Alguém gostaria de compartilhar por que se posicionou onde está desta vez? <p><u>Pergunte:</u></p> <p>Se Jennifer estivesse em uma posição de menor poder, por exemplo, uma faxineira, como isso afetaria sua decisão de intervir? E se ela estivesse em uma posição de maior poder, como uma Diretora de Finanças?</p> <p><u>Pergunte aos participantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Com base nessa descrição, onde você diria que esse comportamento se relaciona com um comportamento contínuo? <p>Permita uma resposta e afirme que este é claramente um caso de assédio sexual.</p> <p>Clique para revelar a parte final da situação.</p> <p><i>Ontem, Jennifer viu seu chefe falando de perto com uma adolescente que faz parte de um de seus programas. Jennifer fez contato visual com a garota e pôde perceber que se sentia desconfortável na situação.</i></p> <p>Pela última vez, mova-se para a área apropriada na sala com base em sua decisão de intervir.</p>
--	--	---

		<p>OU para entrega remota, digite na tela de bate-papo onde você acha que o comportamento cai, numa escala de 1 a 5, sendo 1 com certeza não intervir e 5 com certeza intervir.</p> <ul style="list-style-type: none"> Alguém gostaria de compartilhar por que se posicionou onde está desta vez? <p>Agradeça aos participantes por compartilhar e reforce que a intervenção é uma decisão pessoal.</p> <p><u>Pergunte aos participantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Com base nessa descrição de comportamento nesta situação, onde você diria que este comportamento se relaciona com um comportamento contínuo? <p>Permita uma resposta e confirme que este é um caso de exploração sexual porque [NOME] o chefe está abusando de sua posição de poder sobre a garota que é uma beneficiária e participante do programa que ele supervisiona.</p>
--	---	---



Para a Entrega Online: Para o exercício do comportamento contínuo, peça a produção para gerenciar a caixa de bate-papo em que os participantes digitam onde eles acham que o comportamento cai em uma escala de 1 a 5, com 1 sendo *não intervir com certeza* e 5 *intervir com certeza*.

<p>Slide: Resumo do Comportamento Contínuo</p>  <p>1 Embora a EAS seja frequentemente sobre um abuso de poder, como indivíduos, você também tem o poder de falar e estabelecer limites quando alguém se comporta de forma inadequada.</p> <p>2 Reconhecer o comportamento ao longo de um período contínuo é a primeira etapa útil para parar palavras e ações inapropriadas antes que elas aumentem.</p>	 	<p>Duração deste slide: 2 minutos</p> <p>Facilitador diz:</p> <ul style="list-style-type: none"> Embora a EAS seja frequentemente sobre um abuso de poder, como indivíduos, você também tem o poder de falar e estabelecer limites quando alguém se comporta de forma inadequada. Reconhecer o comportamento ao longo de um período contínuo é a primeira etapa útil para parar palavras e ações inapropriadas antes que elas aumentem. <p>Você também tem o poder de ser um aliado de outra pessoa ao estender-lhe a mão para ajudá-los através da intervenção ativa do espectador. Quando as pessoas ajudam os outros, elas estão trabalhando para resolver o problema em si, bem como aumentando o nível de confiança e o respeito dentro de uma organização ou comunidade.</p> <p>Imagine que você está ciente de uma situação imprópria ou um padrão de comportamento problemático. Talvez você não seja o alvo, mas outra pessoa é. Algumas coisas que você pode fazer enquanto espectador podem ser sutis ou, em outras palavras, pouco perceptíveis, mas podem ser parte de um longo caminho para ajudar a resolver uma situação. Vamos rever uma variedade de estratégias para a intervenção do espectador e, em seguida, finalizar nossa sessão com alguma prática.</p>
--	--	---

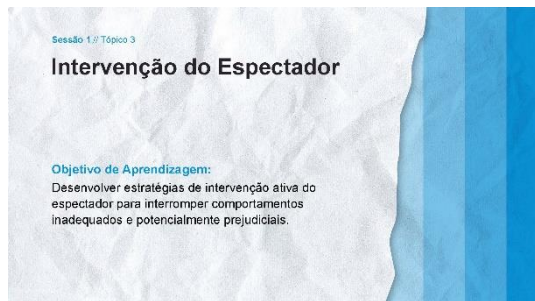
Tópico Três: A Intervenção do Espectador

Duração: 45 minutos

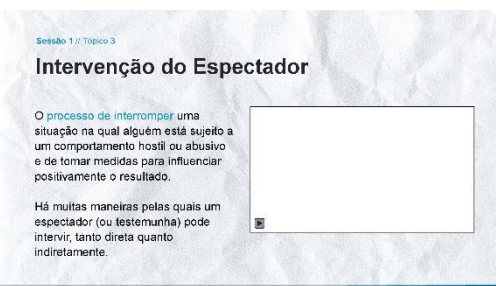
Objetivos de

Aprendizagem:

- Desenvolver estratégias de intervenção ativa do espectador para interromper comportamentos inadequados e potencialmente prejudiciais.



Slide: Definição de Intervenção do Espectador



Duração deste slide/atividade: 2 minutos



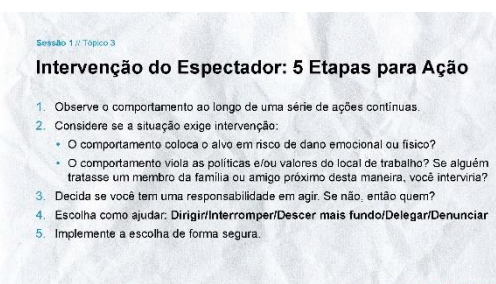
Pergunte:

Alguém gostaria de compartilhar sua definição de intervenção do espectador?

Permitir uma ou duas respostas e clique para mostrar a definição no slide.

O processo para interromper uma situação em que alguém está sujeito a um comportamento agressivo ou abusivo e tomar medidas para influenciar positivamente o resultado. Há muitas maneiras pelas quais um espectador (ou testemunha) pode intervir, tanto direta quanto indiretamente.

Slide: Intervenção do Espectador: Cinco Etapas para a Ação



Duração deste slide/atividade: 5 minutos







Intervenção do Espectador: Cinco Etapas para a Ação

Facilitador diz:

A intervenção do espectador pode ser dividida nas cinco etapas seguintes:

- Observe** o comportamento ao longo de um contínuo de ações. Quais foram os **primeiros sinais de alerta** de palavras ou comportamentos inapropriados?
- Considere se a situação exige intervenção:
 - 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?

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

		<p>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.</p> <p>4. Escolha como ajudar. Discuta o aspecto de uma intervenção em cada uma destas opções: Direto, Distrair, Descer mais fundo, Delegar/Denunciar.</p> <p>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?</p>																
<p>Slide: Formas de Intervir: Brainstorming</p> <div><p>Sessão 1.7 Tópico 3</p><p>Formas de Intervir: Brainstorming</p><table><tr><td>Dirigir</td><td>Distrair/Interromper</td><td>Descer mais fundo</td><td>Delegar/Denunciar</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></div>	Dirigir	Distrair/Interromper	Descer mais fundo	Delegar/Denunciar													<div><div>Duração deste slide: 5 minutos</div><div>Nota do facilitador: <u>Distribuir o Cenário Um: Folhetos de Intervenção do Espectador</u></div><div>Facilitador diz: Conte dos números de 1 a 5 para que haja cinco grupos. Cada grupo discutirá um dos cenários correspondentes no Folheto (1-5). Vocês terão cinco minutos para discutir as perguntas no folheto e como você aplicaria o Processo de Intervenção do Espectador com base no seu cenário. Quando voltarmos a estar juntos, cada grupo terá 5 minutos para apresentar seu cenário e responder para o grupo maior. Vocês podem indicar um representante para apresentar, mas todos os membros do grupo são bem-vindos para adicionar comentários. Lembre-se que não há respostas certas ou erradas. O objetivo desta atividade é explorar a gama de opções que alguém poderia ter para influenciar positivamente o resultado em uma situação em que alguém pode estar em perigo. Delegar ou denunciar é muitas vezes o curso de ação mais seguro.</div><div>Opcional: Mostre aos participantes o slide “Maneiras de Intervir o Brainstorming” que eles podem copiar para organizara seus pensamentos.</div><div>Nota do facilitador: Alguns dos cenários parecerão familiares aos participantes se completarem o Módulo 1, Sessão 4, Reconhecer Conduta Proibida.</div></div>	
Dirigir	Distrair/Interromper	Descer mais fundo	Delegar/Denunciar															




Nota para Entrega Online: Para a entrega online, o facilitador pode optar por fazer com que as pessoas reflitam e compartilhem apenas no grupo grande, ou fazer com que o gestor divida o grupo em grupos virtuais e retorne para a discussão em grupo maior. Para discussões em pequenos grupos, atribua previamente um cenário aos grupos e forneça o folheto aos participantes eletronicamente para que eles possam acompanhar seus pequenos grupos. Em qualquer opção, o gestor deve compartilhar o slide com o exemplo que está sendo discutido pelo grande grupo para a reunião.

Slide: Cenário 1

Sessão 1.7 Tópico 3
Cenário Um

Miguel é novo na equipe em um projeto de desenvolvimento da sociedade civil baseado no 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.




Duração para este slide/discussão: 5 minutos



Facilitador pergunta:

Alguém do Grupo 1 estaria disposto a ler o contexto e compartilhar o que seu grupo discutiu?


Permita que o Grupo Um compartilhe suas reflexões por um ou dois minutos e garanta que os seguintes pontos sejam abordados:

- Uma intervenção direta pode ser dizer diretamente aos homens que seus comentários são inadequados ou chamar um deles de lado e dizer que os comentários são inadequados e que eles precisam parar.
- É provável que uma intervenção privado seja mais eficaz para que aqueles com mau comportamento não fiquem na defensiva.
- Esse comportamento também pode ser denunciado à liderança ou encaminhado a outro colega de confiança para intervir.

Slide: Cenário 2

Sessão 1.7 Tópico 3
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.




Duração para este slide/discussão: 5 minutos

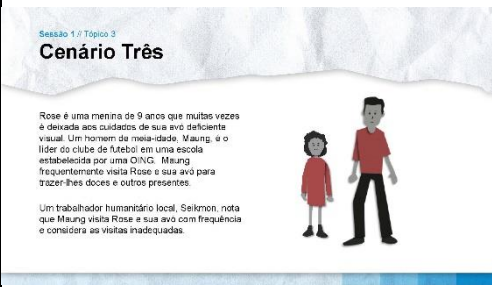
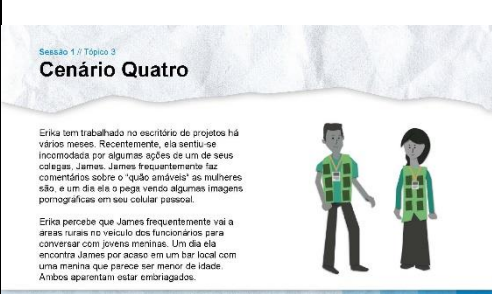


Facilitador pergunta:

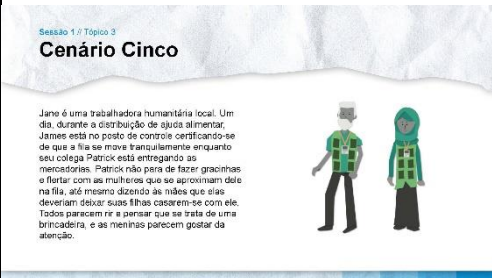
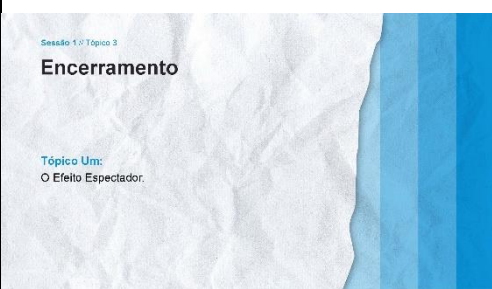
Alguém do Grupo 2 estaria disposto a ler o contexto e compartilhar o que seu grupo discutiu?

