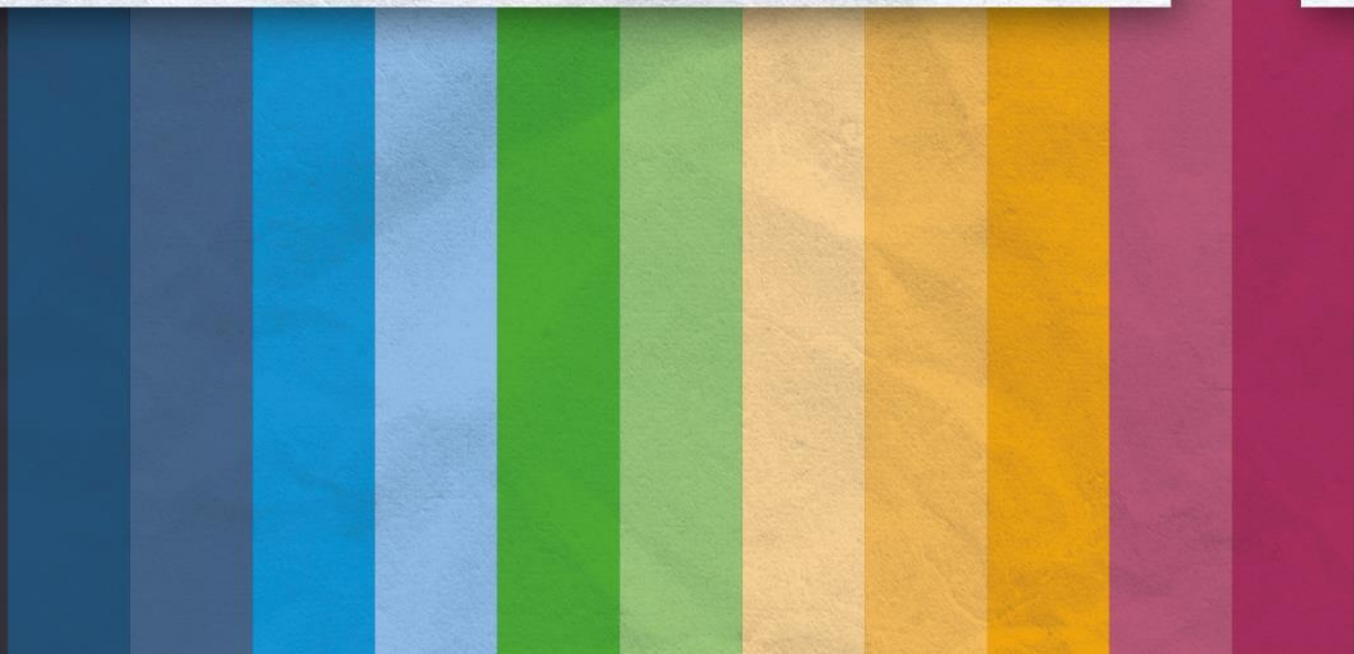




Guia do Facilitador

Prevenção da Exploração e Abuso Sexual (PEAS)

Módulo 1: Padrões e Respostas de PEAS



Índice

Prevenção da Exploração e Abuso Sexual (PEAS)	1
Índice.....	2
Em frente	4
Informações do Módulo	5
Racionalidade do Módulo	5
Descrição do Módulo	5
Agenda de Amostra	6
Público-Alvo	8
Facilitador.....	8
Objetivos do Módulo	8
Abordagem Instrucional.....	9
Pré e Pós-Teste	9
Materiais e Preparação Necessários	9
Sobre este Guia do Facilitador	10
Notas do Facilitador.....	11

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

Em frente

Há muito, a InterAction apoia seus membros e o setor humanitário mais amplo na prevenção e resposta à exploração e abuso sexual (EAS) de beneficiários e membros da comunidade por trabalhadores humanitários. Desde 2003, com a emissão da ONU. Boletim do Secretário-Geral sobre *Medidas Especiais de PEAS*, a comunidade da ONG tem trabalhado para erradicar todas as formas de exploração e abuso sexual por seus próprios funcionários, uma violação especialmente extrema da dignidade cometida contra os membros da comunidade que as ONGs procuram servir através de suas intervenções humanitárias.