Permita que o Grupo 2 compartilhe suas reflexões por um ou dois minutos e garanta que os seguintes pontos sejam abordados:

- Uma intervenção direta pode ser dizer diretamente a Lee que a brincadeira é inadequada. Outra intervenção pode ser chamar uma pessoa que está rindo de lado e dizer a ela que a brincadeira é ofensiva e que precisa parar.
- Lembre-se que é provável que uma intervenção privado seja mais eficaz para que a pessoa com mau comportamento não fiquem na defensiva.
- Esse comportamento também pode ser denunciado à liderança ou encaminhado a outro colega de confiança para intervir.

<p>Slide: Cenário 3</p>  <p><small>Sessão 1.7 Tópico 3</small> Cenário Três</p> <p>Rose é uma menina de 9 anos que muitas vezes é deixada aos cuidados de sua avó deficiente visual. Um homem da meia-idade, Maung, o líder do clube de futebol em uma escola estabelecida por uma ONG. Maung frequentemente visita Rose e sua avó para trazer-lhes doces e outros presentes.</p> <p>Um trabalhador humanitário local, Seikmon, nota que Maung visita Rose e sua avó com frequência e considera as visitas inadequadas.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>Duração para este slide/discussão: 5 minutos</p> <p>Facilitador pergunta:</p> <p>Alguém do Grupo 3 estaria disposto a ler o contexto e compartilhar o que seu grupo discutiu?</p> <p><u>Permita que o Grupo 3 compartilhe suas reflexões por um ou dois minutos e garanta que os seguintes pontos sejam abordados:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Seikmon pode falar com Maung sobre as visitas e como elas parecem inapropriadas. Ele pode conversar com a avó e saber mais sobre o que está acontecendo durante as visitas. Denunciar por meio do mecanismo de relatório de EAS da organização. <p>Nota do facilitador:</p> <p>Na discussão da reunião, certifique-se de reforçar como a intervenção precoce e a detecção de comportamentos manipuladores que os abusadores utilizam para obter acesso a vítimas em potencial (também conhecidas como aliciamento³) podem ajudar a evitar incidentes mais graves de violência sexual.</p>
<p>Slide: Cenário 4</p>  <p><small>Sessão 1.7 Tópico 3</small> Cenário Quatro</p> <p>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 tristes" as mulheres são, e um dia ele o pega vendo algumas imagens pornográficas em seu celular pessoal.</p> <p>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.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Duração para este slide/discussão: 5 minutos</p> <p>Facilitador pergunta:</p> <p>Alguém do Grupo 4 estaria disposto a ler o contexto e compartilhar o que seu grupo discutiu?</p> <p><u>Permita que o Grupo 4 compartilhe suas reflexões por um ou dois minutos e garanta que os seguintes pontos sejam abordados:</u></p> <p>Sinais de alerta precoce:</p> <p>Comentários sobre as mulheres. Ficar olhando imagens pornográficas. Esses comportamentos deveriam ter sido denunciados e abordados antes, talvez evitando a situação atual.</p> <ul style="list-style-type: none"> Uma estratégia de intervenção direta pode ser Erika denunciar esse comportamento diretamente à pessoa apropriada, de acordo com os procedimentos de denúncia organizacional. Uma estratégia seria delegar a alguém, dizendo a uma pessoa em quem a Erika confia que intervenha em seu nome.

³ Consulte <https://www.rainn.org/news/grooming-know-warning-signs> para obter mais informações sobre aliciamento.

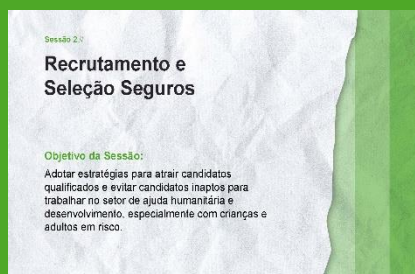
<p>Slide: Cenário 5</p>  <p><small>Sessão 1 // Tópico 3</small> Cenário Cinco</p> <p>Jane é uma trabalhadora humanitária local. Um dia, durante a distribuição de ajuda alimentar, James está no posto de controle certificando-se de que a fila se move tranquilamente enquanto seu colega Patrick está entregando 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.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Duração para este slide/discussão: 5 minutos</p> <p>Facilitador pergunta:</p> <p>Alguém do Grupo 5 estaria disposto a ler o contexto e compartilhar o que seu grupo discutiu?</p> <p>Cenário 5:</p> <p><u>Permita que o Grupo 5 compartilhe suas reflexões por um ou dois minutos e garanta que os seguintes pontos sejam abordados:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se Jane se sentir à vontade para falar com Patrick, ela poderia intervir diretamente, dizendo-lhe que acha a brincadeira inapropriada e pedir que pare. Lembre-se de que as intervenções diretas são melhores quando feitas em um ambiente privado para evitar uma reação defensiva da pessoa que tem o comportamento ofensivo. • Jane poderia interromper a situação, brincando com Patrick e dizendo algo como: "Elas não iriam querer se casar com você. Você é muito velho!" Uma interação subsequente seria necessária para impedir que o comportamento aconteça novamente no futuro. • Jane poderia delegar a intervenção, pedindo a um supervisor ou a outra pessoa em quem ela confia que fale com Patrick sobre seu comportamento ofensivo.
<p>Slide: Sessão 1: Encerramento</p>  <p><small>Sessão 1 // Tópico 3</small> Encerramento</p> <p><small>Tópico Um:</small> O Efeito Espectador.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Duração deste slide/exercício: 2-5 minutos, dependendo do tempo restante da reunião do cenário</p> <p>Se o tempo permitir, leia todas as perguntas de Estacionamento ou diga aos participantes que você estará disponível para responder às perguntas após o término da sessão, conforme necessário.</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Obrigado a todos pela sua participação ativa no treinamento de hoje. Esperamos que vocês tenham aprendido muito e concebido os principais conceitos sobre como podemos prevenir de EAS através da intervenção do espectador. Enquanto pessoal do setor internacional do desenvolvimento/ajuda humanitária, é nosso dever defender os mais elevados padrões de conduta e e nos manifestar contra condutas inadequadas e prejudiciais.</p>

Sessão Dois: Recrutamento e Seleção Seguros

Duração: 3.5 horas

Objetivo da Seção:

- Adotar estratégias para atrair candidatos qualificados e evitar candidatos inaptos para trabalhar no setor de ajuda humanitária e desenvolvimento, especialmente com crianças e adultos em risco.



Introdução e Configuração de Expectativas

Duração deste slide: 45 minutos

Objetivos de Aprendizagem:

- Definir as metas e expectativas para o treinamento e criar um ambiente seguro para discutir tópicos sensíveis.

Introdução




Nota do Facilitador: Se esta sessão estiver sendo ministrada de forma independente como um módulo de treinamento autônomo, certifique-se de cobrir a seção Introdução nas páginas 8-11.



Tópico Um: Planejamento do Recrutamento para Prevenção a EAAS

Duração deste slide: 1 hora 45 minutos

Objetivos de Aprendizagem:

- Identificar os riscos de EAAS nos cargos de como mitigá-los.
- Definir como a diversidade no recrutamento pode ajudar a reduzir o risco de EAAS.
- Descrever como a divulgação dos cargos pode ajudar a atrair os candidatos certos.

<p>Sessão 2.0</p> <h2>Recrutamento e Seleção Seguros</h2> <p>Objetivo da Sessão: Adotar estratégias para atrair candidatos qualificados e evitar candidatos inaptos para trabalhar no setor de ajuda humanitária e desenvolvimento, especialmente com crianças e adultos em risco.</p>	<p>...</p>	<p>Facilitador diz:</p> <p>Bem-vindo a esta sessão sobre Recrutamento e Seleção Seguros. Esta sessão se concentra em como as organizações podem recrutar e reter funcionários de alta qualidade e construir espaços seguros em sua estrutura organizacional para evitar a exploração sexual, abuso e assédio. Vamos abordar:</p>
<p>Slide: Tópico Um: Planejamento do Recrutamento para Prevenir EAS</p>	<p>...</p>	<p>Nota do facilitador:</p> <p>Apresente a Sessão de Recrutamento e Seleção Seguros. Revise os objetivos de aprendizagem para o Tópico Um: Planejamento do Recrutamento para Prevenção a EAAS</p>
<p>Sessão 2.0 Tópico 1</p> <h2>Planejamento do Recrutamento para Prevenir EAS</h2> <p>Objetivos de Aprendizagem:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar os riscos de EAS nos cargos de como mitigá-los. Definir como a diversidade no recrutamento pode ajudar a reduzir o risco de EAS. Descrever como a divulgação dos cargos pode ajudar a atrair os candidatos certos. 	<p>...</p>	<p>Nota do facilitador:</p> <p>Mencione que você vai compartilhar detalhes de uma história sobre um caso de abuso sexual que já está no registro público, por isso não é mais confidencial.</p>
<p>Slide: Planejamento do Recrutamento para Prevenir EAS</p>	<p>...</p>	<p>Facilitador diz:</p> <p>Nos últimos anos, muitos casos de alto nível vieram à tona sobre trabalhadores humanitários que estiveram envolvidos com exploração e abuso sexual das pessoas a quem servem e também que assediaram e abusaram sexualmente das pessoas com quem trabalham. Em muitos casos, os indivíduos tinham histórico de abuso que poderia ter sido detectado antes da contratação, se verificações de referências adequadas e antecedentes tivessem sido feitas. Veja o caso de um trabalhador humanitário, Joel Davis, que foi preso em Nova York em julho de 2018 sob a acusação de tentar explorar sexualmente uma criança e possuir material de abuso sexual infantil. Ele foi pego por um investigador disfarçado enquanto planejava estupro de duas crianças, uma de oito e outra de dois anos.</p>
<p>Sessão 2.0 Tópico 1</p> <h2>Planejamento do Recrutamento para Prevenir EAS</h2> <p>Joel Davis em uma foto do site da Youth to End Sexual Violence.</p> 	<p>...</p>	<p>Joel tinha 22 anos e já era um trabalhador humanitário conhecido. Ele alegou ser um especialista no assunto de estupro em conflito. Também havia afirmado ter iniciado uma organização internacional, a Youth to End Sexual Violence, e também serviu como embaixador para o representante especial das Nações Unidas sobre violência sexual em conflito. Além disso, ele disse que era Diretor de Campanha de um comitê de direção para impedir o estupro em conflitos que tinha mais de 5.000 organizações de direitos humanos e outros especialistas. Ele também afirmou que era um candidato para o Prêmio Nobel da Paz.</p>

		<p>Uma simples verificação de antecedentes teria revelado que ele não se formou na faculdade como ele alegou, e sua organização não estava operando. Seu status sem fins lucrativos tinha sido revogado três anos antes, e não havia atividade comercial denunciada. Ele também não tinha nenhuma experiência documentada verificável para torná-lo um "especialista" em violência sexual em situações de conflito. Todas essas informações estavam em registros públicos. Qualquer um poderia tê-las verificado. Mas não o fizeram.</p> <p>Em janeiro de 2020, Joel se declarou culpado por seduzir uma criança a se envolver em atividades sexuais ilegais, por posse de pornografia infantil e por distribuição e receptação de pornografia infantil. Ele pode ser condenado a uma sentença de 10 anos a prisão perpétua.</p> <p>Como sabemos de muitos casos de exploração, abuso e assédio sexual que vieram à tona, especialmente com os movimentos MeToo e AidToo, sabemos que isso não é uma ocorrência excepcional. Há inúmeros exemplos de predadores sendo contratados em organizações humanitárias. O trabalho humanitário fornece uma cobertura para os infratores que querem ter acesso a crianças e outros, em que podem trabalhar com pouca supervisão direta, com fácil acesso a crianças e outras pessoas em risco, e ser vistos no exterior como heróis por muitas pessoas.</p> <p></p> <p>Nota do facilitador:</p> <p> Se o tempo permitir, pergunte aos participantes se eles conhecem casos semelhantes (mesmo fora do setor de ajuda humanitária). Certifique-se de enfatizar o anonimato se os exemplos forem confidenciais.</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Apesar de todos os nossos melhores esforços para evitar que potenciais criminosos entrem em nossas organizações, eles ainda podem ser contratados. As verificações de antecedentes nem sempre captam tudo, e algumas pessoas são capazes de ocultar aspectos de suas posições anteriores que são motivo de preocupação. No entanto, olhando para todos os aspectos do processo de recrutamento e seleção, desde o design de descrições dos cargos até entrevistas cuidadosas, podemos fazer muito para tornar nossas organizações mais seguras para as pessoas que atendemos e para nossa equipe.</p>
--	--	---



Nota Cultural: Este é apenas um exemplo de um caso conhecido de EAS. Há muitos mais. O facilitador pode escolher outro exemplo que possa ser mais adequado e realista para seu contexto. A questão é que a EAS acontece em todos os lugares e em todos os países, por isso é importante ter políticas, sistemas e atividades em vigor para evitar que os infratores entrem em nossas organizações.

Slide: Atividade: Identificar os Riscos de EAS nos Cargos

Sessão 2.º Tópico 1

Atividade: Identificar os Riscos de EAS nos Cargos

- 1 Quais são os Riscos de EAS neste cargo?
- 2 Que tarefas ou idioma você mudaria/adicionaria para ajudar a prevenir a EAS?



Duração deste slide/atividade: 35 minutos

Facilitador diz:

Vamos agora verificar como identificar risco de EAS em cargos e como mitigar riscos. Começaremos olhando a descrição do cargo.

Nota ao facilitador:

Nesta sessão, os grupos trabalharão com uma descrição do cargo para ajudá-los a entender os conceitos deste tópico. As outras quatro descrições do cargo podem ser encontradas no Apêndice do Folheto 1. As quatro descrições dos cargos são: Motorista, Técnico de ASH (Água, Saneamento e Higiene), Diretor Financeiro e Coordenador de Saúde. Você pode usar outras descrições dos cargos de sua própria organização, mas certifique-se de escolher uma variedade que inclua um motorista, uma vaga em um programa, uma vaga em operações e uma vaga de tipo administrativo.

Facilitador diz:

Nesta sessão, vocês trabalharão em pequenos grupos com uma descrição do cargo que é comum em ambientes de ajuda e desenvolvimento (ou nas posições de sua própria organização). Cada grupo terá uma descrição do cargo diferente. Os grupos usarão sua descrição do cargo em atividades de aprendizagem subsequentes, à medida que passarem por cada uma das principais áreas de aprendizagem no processo de recrutamento e seleção. As sessões de aprendizagem se concentram em identificar e mitigar o risco de EAS no processo de contratação. Na conclusão da sessão, você terá uma coleção de ideias de todos os grupos de trabalho que podem ser usadas ou adaptadas para seu próprio uso.

Práticas seguras no recrutamento significa que todas as etapas do processo devem ser consideradas cuidadosamente a fim de impedir que candidatos inadequados se candidatem ou sejam contratados para trabalhar em sua organização.

<p>Reunião Plenária – Cargo de motorista</p>	<div data-bbox="726 427 761 477"></div> <div data-bbox="722 730 764 768"></div> <div data-bbox="726 1066 761 1115"></div>	<p>Nota do Facilitador:</p> <p>Explique aos participantes que eles serão divididos em grupos (duas a quatro pessoas), e cada um desses terá uma descrição do cargo que é comum em ambientes de ajuda e desenvolvimento. Eles usarão esta descrição do cargo ao longo desta sessão enquanto trabalham no processo de recrutamento e seleção.</p> <p><u>Atividade: Descrições</u></p> <p><u>dos Cargos, o facilitador</u></p> <p>diz:</p> <p>Vamos nos dividir em grupos agora, e cada um deles identificará os desafios sobre o risco da EAAS em sua descrição do cargo. No seu grupo, responda às seguintes perguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quais são os riscos de EAAS nesta posição? • Que tarefas ou estruturas linguísticas você adicionaria para ajudar a prevenir ou mitigar EAAS? <p>Observe suas respostas e selecione um porta-voz para compartilhar suas respostas quando retornarmos ao grupo maior.</p> <p>Notas para o Facilitador:</p> <p>Quando os participantes retornarem ao grupo maior, peça a cada grupo que apresente suas descobertas para suas descrições dos cargos.</p> <p>Após cada apresentação, você pode adicionar outros riscos de EAAS ou estratégias de prevenção, conforme observado abaixo, que podem não ter sido mencionados:</p> <p>CARGO DE MOTORISTA</p> <p>Riscos de EAAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liberdade para dirigir sozinho para diferentes áreas e buscar crianças ou adultos em risco. • Oportunidade de troca de carona por favores sexuais. • Os motoristas podem ser vistos como tendo poder e status, o que é atraente para crianças ou adultos em risco. • Pode ser subornado ou coagido por outros funcionários para ajudá-los a se envolver em atividades de EAAS (não pode dizer não aos coordenadores se eles pedirem para você trazer uma profissional do sexo)
--	---	---

<p>Reunião Plenária – Cargo de Técnico de ASH</p>	<p>Prevenção:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adicione a responsabilidade de manter registros diários detalhados sobre viagens, incluindo quilometragem e nomes de passageiros • Exemplo de linguagem de prevenção para todas as descrições dos cargos: <p><i>Os funcionários da organização deve obedecer ao seu Código de Conduta, que proíbe a exploração sexual, o abuso e o assédio (EAAS) dos participantes e funcionários do programa. Espera-se também que os funcionários criem e mantenham um ambiente de trabalho de prevenir a EAAS e denunciem qualquer suspeita de violação do Código de Conduta em relação a isso. É proibido retaliar qualquer pessoa que faça uma denúncia de EAAS. Qualquer violação do Código de Conduta será tratada como um assunto sério, resultando em ação disciplinar.</i></p> <p>Nota: Pode-se enfatizar aos motoristas que eles têm a capacidade e o dever de denunciar qualquer pessoa, incluindo a gerência sênior, se forem solicitados a participar de uma atividade com a qual não estão confortáveis ou sabem ser contra a política organizacional (por exemplo, levar funcionários a conhecer bordéis).</p> <p>CARGO DE TÉCNICO DE ASH</p> <p>Riscos de EAAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muito contato com a comunidade, o que abre possibilidades para EAAS. • Muito tempo de viagem gasto fora da base de operações; pode abrir oportunidades para a EAAS em hotéis, bares, etc. • Pode ser visto como tendo poder e status, que podem ser usados abusar. • Responsável pela contratação de pessoal, o que abre oportunidades para EAAS. <p>Prevenção:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adicionar responsabilidade para registrar viagens e atividades. • Inclua uma declaração sobre a exigência de seguir as práticas de recrutamento da organização ao contratar funcionários • Acrescente a linguagem de prevenção EAAS na descrição do cargo (consulte a nota na descrição do cargo do Motorista) • Adicionar linguagem sobre a integração de medidas contra EAAS
--	--

<p>Reunião Plenária – Cargo de Diretor Financeiro</p>		<p>CARGO DE DIRETOR FINANCEIRO</p> <p>Riscos de EAAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tem fácil acesso a dinheiro que pode ser usado para fins ilícitos • Paga em dinheiro a trabalhadores casuais • Estabelece a própria apresentação de recibos de caixa sem supervisão • Pode ser subornado ou coagido pela equipe devido ao fácil acesso ao dinheiro • Pode ser visto como tendo poder e status, que podem ser usados abusar. <p>Prevenção:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adicione o requisito de que os pedidos de dinheiro do programa só possam ser feitos sob a supervisão do chefe de Finanças • Indique que o pagamento dos funcionários ocasionais deve estar de acordo com os procedimentos estabelecidos • Deve ajudar o chefe de Finanças a estabelecer o sistema para a apresentação de recibos de caixa • Acrescente a linguagem de prevenção EAAS na descrição do cargo (consulte a nota na descrição do cargo do Motorista)
<p>Reunião Plenária – Coordenador de Saúde</p>		<p>CARGO DE COORDENADOR DE SAÚDE</p> <p>Riscos de EAAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tem acesso a crianças e adultos em risco em ambientes privados de cuidados de saúde • Contrata trabalhadores casuais que trabalham em estreita colaboração com membros da comunidade • Pode ser visto como tendo poder e status, que podem ser usados abusar. • Pode ter conhecimento especializado ou acesso a medicamentos/tratamentos que são escassos • Muito tempo de viagem gasto fora da base de operações; pode abrir oportunidades para a EAAS em hotéis, bares, etc. <p>Prevenção:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como esse papel estabelece o protocolo dos serviços de saúde, acrescente linguagem sobre a integração de medidas e protocolos de EAAS. • Adicione linguagem sobre responsabilidade para reforçar a formação e a política de EAAS com todos os trabalhadores e funcionários casuais