Depois que o movimento internacional #MeToo ganhou impulso ao abordar todas as formas de violência sexual contra as mulheres, especialmente aquelas associadas ao ambiente de trabalho, também revigorou os esforços no setor humanitário para aumentar a atenção ao abordar a EAS. Em 2021, sabemos que EAS ainda são um problema que continua a ser subnotificado e não abordado. Precisamos de novas abordagens se realmente quisermos ver a sua erradicação das nossas operações humanitárias.

A InterAction realizou uma atualização e revisão completas do seu *Guia de Treinamento Básica de PEAS*, que foi lançado pela primeira vez em 2013. Esta nova abordagem consiste em três módulos abrangentes: 1) *Padrões e Denúncias de PEAS*, 2) *Prevenção* e 3) *Gestão de Riscos em Investigações de PEAS para a Gerência Sênior*.

O Módulo 1 é projetado para todos os funcionários, abordando os padrões de conduta de PEAS, ao mesmo tempo em que aprofunda a compreensão de por que os padrões são importantes para o nosso trabalho como humanitários e como as violações ocorrem por meio do abuso de poder e da falha em respeitar a dignidade total das pessoas. Este Módulo também apresenta uma estrutura para os facilitadores discutirem o próprio sistema de sua organização para que os funcionários denunciem a má conduta que testemunham ou sobre a qual são informados e como todas as denúncias são tratadas desde o recebimento até a conclusão de qualquer investigação. Por fim, este Módulo também capacita o funcionário que trabalha nas comunidades a entender como receber denúncias de EAS da comunidade e encaminhar essas denúncias de acordo com o sistema de denúncias organizacionais.

O Módulo 2 está focado na Prevenção, uma área que foi priorizada como principal para uma nova abordagem de EAS, mas anteriormente carecia de ferramentas abrangentes de treinamento. Como os esforços eficazes de prevenção devem abordar as responsabilidades individuais e organizacionais, as sessões contidas neste Módulo destinam-se a diferentes públicos. A Intervenção do Espectador é para todos os funcionários e ensina sobre o comportamento contínuo, o efeito do espectador e como todos os membros de uma organização desempenham um papel em falar contra a conduta inadequada e prejudicial através de ferramentas e técnicas de intervenção ativa do espectador.

O Recrutamento Seguro destina-se ao funcionário de RH, gerentes de contratação e gerentes seniores, e ensina estratégias que consideram os riscos de EAS dos funcionários durante todas as etapas do processo de recrutamento, desde a elaboração de tarefas do cargo até publicidade, entrevistas e verificações de referência. A Programação Segura destina-se a gerentes de programas, equipes de desenvolvimento de propostas e gerentes seniores, e ensina como conduzir avaliações de risco programáticas para a EAS e criar estratégias eficazes de mitigação.

O Módulo 3 tem um público ainda mais limitado, projetado especificamente para equipes de gerência sênior com responsabilidade pela Gestão de Investigações de EAS. Este NÃO é um treinamento completo de investigações, mas sim um treinamento projetado para a gerência sênior que está envolvida na gestão de segurança e outros riscos no âmbito durante as investigações de EAS, que são conduzidas por investigadores competentes e treinados para tal.

Finalmente, embora esses materiais se concentrem nas obrigações aumentadas de proteger os beneficiários e os membros da comunidade de EAS, todos os Módulos abordam o papel que a tolerância ao assédio sexual no local de trabalho (um termo que descreve a conduta entre funcionários) tem na criação de um ambiente mais propício para explorar e abusar dos beneficiários. Este treinamento não se destina a cumprir a responsabilidade de uma organização de treinar seus funcionários em sua política organizacional de assédio sexual, mas deve ser visto como um complemento a esse treinamento.

[InterAction.org](https://www.interaction.org) | [@InterActionOrg](https://www.interaction.org)

Informações do Módulo

Racionalidade do Módulo

A versão 2021 do material de treinamento de 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 PEAS a nível individual, através da intervenção ativa 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 graves 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 treinamento, caso desejarem.

Descrição do Módulo

Este módulo contém seis sessões e cria a base para todos os funcionários sobre os padrões de conduta de PEAS e constrói a confiança dos funcionários no uso de seu processo de denúncias organizacional para denunciar as preocupações de EAS. A primeira sessão é a introdução e capacita os participantes a aprender e compartilhar abertamente sobre o difícil tópico da exploração e abuso sexual. Ele usa o vídeo da InterAction "Sem Desculpas para o Abuso" para iniciar essa discussão. A segunda sessão se concentra na importância de tratar todos com respeito, identificar posições de poder e usar o poder de forma responsável. A terceira sessão examina os Princípios Fundamentais do IASC e os principais termos relacionados à EAS, além de compreender sua relação com o assédio sexual no local de trabalho. A quarta sessão explora como a exploração e o abuso sexual, bem como o assédio sexual, podem aparecer em situações da vida real. A quinta sessão aborda os princípios, elementos e etapas principais do sistema de denúncias interno de uma organização para funcionários que testemunham, são informados ou tomam conhecimento de uma possível violação de EAS. A sexta sessão abrange uma abordagem centrada no sobrevivente para membros da equipe que recebem uma denúncia de EAS ou assédio.

Agenda de Amostra

Tópico/Atividade	Descrição	Duração	Duração Presencial
Boas-vindas	Boas-vindas aos Participantes, Introdução do Facilitador	2 minutos	
Quebra-Gelo	Compartilhe sobre Você (a duração da atividade depende do número de participantes)	5 a 20 minutos	
Visão Geral do Módulo	Conselhos sobre Autocuidados, Expectativas das Sessões, Objetivos de Aprendizagem	10 minutos	
Sessão Um:	Introdução: Vídeo - Sem Desculpas para o Abuso	20 minutos	Dia 1 Manhã
Sessão Dois:	<p>Tratando as pessoas com respeito e usar o poder com responsabilidade</p> <p>Tópico Um: Identificar Ações para Demonstrar Respeito</p> <p>Tópico Dois: Identificando Posições de Poder</p> <p>Tópico Três: Usar o Poder com Responsabilidade</p> <p>Tempo total</p>	<p>25 minutos</p> <p>45 minutos</p> <p>20 minutos</p> <p>90 minutos</p>	
Sessão Três:	<p>Os Seis Princípios Fundamentais</p> <p>Tópico Um: Compreendendo os Princípios</p>	50 minutos	
	<p>Tópico Dois: Compreendendo os Termos</p> <p>Tempo total</p>	<p>45 minutos</p> <p>95 minutos</p>	Dia 1 Tarde
Sessão Quatro:	Reconhecendo Condutas Proibidas e Comportamentos Suspeitos	50 minutos	

Sessão Cinco:	O processo de denúncias para os funcionários Tópico Um: Principais princípios de um sistema de denúncia dos funcionários Tópico Dois: Principais elementos e etapas para um sistema de denúncia dos funcionários Tópico Três: Barreiras às Denúncias e Soluções para Superá-las Tempo Total:	15 minutos 45 minutos 60 minutos 120 minutos	Dia 2 Manhã
Sessão Seis:	Uma Abordagem Centrada no Sobrevivente ao receber uma Denúncia de EAAS Tópico Um: Compreendendo as necessidades dos sobreviventes de EAAS Tópico Dois: Seu papel no recebimento de denúncias de EAAS Tópico Três: Receber uma Denúncia de EAAS com uma abordagem centrada no sobrevivente Tópico Quatro: Praticar o autocuidado ao receber uma denúncia de EAAS Tempo total	80 minutos 50 minutos 85 minutos 25 minutos 240 minutos	Dia 2 Tarde