<div data-bbox="225 663 309 678" data-label="Text"> <p>Sessão 2 // Tópico 1</p> </div> <div data-bbox="225 674 616 723" data-label="Section-Header"> <h3>Atividade: Diversidade no Ambiente de Trabalho</h3> </div> <div data-bbox="225 766 574 799" data-label="Text"> <p>Que mudanças você poderia fazer para <u>reduzir os obstáculos</u> para as mulheres, pessoas com deficiência e outros grupos minoritários?</p> </div>	<div data-bbox="727 707 770 745" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="727 1507 770 1559" data-label="Image"> </div>	<ul style="list-style-type: none"> • Indique que o pessoal e os trabalhadores ocasionais serão contratados de acordo com os procedimentos de recrutamento estabelecidos • Acrescente a linguagem de prevenção EAAS na descrição do cargo (consulte a nota na descrição do cargo do Motorista) <p>Ao concluir essa atividade, mencione que as descrições dos cargos devem ser escritas da forma mais simples possível, especialmente a linguagem de prevenção da EAAS.</p> <p>Atividade: Diversidade no ambiente de trabalho 35 minutos, Facilitador diz:</p> <p>Ter uma força de trabalho diversificada, especialmente um equilíbrio de gênero, pode ajudar a reduzir os riscos de má conduta sexual no local de trabalho, como assédio sexual e até mesmo o IAE.⁴ Ter uma força de trabalho mais diversificada pode ajudar a criar uma cultura de "falar abertamente", em que os funcionários que tradicionalmente foram deixados de fora do ambiente de trabalho por causa de gênero, etnia ou outras características, podem se sentir menos isolados e vulneráveis. Os funcionários podem se sentir mais capacitados para denunciar incidentes de EAS, o que também contribui para a sua prevenção de EAS.</p> <p>Usando sua descrição do cargo atribuída a vocês, vamos dividi-los em grupos para discutir como ter um ambiente diversificado pode ajudar a reduzir o risco de EAS. Em seu pequeno grupo, examine sua descrição do cargo e identifique as mudanças que poderiam fazer para reduzir as barreiras para as mulheres, pessoas com deficiência e outros grupos que historicamente detêm menos poder na sociedade, sem afetar os resultados do trabalho. Considere também o contexto cultural: existem grupos que historicamente ou atualmente enfrentam barreiras por causa da etnia ou afiliação religiosa?</p> <p>Tenha em mente que muitas descrições dos cargos têm requisitos de formação e experiência que são desnecessariamente altos e, às vezes, irrelevantes ou desnecessários para alguém realizar o trabalho com sucesso. Esses requisitos podem ser barreiras para mulheres, pessoas com deficiência e grupos étnicos e sociais com menos acesso à educação, que de outra forma seriam capazes de desempenhar o trabalho.</p> <p>Nota do facilitador:</p> <p>Quando os participantes retornarem ao grupo maior, peça a cada grupo que apresente suas descobertas para suas descrições dos cargos. Após cada apresentação, você pode adicionar sugestões (como observado abaixo) que podem não ter sido mencionadas:</p>
---	---	---

⁴ (<https://www.eeoc.gov/eeoc-select-task-force-study-harassment-workplace>)

<p>Reunião Plenária – Motorista</p>		<p>MOTORISTA</p> <p>Você pode começar perguntando ao grupo se mulheres podem ser motoristas. Consulte a Nota Cultural.</p> <ul style="list-style-type: none"> • As qualificações deste trabalho podem não ser exigidas para a realização do mesmo, como por exemplo, experiência anterior em ONG. • Capacidade de ler e escrever em inglês pode não ser uma exigência, desde que o candidato possa se comunicar verbalmente em inglês (como exigência deste trabalho) e completar os diários de viagem em inglês. • A publicidade nos idiomas locais também pode ajudar a atrair os mais diversos candidatos.
<p>Reunião Plenária – Técnico de ASH</p>		<p>TÉCNICO DE ASH</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muitos cargos técnicos exigem diplomas universitários. Entretanto, há pessoas que podem se qualificar com base em anos de experiência realizando o trabalho. Junto com a experiência de graduação, pode haver uma declaração, "ou experiência de trabalho equivalente". • Ter um diploma em uma das áreas mencionadas na descrição do cargo pode dispensar os cinco anos de experiência. • Para a exigência de trabalhar fora da base operacional 75% do tempo, seja mais descritivo sobre as áreas e a duração média da ausência de uma pessoa durante uma visita. Esta linguagem pode ser uma barreira desnecessária para atrair candidatas mulheres, se de fato, as viagens forem curtas e não forem para áreas perigosas, por exemplo.
<p>Reunião Plenária – Diretor Financeiro</p>		<p>DIRETOR FINANCEIRO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assim como o cargo de técnico de ASH, os participantes devem considerar se as qualificações são muito rigorosas. Por exemplo, uma educação contábil formal pode não ser necessária se um candidato demonstrar experiência. • Quatro anos de experiência fora da educação formal parece ser alto demais para este cargo.
<p>Reunião Plenária – Coordenador de Saúde</p>		<p>COORDENADOR DE SAÚDE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seria importante que os candidatos tivessem uma das graduações observadas para este cargo; entretanto, a exigência de experiência, 10 anos, parece muito alta e provavelmente será uma barreira para diversas contratações. • A exigência de trabalhar 75% fora da base operacional também deve ser mais específica, como observado na descrição do cargo do Técnico de ASH. • Outras exigências de experiência também podem ser muito altas, as quais devem ser exploradas.



Nota Cultural: Em algumas culturas, não é considerado apropriado que mulheres sejam motoristas, ou os ambientes de trabalho são considerados perigosos demais para elas. Em tais contextos, pode ser possível contratar mulheres como motoristas para trabalhos que não as colocariam em perigo, como dirigir para buscar suprimentos locais, levar e trazer a equipe para a casa de hóspedes, para o escritório e ir e voltar do aeroporto. Motoristas mulheres também podem ser designadas para conduzir outras mulheres funcionárias para os locais de trabalho.

Slide: Publicidade e Abastecimento

Sessão 2 // Tópico 1

Atividade: Publicidade e Abastecimento

Como a divulgação de empregos pode ter um impacto na **redução de EAS**, inclusive onde você anuncia?

Slide: Publicidade - Atividade

Sessão 2 // Tópico 1

Publicidade



Promover um ambiente diverso.



Proporcionar igualdade de oportunidades a todos os candidatos qualificados.



Comportamento que é esperado dos funcionários.

Sessão 2 // Tópico 1

Publicidade



Tolerância ZERO para violações de políticas de EAS.



Responsabilidade de criar um ambiente seguro.



Uma declaração encorajando mulheres e pessoas com deficiências a se candidatarem.

Atividade: Publicidade e Abastecimento,

duração deste: 35 minutos

Facilitador diz:

Como a divulgação de empregos pode ter um impacto na redução de EAAS, inclusive onde você anuncia?

Nota do Facilitador:

Em seus grupos, faça com que os participantes escrevam um pequeno anúncio para a descrição do cargo que lhes foi atribuído e considere onde publicarão o anúncio para atrair mulheres e diversos outros candidatos.

Facilitador diz:

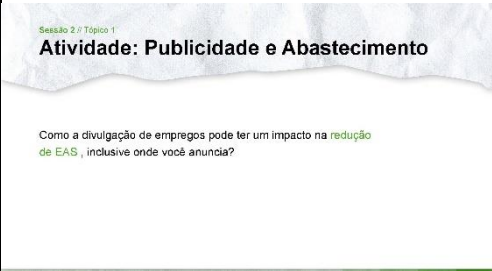
Seja criativo! Você também pode considerar o uso da linguagem de prevenção de EAAS que você criou para a sua descrição do cargo e as mudanças que fez em sua descrição do cargo para reduzir as barreiras para as mulheres e diversos outros candidatos.

Nota ao facilitador:

Quando os participantes retornarem ao grupo maior, peça a cada grupo que apresente suas descobertas para suas descrições dos cargos. Após cada apresentação, você pode adicionar sugestões (como observado abaixo) que podem não ter sido mencionadas:

A linguagem da divulgação deve mencionar:

- Promover um ambiente diverso.
- Proporcionar igualdade de oportunidades a todos os candidatos qualificados.
- Comportamento que se espera do funcionário (e que ninguém pode solicitar dinheiro ou outros favores em troca de um emprego)
- Tolerância zero para violações da política de EAS
- Responsabilidade de criar um ambiente seguro
- Uma declaração encorajando mulheres e pessoas com deficiências a se candidatarem

<p>Slide: Anúncio de Emprego (exemplos)</p> 	<p>Exemplos para postagem. Este será um assunto específico, mas alguns exemplos incluem:</p> <p>Lugares frequentados por mulheres e pessoas com deficiência, como por exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Clínicas de saúde<input type="checkbox"/> Centros femininos<input type="checkbox"/> Locais escolares<input type="checkbox"/> Pontos de encontro<input type="checkbox"/> Clubes comunitários
--	---

Tópico Dois: Entrevistas e Seleção

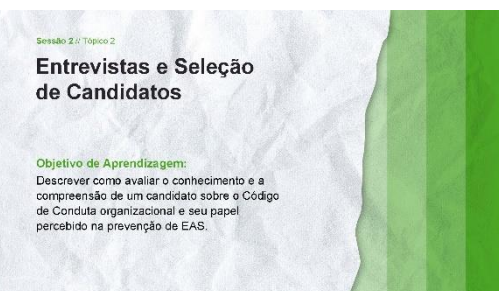
Duração: 40 minutos

Objetivos de

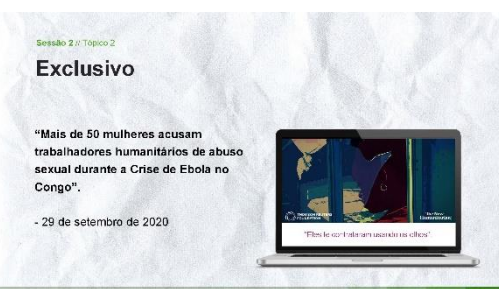
Aprendizagem:

- Descrever como avaliar o conhecimento e a compreensão de um candidato sobre o Código de Conduta organizacional e seu papel percebido na prevenção de EAS.

Slide: Tópico Dois: Entrevista e Seleção dos Candidatos



Slide: Exclusivo (Relatório de alegações da DRC)



Duração deste: Slide/Introdução: 5 minutos



Nota do facilitador:

Introduzir o Tópico Dois: Entrevista e Seleção dos Candidatos



Facilitador diz:

O processo de recrutamento por si só já representa um alto risco de exploração sexual. Por exemplo, as alegações recentes da DRC sobre exploração sexual em resposta ao Ebola (2021) revelaram que algumas mulheres tiveram que trocar favores sexuais a fim de conseguir um emprego em ONGs. Ninguém deve jamais ser autorizado a fazer o recrutamento e seleção de trabalhadores sozinho, mesmo para trabalhadores ocasionais e temporários. O ideal seria que houvesse um comitê de contratação com pelo menos uma mulher. Para o recrutamento rápido, pelo menos duas pessoas devem estar envolvidas, sendo que uma delas seja mulher. O monitoramento e a verificação pontual dos processos de recrutamento devem também ser realizados para garantir que as políticas de recrutamento estejam sendo seguidas. As mulheres não devem ser entrevistadas em quartos particulares sozinhas com um homem.

Slide: Entrevistas para o Recrutamento Seguro

Sessão 2 // Tópico 2

Entrevistas para o recrutamento seguro



Longos períodos sem emprego.



Ter muitos cargos num curto espaço de tempo.