Público-Alvo

Este módulo pode ser usado como uma unidade de treinamento introdutória em PEAS com todas as Sedes e funcionários em campo. Embora tenha uma abordagem modular, as sessões se baseiam umas nas outras, pois é mais eficaz quando executado como um treinamento completo de 1 dia e meio (um treinamento de 2 dias ao incluir a Intervenção do Espectador do Módulo 2) para capacitar e informar ao funcionário contratado e voluntários de longo prazo sobre os padrões de PEAS e o processo de denúncias para os funcionários. Os funcionários treinados podem, então, ter conversas e reuniões regulares sobre PEAS com contratações e voluntários de curto prazo, bem como membros da comunidade e funcionários parceiros. Incorporar o conhecimento de PEAS nas organizações requer a abordagem de capacitação usada por este treinamento, que visa ter o efeito desejado de começar a mudar a cultura em nossas organizações, em vez de outro treinamento “de um dia só”. Este Módulo também pode ser usado como um treinamento de atualização de PEAS. Todos os funcionários devem receber algum treinamento anual sobre PEAS. Finalmente, este módulo também é apropriado ao trabalhar com novos parceiros de implementação para desenvolver sua compreensão dos padrões de conduta de PEAS e fortalecer seu próprio sistema de tratamento de denúncias interno.

Facilitador

Competências

O treinamento exige que o Facilitador não apenas recite os padrões de 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). Portanto, recomendamos que o facilitador tenha as seguintes competências técnicas e relacionadas à facilitação.

Competências técnicas:

- Conhecimentos técnicos em pelo menos uma das seguintes áreas: Proteção contra Exploração e Abuso Sexual (PEAS); prestação de contas às populações afetadas (PPA); proteção; direitos humanos; proteção infantil; violência baseada em gênero/assistência à vítima; má conduta e disciplina do funcionário — monitoramento, avaliação, prestação de contas e aprendizagem (MAPA).
- Ter uma consciência cultural aguçada e conhecer questões de interesse local e como elas se situam dentro do contexto dos padrões internacionais. Isso inclui sexo transacional, casamento de menores de idade, relações entre funcionários e beneficiários e outras questões controversas que possam surgir durante o treinamento desse tópico.
- Competência profissional demonstrada, bem respeitada entre colegas e integridade comprovada.
- Sensibilidade demonstrada à diversidade cultural, discriminação e questões de gênero.

Competências relacionadas à facilitação:

- Experiência em comunicação, facilitação e treinamento, com excelentes habilidades interpessoais.
- Sentir-se confortável para discutir abertamente normas de gênero, dinâmica de poder e termos locais e internacionais utilizados para descrever diferentes tipos de EAS e assédio.
- Ser capaz de facilitar uma sessão produtiva e honesta que pode ser difícil e desconfortável para alguns participantes.
- Ser hábil em redirecionar uma conversa quando os participantes desviarem do tópico ou se tornarem argumentativos.

Objetivos do Módulo

Este módulo interativo se concentra nos padrões de conduta de PEAS, no impacto que o abuso de poder e o não respeito à plena dignidade das pessoas têm sobre os beneficiários e as comunidades e na responsabilidade dos funcionários de denunciar as suspeitas de EAS. Os funcionários aprendem como identificar EAS e assédio sexual, como receber denúncias de EAS e como repassar adequadamente essas denúncias de acordo com seu sistema de denúncias organizacionais. Eles também devem entender como a organização lida com essas denúncias.

Após a conclusão deste módulo, os participantes serão capazes de:

- Reconhecer como o respeito e o uso responsável do poder estão fundamentalmente ligados à prevenção contra exploração e abuso sexual.
- Descrever os seis princípios fundamentais do IASC (ou o Código de Conduta de sua organização) relacionados à exploração e abuso sexual e explicar o impacto que as violações desses padrões podem ter sobre indivíduos, organizações e comunidades.
- Definir os principais termos de exploração sexual, abuso sexual e assédio sexual e discutir termos locais relacionados para aprofundar uma compreensão da conduta de exploração, abuso e assédio sexual (EAAS) em seu contexto cultural.
- Identificar as diferentes maneiras pelas quais a exploração, o abuso e o assédio sexual podem ocorrer em um ambiente do mundo real e como reconhecer comportamentos suspeitos.
- Descrever os procedimentos internos de denúncias de uma organização para funcionários que testemunham, tomam conhecimento ou são informados sobre possíveis incidentes de EAAS e como essas denúncias são tratadas.
- Descrever como receber denúncias de EAAS e denunciar as preocupações de EAAS de acordo com o sistema de denúncias da organização.

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 quatro 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 do Módulo de treinamento, 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. Os Pré e Pós-Testes podem ser encontrados no Anexo 3.


Materiais e Preparação Necessários



- Papel flipchart rotulado “Estacionamento”, papel flipchart extra, marcadores e post-its colocadas em mesas ao redor da sala.
- Folheto Um: Quem detém o poder?
- Folheto Dois: Seis Princípios Fundamentais de EAS ou Código de Conduta de sua organização.
- Folheto Três: Definições de EAS e Assédio Sexual.
- Insira nomes apropriados e contextualize o Folheto Quatro: Identificando Condutas Proibidas – Cenários de EAS e Assédio Sexual.
- Decida com antecedência se você apresentará o Sistema de Tratamento de Denúncias Interno da organização (Opção 1) ou trabalhará com uma organização para ajudar a fortalecer o Sistema de Tratamento de Denúncias Internas (Opção 2). Se você estiver apresentando o Sistema de Organização (Opção 1), siga as instruções no Folheto Cinco A: Os 5Ws e 1H de Denúncias para a preparação do exercício. Você também pode querer completar o Folheto Seis: Fluxograma de Denúncias de EAS, ou use o próprio fluxograma de denúncias da organização. Se estiver trabalhando com uma organização para ajudar a fortalecer o seu Sistema de Denúncias Interno (Opção 2), certifique-se de imprimir cópias no Folheto Seis: Fluxograma de Denúncias de EAS e Fluxograma de Preenchimento para que os participantes preencham e atribuam as responsabilidades apropriadas.
- Folheto Sete: Criando Empatia com os sobreviventes
- Folheto Oito: Papéis e responsabilidades
- Folheto Nove: Dicas para responder à EAS
- Decida com antecedência se você conduzirá o exercício de dramatização de EAAS de “O que você faria?” Atividade no final da sessão de Abordagem Centrada no Sobrevivente. Imprimir cópias do Folheto Dez A: Cenário de Dramatização ou Folheto Dez B: Exercício - O que você faria? Dependendo da opção que escolher. Insira nomes apropriados e contextualize.
 - Consulte o Anexo Um: Dicas para contextualizar cenários para orientação.
 - **Para entrega remota**, envie planilhas aos participantes um ou dois dias antes das sessões com a instrução que não há necessidade de revisá-las antes da sessão. Recomenda-se que todos os folhetos sejam mantidos em uma unidade compartilhada ou unidade de nuvem para que o produtor possa compartilhar facilmente cópias de documentos ou links com os participantes durante o treinamento.

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” (**identificadas por este ícone** ) são sessões nas quais os tradutores devem prestar uma particular atenção antes da entrega da sessão 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 Sessão 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 presenciar a EAAS, e



Script do Facilitador



Nota do facilitador:



Nota ao Produtor



Nota Cultural



Nota Linguística

Vítima x Sobrevivente

Os termos “vítima” e “sobrevivente” são frequentemente usados de forma intercambiável para designar pessoas que foram ou são sujeitas a violência sexista e sexual. A interação prefere o termo “sobrevivente” ao de “vítima”. O termo “sobrevivente” é utilizado para enfatizar a força do indivíduo e sua recusa em se inscrever em um processo de vitimização. Portanto, “sobrevivente” implica a noção de resiliência. Este processo de reconstrução não é, no entanto, linear e quem foi vítima de violência pode sentir-se sobrevivente em alguns momentos e vítima em outros. Do ponto de vista jurídico, o termo ‘vítima’ refere-se à pessoa que sofre pessoalmente e diretamente o dano, seja ele físico, moral ou material, em oposição ao causador do dano (o agressor).

Notas do Facilitador

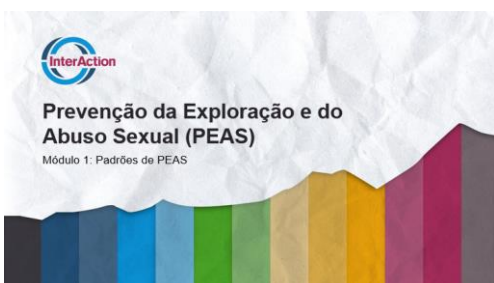
Sessão Um: Introdução

Duração: 45 minutos

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

Slide: Módulo 1: Padrões de PEAS

Boas-vindas e Introdução



Duração deste 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.