Lista de referências que não inclui supervisores.

Slide: Atividade: Entrevistas para o Recrutamento Seguro

Sessão 2 // Tópico 2

**Atividade:
Entrevistas para o recrutamento seguro**

Em seu grupo, usando a descrição do cargo que lhe foi atribuído, peça à metade de seu grupo que pense em possíveis respostas que demonstrem uma compreensão de seu Código de Conduta, e à outra metade que pense em respostas que possam indicar uma preocupação.

Durante o processo de entrevista, você deve avaliar o conhecimento e a compreensão do candidato sobre o Código de Conduta, seu papel na prevenção de EAAS e como eles responderiam aos incidentes de EAAS. É durante este processo que você poderá identificar possíveis sinais de alerta.

Alguns exemplos de sinais de alerta são:

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

Nota: Lembre-se, estas devem ser áreas mais exploradas com os candidatos para que você possa fazer um julgamento embasado sobre sua candidatura. Isso não significa que pessoas com esses sinais de alerta não devam ser consideradas. Por exemplo, uma mãe que se ausenta do trabalho por períodos maiores para cuidar dos seus filhos. Você não deve excluí-la do grupo de candidatos por causa disso. Talvez um candidato que tenha feito denúncias não queira incluir o nome de seu antigo supervisor por temer retaliações. Nesse caso, poderá fornecer o nome de outra pessoa da organização que possa falar sobre seu trabalho e caráter.

Além disso, não é raro que os trabalhadores humanitários mudem de emprego com frequência. Entretanto, você ainda deve explorar com o candidato suas razões para as mudanças de emprego.

Certifique-se também de acompanhar o candidato sobre quaisquer divergências entre o que é dito na entrevista e o que está em seu currículo ou outras informações que ele forneceu.

Duração do Atividade: 40 minutos

Facilitador diz:

Existem perguntas que você pode fazer aos candidatos para ajudá-lo a avaliar seu conhecimento sobre a EAAS e suas atitudes a respeito dela. Antes de fazer estas perguntas, você deve entregar ao candidato uma cópia do Código de Conduta com antecedência. Além disso, tenha uma cópia disponível para os mesmos caso esteja realizando uma entrevista presencial.

Dê uma olhada no Folheto Dois: Entrevistas para o Recrutamento Seguro. Vamos entrar em nossos grupos agora. Em seu grupo, usando a sua descrição do cargo, faça com que metade pense em possíveis respostas que demonstrem uma compreensão do Código de Conduta, e a outra metade pense em respostas que possam sinalizar uma preocupação.

Traga os participantes de volta ao grupo maior e peça-lhes que compartilhem as respostas.

<p>Slide: Reunião: Perguntas de Entrevista (1)</p> <p><small>Sessão 2 • Tópico 2</small> Debrief: Perguntas para Entrevistas</p> <p>Neste papel à qual você está se candidatando, como você acredita que nosso Código de Conduta se aplica a você?</p> <hr/> <p>Slide: Reunião: Perguntas de Entrevista (2)</p> <p><small>Sessão 2 • Tópico 2</small> Debrief: Perguntas para Entrevistas</p> <p>Alguma vez você já foi citado em alguma situação de exploração sexual, assédio ou abuso com algum de seus empregadores anteriores?</p> <hr/> <p>Slide: Reunião: Perguntas de Entrevista (3)</p> <p><small>Sessão 2 • Tópico 2</small> Debrief: Perguntas para Entrevistas</p> <p>O que você considera serem limites aceitáveis de comportamento com crianças e adultos em risco?</p>	<p>Certifique-se de que os participantes demonstrem uma compreensão do conteúdo para cada uma das perguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Neste papel à qual você está se candidatando, como você acredita que nosso Código de Conduta se aplica a você?</i> <p>Os candidatos devem indicar que não podem se envolver em nenhum dos comportamentos proibidos. Pode ser um sinal de alerta caso o candidato não compreenda a conexão entre o Código de Conduta e seu trabalho com a organização.</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Alguma vez você já foi citado em alguma situação de exploração sexual, assédio ou abuso com algum de seus empregadores anteriores?</i> <p>A maioria dos candidatos dirá não a esta pergunta. Ainda é importante fazer esta pergunta porque se o candidato for contratado e a organização descobrir mais tarde que o candidato esteve envolvido em algum problema anterior de EAAS, isso pode ser motivo de ação disciplinar, até mesmo de rescisão do contrato de trabalho por prestar informações falsas.</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>O que você considera serem limites aceitáveis de comportamento com crianças e adultos em risco?</i> <p>Os candidatos devem ser capazes de explicar que não devem se envolver em nenhum comportamento proibido, especialmente para posições que trabalham com crianças. Para posições que trabalham com crianças, o entrevistador pode querer dar seguimento com perguntas sobre como o candidato acredita que as crianças devem ser tratadas e disciplinadas. Os sinais de alerta seriam se o candidato parece ter dificuldade em compreender a importância dos limites, ou revelar que um comportamento proibido com crianças, como o toque ou a disciplina física, é aceitável.</p>
--	--

<p>Slide: Reunião: Perguntas de Entrevista (4)</p> <p><small>Sessão 2 - Tópico 2</small> Debrief: Perguntas para Entrevistas</p> <p>O que você considera serem limites aceitáveis de comportamento com crianças e adultos em risco?</p> <hr/> <p>Slide: Reunião: Perguntas de Entrevista (5)</p> <p><small>Sessão 2 - Tópico 2</small> Debrief: Perguntas para Entrevistas</p> <p>O que você faria se observasse um colega violando nosso Código de Conduta?</p>	<div>...</div>	<p>4. <i>Você já esteve em uma situação em que teve que denunciar uma violação de um Código de Conduta?</i></p> <p>O fato de um candidato ter denunciado uma suspeita de violação de um Código de Conduta é uma resposta positiva. Um sinal de alerta seria se o candidato não acreditasse que era sua responsabilidade denunciar uma violação se não tivesse a certeza absoluta de que alguém violou o Código de Conduta. As suspeitas também devem ser denunciadas. Sua resposta também precisa ser equilibrada com o fato de que em cargos de nível básico ou em cargos como motoristas, o pessoal possa ter medo de denunciar devido a preocupações sobre perder o emprego ou outras barreiras de denúncia. Os gerentes e aqueles em cargos de nível superior devem ser mantidos em um padrão de relatório mais alto.</p> <p>5. <i>O que faria se observasse um colega a violar o nosso Código de Conduta?</i></p> <p>Uma resposta positiva por parte de um candidato seria a de que este denunciaria imediatamente a violação observada do Código de Conduta. Um sinal de alerta seria se o candidato dissesse que só denunciaria se estivesse absolutamente seguro de que o colega violou o Código de Conduta. Outro sinal de alerta seria se eles dissessem que primeiro investigariam a situação antes de decidir se deveriam denunciá-la.</p> <p>Concluir esta sessão</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Ter em mente que, excepto uma resposta negativa à pergunta nº 2, as respostas às outras perguntas que possam desencadear um sinal de alerta, não desqualificam automaticamente um candidato da consideração. Por exemplo, uma pessoa que não trabalhou no setor de ajuda pode não estar familiarizada com os mecanismos de denúncia. Você comparará as respostas de todos os candidatos como parte do processo geral de seleção e verificará as referências, sabendo que as respostas a essas perguntas são uma consideração muito importante, juntamente com outras qualificações de trabalho no processo de seleção.</p>
--	----------------	---

Tópico Três: Contrato de Diligência Prévia: Verificações de Referência e de Antecedentes

Duração: 30 minutos

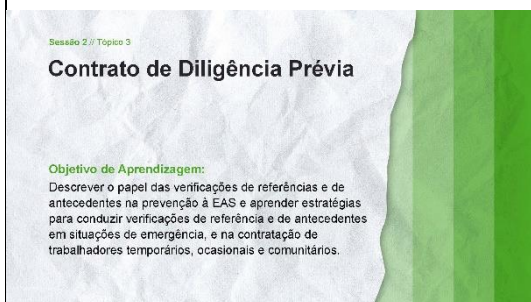
Objetivos de

Aprendizagem:

- Descrever o papel das verificações de referências e de antecedentes na prevenção à EAS e aprender estratégias para conduzir verificações de referência e de antecedentes em situações de emergência, e na contratação de trabalhadores temporários, ocasionais e comunitários.

NOTA: Para as organizações que participam no Esquema de Divulgação de Má Conduta Interagências, facilitado pelo Comitê Diretivo para Resposta Humanitária, você pode incluir as políticas de sua organização sobre como isso é usado durante as verificações de referência. O Esquema de Divulgação de Má Conduta Interagências promove intercâmbios bilaterais entre organizações para perguntar especificamente sobre o histórico de má conduta de um candidato na organização anterior, supostamente de uma forma que respeite as restrições legais e que respeite a privacidade dos dados. Isto destina-se a ser um complemento e não um substituto dos controles policiais e dos controles de referência geral, uma vez que estes também podem destacar sinais de alerta para o comportamento ético de um candidato. <https://www.schr.info/the-misconduct-disclosure-scheme>

Slide: Tópico Três: Contrato de Diligência Prévia



Duração do Slide/Atividade: 5 minutos



Nota do facilitador:

Introduzir o Tópico Três: Contrato de Diligência Prévia: Verificações de Referência e Antecedentes e os objetivos de aprendizagem

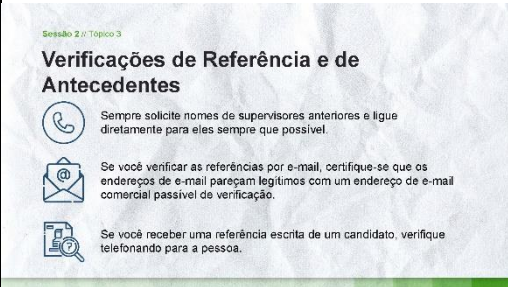
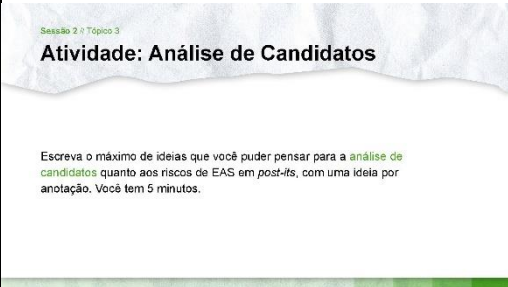
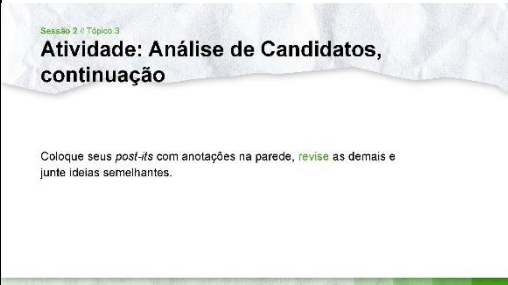





Facilitador diz:

As verificações de referência e de antecedentes são extremamente importantes no processo de recrutamento; no entanto, muitas vezes, não são feitas verificações adequadas aos candidatos quando existe uma emergência ou no caso de trabalhadores temporários ou ocasionais. Não verificar referências e fazer verificações de antecedentes coloca os funcionários e os membros da comunidade em grande risco.

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

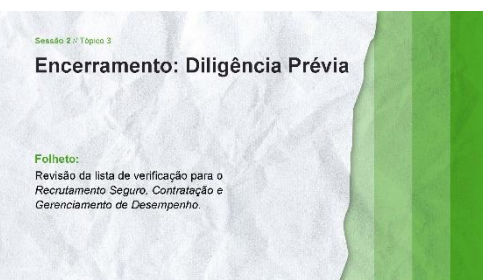
- Sempre solicite os nomes dos supervisores anteriores e ligue diretamente para eles sempre que possível.
- Se você verificar as referências por e-mail, certifique-se que os endereços de e-mail pareçam legítimos com um endereço de e-mail comercial passível de verificação.
- Se você receber uma referência escrita de um candidato, verifique telefonando para a pessoa.

<p>Slide: Verificações de Referência e de Antecedentes</p> 	<p>Rever cuidadosamente cada uma das referências escritas em conjunto para se certificar de que 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.</p> <p>Verificações de antecedentes/referência</p> <p>Algumas organizações utilizam organizações terceiras para a verificação de antecedentes criminais. Se a sua organização não tiver esta capacidade, a organização pode considerar solicitar um controlo policial local, quando permitido por lei, particularmente para posições de alto risco.</p> <p>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.</p> <p><i>Para aquelas organizações que participam do Esquema de Divulgação de Má Conduta Interagências, você pode incluir referência a como a organização integra essa forma de verificação de referência em suas políticas.</i></p> <p>Remeter os participantes para o <u>Folheto Quatro: Realização de Referência e Verificação de Antecedentes</u> com exemplos de referências de EAS).</p>
<p>Slide: Atividade: Verificação do Candidato</p>  <p>Slide: Atividade: Verificação do Candidato, continuação</p> 	<p> Duração deste Slide/Atividade: 20 minutos</p> <p> Facilitador diz:</p> <p>Vamos discutir o que podemos fazer para examinar adequadamente nossos candidatos durante emergências ou ao contratar trabalhadores temporários, casuais ou comunitários.</p> <p> Nota do Facilitador:</p> <p>Pedir aos participantes para escreverem o máximo de ideias que conseguirem pensar para vetar candidatos a riscos de EAS em notas post-it, com uma ideia por nota, em 5 minutos.</p>



Instrução online para este exercício: Dê aos participantes 5 minutos para pensarem na sua ideia. Em seguida, pedir-lhes para os acrescentar a um quadro branco em linha, ou o facilitador ou produtor pode escrevê-los num ecrã partilhado. Este exercício pode demorar 10 minutos mais do que o treino presencial.

**Slide: Encerramento
Contrato de
Diligência Prévia**



Duração: 5 minutos



Nota do Facilitador:

Para encerrar esta sessão, peça aos participantes que revejam o *Folheto Cinco: Lista de verificação para Recrutamento Seguro, Contratação, e Gerenciamento de Desempenho*. Pergunte se eles acrescentariam alguma coisa à lista.

Concluir ta sessão

Sessão Três: Programação Segura e Gerenciamento de Riscos

Duração: 125 minutos

Objetivo de Aprendizagem da Sessão:

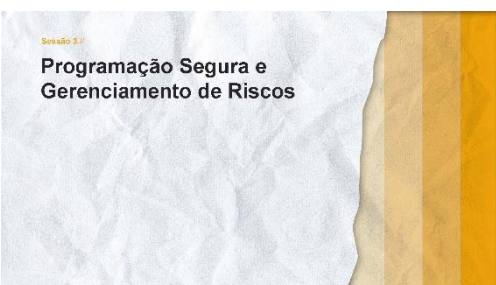
- Aplicar as etapas do ciclo de gerenciamento de riscos da PEAS em quatro partes Compreender, Identificar, Mitigar e Monitorar a atuais e futuros programas de ajuda humanitária.⁵

Nota do Facilitador: Esta sessão foi projetada para ser uma sessão de “workshop” com os membros da equipe diretamente responsáveis pelo gerenciamento de riscos e funciona melhor quando as equipes do projeto estão analisando suas próprias atividades de projeto quanto ao risco de PEAS. O facilitador deve ter alguma familiaridade com as atividades do projeto e completar a "Planilha de Avaliação e Plano de Gerenciamento de Riscos" por conta própria na preparação do treinamento para antecipar onde as equipes podem precisar de mais orientação nesta atividade. Esta sessão destina-se àqueles de nível sênior, que são responsáveis por projetar e gerenciar programas para considerar, documentar e monitorar os riscos de EAS pelo pessoal de campo.

Se houver capacidade e interesse em coletar informações sobre riscos de EAS diretamente de beneficiários e/ou trabalhadores ocasionais da comunidade, considere usar os materiais do projeto “Ajuda Empoderada”. Esses materiais são projetados para serem usados como uma metodologia de pesquisa participativa com mulheres e meninas como participantes do programa para entender melhor o que elas percebem como riscos de EAS e como lidam com esses riscos para que a organização possa tomar melhores medidas para lidar com esses riscos. O conhecimento adquirido com esse tipo de pesquisa participativa pode alimentar diretamente o exercício de gerenciamento de riscos aqui, levando em consideração as estratégias de mitigação de risco para as quais as próprias mulheres e meninas contribuíram.

https://globalwomensinstitute.gwu.edu/sites/g/files/zaxdzs1356/f/downloads/GWI-EmpoweredAid-PARWorkshopFacilitationGuide-Final_a11y.pdf

Slide: Tópico Um: Pensar Sobre os Riscos



⁵Os materiais desta seção são adaptados dos instrumentos do "Kit de Ferramentas de Gestão de Risco de Exploração e Abuso Sexual", Operações de Paz das Nações Unidas: Junho de 2018 e "Proteção de Exploração e Abuso Sexual (PEAS): Um Guia Prático e Kit de Ferramentas para UNICEF e Parceiros", UNICEF 1 de abril de 2020.


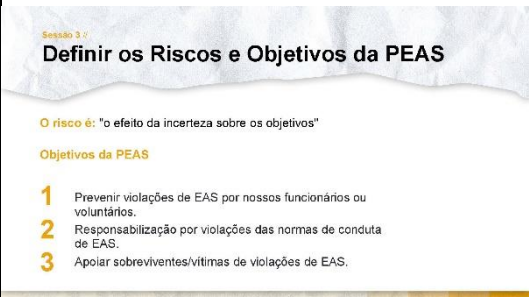



44

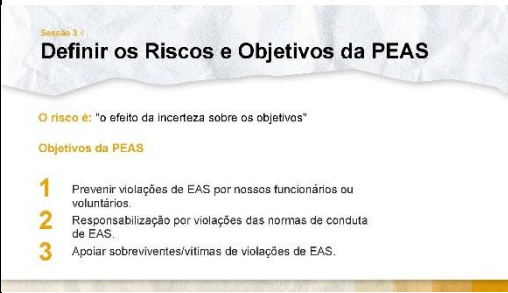
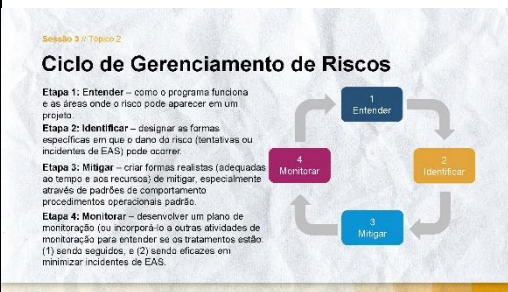


Nota para Entrega Online: Em vez de dividir em pares, reserve 2 minutos para que os indivíduos reflitam sobre essas perguntas e respondam por si mesmos. Considere tocar suavemente uma música de fundo para compensar o “ar morto”. Após 2 minutos, peça para os indivíduos compartilharem.

Tópico Dois: O Ciclo de Gerenciamento de Riscos

Duração: 10 minutos

		<p>Facilitador diz:</p> <p>Agora vamos ver como aplicar um pouco mais de estrutura e análise ao mesmo processo que você usou ao olhar para os riscos do EAS em nossos programas. Fazemos isso falando sobre as etapas do Gerenciamento de Riscos.</p>
<p>Slide: Definir os Riscos e Objetivos da PEAS</p> 	  	<p>Duração deste slide/atividade: 1 minuto</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>A definição de risco é realmente simples: "o efeito da incerteza sobre os objetivos". Outra maneira de pensar sobre isso é "a possibilidade de que algo ruim esteja acontecendo".</p> <p>Nota do facilitador:</p> <p>Aplique esta definição a pelo menos um dos exemplos que os participantes compartilharam na sessão anterior, identificando: (1) o objetivo e (2) a ameaça ou incerteza de alcançar esse objetivo.</p>

<p>Slide (o mesmo): Definir os Riscos e Objetivos da PEAS</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Duração deste slide: 2 minutos</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Portanto, quando definimos “risco” em nossos projetos do ponto de vista de PEAS, a própria definição de risco nos pede para identificar nossos objetivos na PEAS.</p> <p>Quando sabemos que temos três objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>Na Planilha de Avaliação e Plano de Gerenciamento de Riscos que usaremos nesta sessão, estaremos focados na prevenção de ocorrências destes problemas em nossos programas, mas também é importante pensar em como responsabilizar as pessoas por violações e apoiar as vítimas/sobreviventes também podem desempenhar um papel na prevenção.</p> <p>Sabemos que a maior parte do gerenciamento de riscos visa minimizar a “frequência” das violações. Também sabemos que o gerenciamento de riscos nunca pode eliminá-los completamente. Sistemas para denunciar potenciais violações de exploração e abuso sexual, bons sistemas de resposta para responsabilizar as pessoas por meio de ações disciplinares e fornecer apoio às vítimas/sobreviventes também devem ser considerados em todo o cenário de gerenciamento de riscos.</p>
<p>Slide: Ciclo de Gerenciamento de Riscos</p>  <p>Adaptado de: Diretrizes DPKO-DFS sobre Gerenciamento de Riscos Empresariais (2012).</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Duração deste slide: 5 minutos</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>O gerenciamento de riscos é a aplicação de atividades e métodos que as organizações usam para entender, identificar e mitigar riscos que podem afetar sua capacidade de atingir certos objetivos.</p> <p>O monitoramento da mitigação ou tratamento de riscos completa o ciclo, quando novos riscos podem surgir com base em nosso aprendizado.</p> <p><u>O gráfico mostra o ciclo de 4 etapas:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 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.