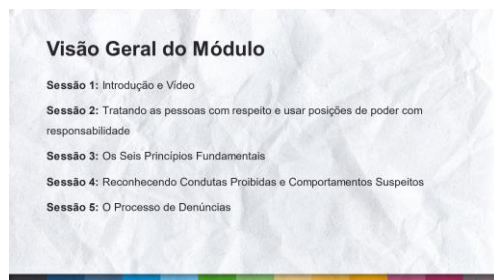
Sua introdução deve conter no máximo de 1 a 2 frases e levar menos de um minuto.

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 contra 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 "prevenção contra 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: Visão Geral do Módulo



Duração deste slide: 1 minuto



Facilitador diz:

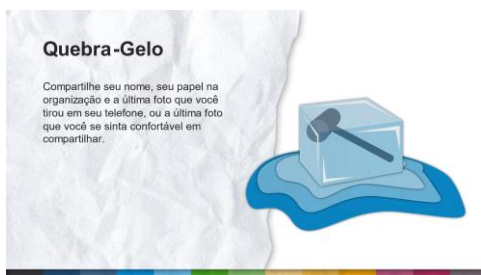
Bem-vindo ao módulo de Padrões de PEAS, onde discutiremos como podemos prevenir a exploração e o abuso sexual em nossas organizações e quais são nossas obrigações quando vemos isso acontecendo ou alguém nos conta sobre isso.

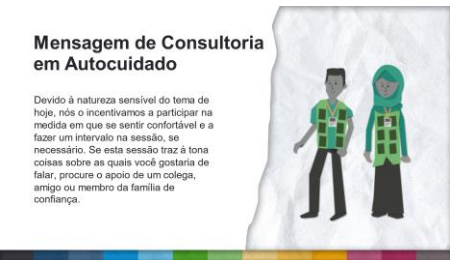
Este módulo define as bases para o treinamento de PEAS, estabelecendo que todos merecem ser tratados com respeito. As sessões deste módulo apresentam a importância de reconhecer e abordar as dinâmicas de poder e as desigualdades de gênero para prevenir a EAS no setor de ajuda humanitária.

		<p>Os conceitos de dinâmica de poder e respeito serão revisitados em outros módulos deste treinamento. Este módulo estabelecerá quais são os comportamentos obrigatórios e proibidos, de onde vêm e por que esses padrões são importantes em nosso trabalho.</p> <p>O módulo é dividido em seis sessões, contendo várias atividades cada.</p> <p>Sessão 1: Introdução ao Treinamento</p> <p>Sessão 2: Tratando as pessoas com respeito e usar o poder com responsabilidade</p> <p>Sessão 3: Os Seis Princípios Fundamentais de PEAS</p> <p>Sessão 4: Reconhecendo Condutas Proibidas e Comportamentos Suspeitos</p> <p>Sessão 5: O Processo de Denúncias</p> <p>Sessão 6: Uma Abordagem Centrada no Sobrevivente ao receber uma Denúncia de EAAS</p> <p>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.</p>
--	--	---



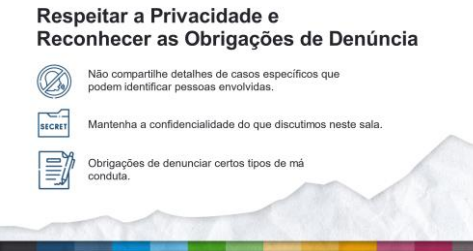
Nota para Entrega Online: As perguntas sobre o "Estacionamento" devem ser compartilhadas em particular, via bate-papo, com o **produtor**, que pode compartilhá-las com o facilitador para serem abordadas no final da sessão. Às vezes surgem perguntas relacionadas ao conteúdo que será apresentado posteriormente na sessão. Estas devem ser adicionadas à seção "Estacionamento" e os participantes devem ser informados de que a questão será abordada mais adiante.