		<ol style="list-style-type: none">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 esforços de mitigação ou tratamentos estão: (1) sendo seguidos; e (2) sendo eficazes para minimizar os riscos) <p>O objetivo do gerenciamento de riscos é minimizar os riscos implementando controles, processos e procedimentos, reconhecendo que pode ser quase impossível eliminar totalmente os riscos.</p>
--	--	--

Tópico Três: Entender os Riscos

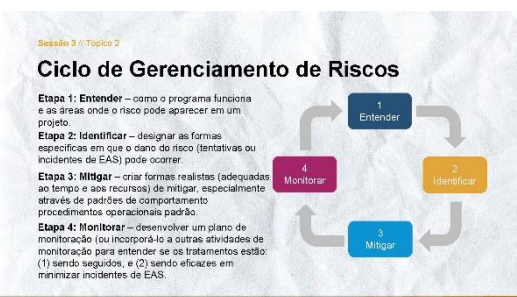
Duração: 10 minutos

Objetivos de

Aprendizagem:

- Aplicar a parte Compreender do Ciclo de Gerenciamento de Riscos

Slide (o mesmo): Ciclo de Gerenciamento de Riscos



Duração deste slide/atividade: 2 minutos



Nota do facilitador:

Distribua o *Folheto Seis: "Avaliação e Plano de Gerenciamento de Risco"*



Facilitador diz: Agora vamos percorrer as três etapas mais importantes do Ciclo de Gerenciamento de Riscos e aplicá-las aos seus próprios projetos.

Nós vamos:

1. Entender o risco
2. Identificar o risco
3. Mitigar o Risco

Slide: Estrutura de Gerenciamento de Riscos de PEAS






Duração deste slide/atividade: 2 minutos



Facilitador diz:

Todos os riscos de EAS podem ser vistos através das lentes dos riscos apresentados pelas pessoas (funcionários) e aqueles apresentados pela entrega do programa (abordagem e contexto). Para as pessoas, examinamos 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. Para os programas, analisamos a abordagem (seus métodos de operação) e o contexto de sua organização, e alguns dos aspectos logísticos. A análise de Pessoas e Programa é colocada no contexto mais amplo do Contexto Externo do país ou do contexto local.

		<p>1. Contexto Externo; Isto fornece o contexto para as outras partes da análise. Ele avalia o contexto externo em que a equipe e o programa operam — em nível nacional e local — especialmente as normas legais, estruturais, culturais, linguísticas e sociais em torno da violência sexual e de gênero.</p> <p>2. 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.</p> <p>3. 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.</p> <p>Na próxima atividade, faremos perguntas a nós mesmos sobre nossos projetos, e essas três categorias de Contexto Externo, Pessoas e Programa ajudarão a orientar os tópicos de nossas perguntas.</p>																								
<p>Slide: Plano de Avaliação e Gerenciamento de Riscos</p> <div><p>Seção 3 //</p><p>Plano de Avaliação e Gerenciamento de Riscos</p><table><tr><th colspan="4">Plano de Avaliação e Gerenciamento de Riscos</th></tr><tr><th colspan="4">Explorar Perguntas</th></tr><tr><th></th><th>1. Entender como os projetos funcionam</th><th>2. Identificar riscos do SAS</th><th>3. Mitigar riscos do SAS</th></tr><tr><td>Contexto Externo</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Pessoas</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Programa</td><td></td><td></td><td></td></tr></table></div>	Plano de Avaliação e Gerenciamento de Riscos				Explorar Perguntas					1. Entender como os projetos funcionam	2. Identificar riscos do SAS	3. Mitigar riscos do SAS	Contexto Externo				Pessoas				Programa				<div><div></div><div></div><div></div></div>	<p>Duração deste slide/atividade: 2 minutos</p> <p>Nota do facilitador:</p> <p>Divida as pessoas em pequenos grupos de trabalho para o próximo conjunto de atividades usando o Folheto 6: Plano de Avaliação e Gerenciamento de Riscos de Programação Segura Se você tem um grupo trabalhando em vários projetos diferentes, você vai querer dividir os integrantes em suas respectivas equipes de projeto. Se você tem um grupo trabalhando em um grande projeto, você pode pedir para que respondam a perguntas nas três áreas de tópicos diferentes Contexto Externo, Pessoas e Como o Programa Opera</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Agora vamos nos dividir em pequenos grupos para trabalhar por meio do <i>Plano de Avaliação e Gerenciamento de Riscos de Programação Segura (Folheto Seis)</i>.</p> <p>Esta primeira etapa, na verdade, envolve duas partes:</p> <p>Primeiro, no topo da página do Folheto 6, certifique-se de listar os tipos de atividades em que o projeto está envolvido em geral. Isso pode ajudar a servir como um ponto de referência à medida que o resto das perguntas é mais detalhado.</p>
Plano de Avaliação e Gerenciamento de Riscos																										
Explorar Perguntas																										
	1. Entender como os projetos funcionam	2. Identificar riscos do SAS	3. Mitigar riscos do SAS																							
Contexto Externo																										
Pessoas																										
Programa																										

Slide: Entender os Riscos

Sessão 3 // Tópico 3

Entender os Riscos

Plano de Avaliação e Gerenciamento de Riscos	
PROJETOS: (os eventos, atividades, ou o nível de acesso em um sistema, no local, ou que de modo crítico, pessoal ou por meio de computadores, ou de outros meios de acesso aos computadores e aos participantes)	1. Entender
Contexto Externo	
<ul style="list-style-type: none"> Atividades locais, leis, etc. em relação à violência sexual, abuso e/ou à inclusão sexual com membros de comunidade Atividades relacionadas "para sobreviventes" 	
Pessoas	
<ul style="list-style-type: none"> Funcionários e voluntários em equipe, ou entre os membros Como as pessoas são recrutadas? Como as equipes de campo são supervisionadas? Quem é o alto de "risco" e como eles são sujeitos de sexo e beneficiários? 	
Programa	
<ul style="list-style-type: none"> Como os funcionários interagem com os membros do programa? Como? Com que frequência? Quais são os serviços e serviços, ou as atividades realizadas? Como? Como os funcionários controlam, ou, parecem controlar, o acesso a computadores e dados? Métodos? Uso de ferramentas de comunicação digital para o trabalho? 	



Atividade do Folheto 6: 20 minutos

Facilitador diz:

A próxima etapa é preencher a Coluna "Entender", escrevendo as respostas às perguntas nas Categorias de **Contexto Externo**, **Pessoas** e **Como o Programa Opera**

Isso ajuda a entender e identificar a situação em campo. Você também pode considerá-lo uma "análise situacional" de como os problemas de EAS podem surgir no contexto da execução do programa.

Lembre-se de que nem todas as perguntas podem ser relevantes para o seu trabalho e concentre-se naquelas que são.

Dedique 20 minutos para discutir sua tarefa em pequenos grupos. Só daremos feedback a todo o grupo quando concluirmos a planilha no final. Mas faremos intervalos entre cada seção para identificar quaisquer dúvidas ou preocupações ao concluir cada etapa.



Nota do facilitador:

Atribua os grupos de acordo com as equipes do projeto OU atribua-lhes as categorias específicas de **Contexto Externo**, **Pessoas**, com dois grupos dividindo o maior conjunto de perguntas sobre como o **Programa Opera**.



Duração deste slide/atividade: 5 minutos

Facilitador diz:

Agora que todos já completaram a *Etapa 1*, algum grupo se deparou com desafios ou questões específicas?

Tópico Quatro: Identificar os Riscos

Duração: 25 minutos

Objetivos de

Aprendizagem:

- Aplicar a parte Identificar do Ciclo de Gerenciamento de Risco

Slide/Atividade: Identificar os Riscos

Sessão 3 // Tópico 4

Identificar os Riscos

Plano de Avaliação e Gerenciamento de Riscos

PROJETO: (por exemplo, implementar um clínica de saúde em uma vila, incluir serviços de apoio e outras atividades sociais para as comunidades vizinhas, implementar um serviço de funcionários a distância para funcionários)	Identificar
Contexto Externo <ul style="list-style-type: none"> Atividade física, social, em relação à violência sexual, abuso infantil, inclusão social com membros de idade. Recursos disponíveis para sobreviventes? 	
Pessoas <ul style="list-style-type: none"> Funcionários e voluntários com equívocos entre os gêneros. Como as equipes são treinadas? Como as equipes de tempo são supervisionadas? Quem é o chefe da comunidade? Como isso se relaciona com o projeto? 	
Programa <ul style="list-style-type: none"> Como os funcionários interagem com os participantes do programa? Onde? Com que frequência? Quais são os serviços entregues ou as atividades realizadas? Como? Como os funcionários controlam ou parecem controlar o acesso a bens/serviços/atividades? Idiomas? Uso de ferramentas de comunicação digital para o trabalho? 	



Duração deste slide/atividade: 2 minutos



Facilitador diz:

A próxima parte da etapa é preencher a coluna «Identificar» com as respostas para cada linha da tabela, baseando-se nas respostas dadas na Etapa 1. Agora que entendemos as questões e circunstâncias identificadas, como elas podem ocasionar risco de abuso ou exploração sexual de membros da comunidade?

Refleta sobre:

- Quando, onde e como surgem oportunidades para exploração ou abuso?
- Quais são as atitudes locais frente ao abuso e à violência sexual contra crianças?
- Quais são os diferenciais de poder entre funcionários e participantes?

Lembre-se de que nem todas as perguntas podem ser relevantes para o seu trabalho e concentre-se naquelas que são. As respostas na coluna Avaliação podem coincidir e se repetir em diferentes linhas da tabela, ou entre as perguntas de sondagem. Mas não tem problema — veremos na última etapa se pode haver maneiras diferentes de mitigar os riscos.

Dedique 20 minutos para discutir sua tarefa em pequenos grupos. Só daremos feedback a todo o grupo quando concluirmos a planilha no final. Mas faremos intervalos entre cada seção para identificar quaisquer dúvidas ou preocupações ao concluir cada etapa.

Reunião Plenária



Duração desta atividade: 5 minutos



Facilitador diz:

Agora que todos já completaram a *Etapa 2*, algum grupo se deparou com desafios ou questões específicas?

Tópico Cinco: Mitigar os Riscos

Duração: 40 minutos

Objetivos de

Aprendizagem:

- Aplicar a parte Mitigar do Ciclo de Gerenciamento de Risco

Slide/Atividade: Mitigar os Riscos

Seção 3 // Tópico 5

Mitigar os Riscos

Plano de Avaliação e Gerenciamento de Riscos	
PROJETO: (que missão?, administrar uma clínica de saúde em um vilarejo; criar o serviço de apoio técnico, pesquisas porta-a-porta, nos comunidades vizinhas, treinamento em saúde dos voluntários e dos profissionais)	5. Mitigar
Contexto Externo: <ul style="list-style-type: none"> - Atitudes locais, leis, etc. em relação à violência sexual, abuso infantil: como lidar com parceiros de risco? - Recursos disponíveis para sobreviventes? 	
Pessoas: <ul style="list-style-type: none"> - Voluntários e voluntárias com equilíbrio entre de gênero. - Como as equipes são administradas? Como as equipes de campo são supervisionadas? - Quem é o líder de cada equipe? Como eles são supervisionados de serem beneficiários? 	
Programa: <ul style="list-style-type: none"> - Como os funcionários interagem com os participantes do programa? Como? Com que frequência? - Quais são os benefícios em equipes, as atividades, as sessões? Como? - Como os funcionários controlam ou parecem controlar o acesso a benefícios/privacidade? - Usam ou não os recursos de tecnologia digital para o trabalho? 	



Duração deste slide/atividade: 2 minutos





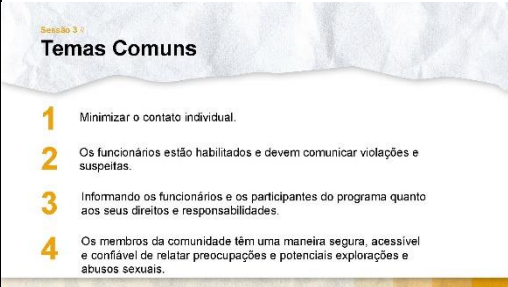



Facilitador diz:

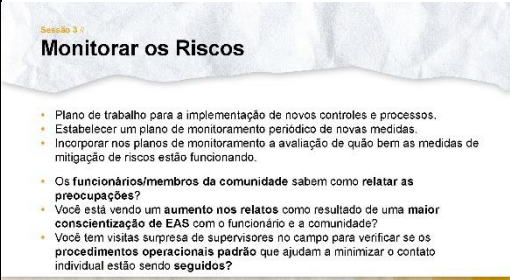
A última etapa é preencher a coluna de “Mitigar” o risco. Agora que entendemos as questões e circunstâncias identificadas relativas às operações e à entrega do programa, e como podem ocasionar risco de exploração e abuso sexual de membros da comunidade, o que podemos fazer para minimizar tais riscos?

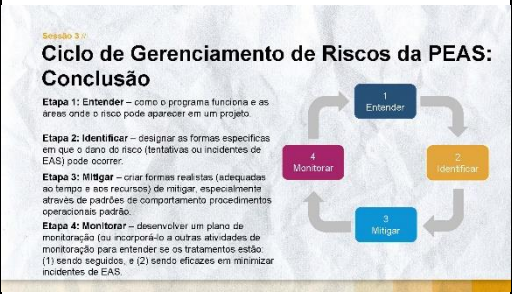
Tenha em mente que nem sempre poderemos abordar cada fator de risco individualmente. Por exemplo, podemos não conseguir mudar uma certa aceitação cultural do sexo transacional. No entanto, ao elaborar controles potenciais, podemos reconhecer esse contexto.

Também tenha em mente a questão da restrição de recursos. Se o dinheiro estivesse fora de cogitação, provavelmente todos nós poderíamos criar controles que possivelmente eliminariam violações contra a PEAS. Mas essa não é uma realidade que possa ser implementada. Pense em termos de processos, procedimentos e necessidades atingíveis que possam minimizar oportunidades de uso indevido de poder:

- ☐ Procedimentos operacionais padrão que minimizam o contato individual
- ☐ Como podemos deixar os participantes cientes de que jamais precisam dar algo em troca para obter benefícios ou denunciar problemas
- ☐ Controles internos adequados: garantir que haja separação adequada de funções no fluxo de trabalho. O funcionário que coleta informações dos participantes não deve ser o mesmo que decide sobre benefícios, ou que entrega os benefícios, ou que monitora os benefícios recebidos, de modo a amenizar a impressão (e a operação, de fato) de que apenas uma pessoa controla todas as tomadas de decisão.

<p>Atividade:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Complete a coluna Mitigar preenchendo todas as linhas que você vem utilizando nas atividades, mostrando toda a sua capacidade 2. Com auxílio de um papel flipchart, compile todos os métodos específicos que identificou para “Mitigar” riscos. Ao apresentar, certifique-se de identificar como esse tratamento pode abordar as várias maneiras identificadas nas colunas 1 e 2 que a equipe pode explorar ou abusar das pessoas. 	 	<p>Duração deste slide/atividade: 15 minutos</p> <p>Facilitador diz: Esse processo também será dividido em duas partes, visto que queremos apresentar o produto final de vocês ao resto do grupo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Complete a coluna Mitigar preenchendo todas as linhas que você vem utilizando nas atividades, mostrando toda a sua capacidade <p>Tenha em mente que algumas das suas opções de mitigação se repetirão em várias colunas — e está tudo bem. Isso irá nos preparar para a parte 2.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Com auxílio de um papel flipchart, compile todos os métodos únicos que identificou para “Mitigar” riscos. Ao apresentar, certifique-se de identificar como esse tratamento pode abordar as várias maneiras identificadas nas colunas 1 e 2 que a equipe pode explorar ou abusar das pessoas. <p>Não é necessário repetir os tratamentos para cada problema separadamente. Apenas apresente seus procedimentos, protocolos, sistemas de tratamento específicos, etc., de modo a descrever como cada um deles abarca múltiplos riscos. Cada apresentação deve durar 5 minutos.</p>
<p>Apresentações da Reunião</p> <p>Slide: Temas Comuns (para mitigar o risco)</p> 	  	<p>Duração deste slide/atividade: 20 minutos</p> <p>Facilitador diz: Vamos todos compartilhar os métodos de tratamento e descrever como eles abarcam múltiplos riscos de exploração e abuso.</p> <p>Nota do facilitador: Como haverá especificidades e particularidades de cada risco em projetos diferentes, surgirão temas em comum nesse exercício. Ao resumir as apresentações dos grupos, destaque estes pontos:</p>

		<p><u>Minimizar o contato individual</u>, especialmente entre gêneros e com crianças: Isso pode ser feito por meio de procedimentos operacionais padrão ou protocolos de comportamento específicos para interagir com participantes do programa ou outros.</p> <p><u>Os funcionários estão habilitados e devem comunicar violações</u>: É importante que os funcionários possam denunciar outros funcionários.</p> <p>Quando um funcionário ver um colega violando os procedimentos operacionais padronizados ou protocolos comportamentais específicos durante a interação com participantes do programa ou com outros, ele deve reportá-lo, pois tais ações podem ser um alerta ou violações de exploração ou abuso mais sérias.</p> <p><u>Informar os participantes do programa sobre seus direitos e responsabilidades</u>: As pessoas devem saber claramente o que esperar do programa em termos de assistência e de tratamento adequado pelo funcionário da ONG — jamais alguém deve pedir algo (inclusive sexo) em troca de assistência ou emprego.</p> <p><u>Os membros da comunidade têm uma maneira segura, acessível e confiável de denunciar questões e potenciais explorações e abusos sexuais</u>. Sabemos que não podemos estar em todos os lugares e ver tudo. Por isso os sistemas de denúncia para funcionários e membros da comunidade são tão importantes. Apesar de podermos minimizar riscos relacionados à entrega do programa, não há como eliminá-los. Sistemas de denúncia eficientes são formas importantes de lidar com os riscos que permanecem ainda após a implementação de novos controles. Também são importantes para fornecer respostas adequadas caso ocorra exploração, abuso ou assédio sexual. Além disso, se as pessoas estiverem cientes de que podem ser pegadas ou denunciadas, é menos provável que engajem nesse tipo de comportamento, proporcionando também um aspecto preventivo aos sistemas de denúncia.</p>
<p>Slide: Monitorar os Riscos</p>  <p>Monitorar os Riscos</p> <ul style="list-style-type: none"> Plano de trabalho para a implementação de novos controles e processos. Estabelecer um plano de monitoramento periódico de novas medidas. Incorporar nos planos de monitoramento a avaliação de quão bem as medidas de mitigação de riscos estão funcionando. Os funcionários/membros da comunidade sabem como relatar as preocupações? Você está vendo um aumento nos relatos como resultado de uma maior conscientização de EAS com o funcionário e a comunidade? Você tem visitas surpresa de supervisores no campo para verificar se os procedimentos operacionais padrão que ajudam a minimizar o contato individual estão sendo seguidos? 	<p>🕒</p> <p>...</p>	<p>Duração do Side: 2</p> <p>minutos, facilitador diz:</p> <p><u>O gerenciamento de riscos é um processo contínuo. Normalmente inclui:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Elaborar um plano de trabalho para a implementação de novos controles e processos Priorizar a abordagem de riscos cujos fatores sejam mais óbvios e que tragam consequências mais significativas, porém equilibrando-os com controles mais fáceis de implementar, para atingir «melhorias rápidas».

		<ul style="list-style-type: none"> – Estabelecer avaliações quinzenais de registros de riscos para o progresso dos planos de trabalho para mitigação de riscos, para a eficácia de medidas de combate a riscos, bem como para saber se novos riscos estão surgindo <p>Pense nos modos como você já trabalhou com planos de implementação, registros de risco, ou relatórios e avaliações quinzenais das atividades de projetos. Quais são as formas de incorporar uma abordagem de monitoramento do seu Plano de Avaliação e Gerenciamento de Riscos ao trabalho que você já faz?</p> <p><u>Como você pode incorporar nos planos de monitoramento a avaliação de quão bem as medidas de mitigação de riscos estão funcionando?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Os membros da comunidade sabem como denunciar as preocupações? Você pode incluir perguntas em pesquisas que já foram entregues? – Você está vendo um aumento nos relatos como resultado de uma maior conscientização de EAS com o funcionário e a comunidade? – Você tem visitas não anunciadas de supervisores no campo para verificar se os procedimentos operacionais padrão que ajudam a minimizar o contato individual estão sendo seguidos?
<p>Slide: Conclusões do Ciclo de Gerenciamento de Riscos da PEAS</p>  <p>Sessão 3.0: Ciclo de Gerenciamento de Riscos da PEAS: Conclusão</p> <p>Etapa 1: Entender – como o programa funciona e as áreas onde o risco pode aparecer em um projeto.</p> <p>Etapa 2: Identificar – designar as formas específicas em que o dano do risco (tentativas ou incidentes de EAS) pode ocorrer.</p> <p>Etapa 3: Mitigar – criar formas realistas (adequadas ao tempo e aos recursos) de mitigar, especialmente através de padrões de comportamento procedimentos operacionais padrão.</p> <p>Etapa 4: Monitorar – desenvolver um plano de monitoração (ou incorporá-lo a outras atividades de monitoração para entender se os tratamentos estão (1) sendo seguidos, e (2) sendo eficazes em minimizar incidentes de EAS.</p>	<p>🕒</p> <p>...</p>	<p>Duração do Side: 1</p> <p>minuto, facilitador diz:</p> <p>Passamos um tempo juntos hoje analisando três das quatro etapas do Gerenciamento de Riscos de EAS nas atividades do nosso projeto.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entender como o programa funciona e as áreas onde o risco pode aparecer em um projeto. 2. Identificar maneiras específicas pelas quais o dano causado pelo risco podem ocorrer. 3. Mitigar o risco criando formas realistas (adequadas ao tempo e aos recursos) para mitigar riscos, especialmente através de padrões de comportamento procedimentos operacionais padrão.

		<p>Também abordamos:</p> <p>4. Monitoramento dos Riscos</p> <ul style="list-style-type: none">– Criar controles realistas e procedimentos operacionais padronizados– Criar um plano de Implementação com designação de responsabilidades a fim de assegurar que os controles estejam integrados ao trabalho do projeto– Criar um plano de Monitoramento para implementação de controles e para saber o quão bem as medidas de mitigação de risco estão funcionando <p>Apesar de não podermos solucionar todos os problemas de gerenciamento de riscos no nosso curto tempo juntos, agora você já tem um bom entendimento do panorama e como aplicá-lo.</p>
--	--	---

Créditos de ícones: Freepik e Shareicon.net