<p>Slide: Quebra-Gelo</p> 	<p>🕒</p> <p>...</p>	<p>Duração deste(a) slide/atividade: 5 a 20 minutos, dependendo do número de participantes</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>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>
--	---------------------	--

<p>Slide: Mensagem de Consultoria de Autocuidado</p>  <p>Mensagem de Consultoria em Autocuidado</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>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Duração deste(a) slide/atividade: 1 minuto</p> <p>Facilitador diz: 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>
---	-------------------	---



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 do sobrevivente. As pessoas devem se sentir livres para procurar o suporte que elas merecem, não importam as circunstâncias.

<p>Slide: Respeitando a Privacidade e Reconhecendo as Obrigações de Denúncia</p>  <p>Respeitar a Privacidade e Reconhecer as Obrigações de Denúncia</p> <p>⚠️ Não compartilhe detalhes de casos específicos que podem identificar pessoas envolvidas.</p> <p>🔒 SECRET Mantenha a confidencialidade do que discutimos neste sala.</p> <p>📝 Obrigação de denunciar certos tipos de má conduta.</p>	<p>💬</p>	<p>Facilitador diz:</p> <p>Este treinamento foi projetado para ser interativo e baseado em discussões, 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>Como aprenderemos com este treinamento, a confidencialidade é muito, muito importante ao discutir a EAAS. 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>Por último, 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, guardem suas perguntas por enquanto.</p>
--	--	--



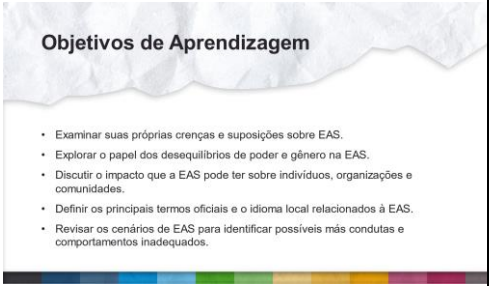

Nota do Facilitador: Antes de iniciar o treinamento, certifique-se que você esteja ciente da obrigatoriedade da denúncia imposta da organização e das linhas de denúncia no escritório onde você estiver fazendo este treinamento. Isto é, caso alguém apresente-lhe uma divulgação de EAS. Você deve estar ciente das opções de denúncias dentro da estrutura de qualquer órgão em que esteja (subescritório, país, regional, sede, país), que é capaz de tomar medidas mais diretas para tratar a 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 sujeito das acusações.

<p>Slide: Definindo Expectativas</p>	<p>Duração deste(a) slide/atividade: 2 minutos</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>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.</p> <p>Facilitador pergunta: Alguém tem alguma expectativa que gostaria de colocar para a sessão?</p> <p>Documento: Faça uma lista das respostas no papel flipchart e mantenha-a em um local visível ao longo da sessão. Registre as respostas na tela de bate-papo ou no quadro branco para entrega remota.</p>
---	---

		<p>Expectativas do Grupo de Amostra</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confidencialidade. • Escutar respeitosamente/Não interromper. • Estar presente (limitar o uso de celular/laptop). • Ser cuidadoso com o uso do humor. Às 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.
--	--	---



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

<p>Slide: Objetivos de Aprendizagem</p> 	<p>🕒</p> <p>⋮</p> <p>📄</p>	<p>Duração deste(a) slide/atividade: > 1 minuto</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Hoje, nosso objetivo de aprendizagem é capacitar vocês para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examinar suas próprias crenças e suposições sobre EAAS. • Explorar o papel dos desequilíbrios de poder e gênero na EAAS. • Discutir o impacto que a EAAS pode ter sobre indivíduos, organizações e comunidades. • Definir os principais termos oficiais e o idioma local relacionados à EAAS. • Revise os cenários de EAAS para identificar possíveis más condutas e comportamentos inadequados. <p>Nota do facilitador: Esses são os objetivos de aprendizagem abrangentes para todo o módulo e foram simplificados dos objetivos de aprendizagem no início deste guia do facilitador para uso do participante.</p>
<p>Slide: Vídeo “Sem Desculpas para o Abuso”</p> 	<p>🕒</p> <p>⋮</p>	<p>Duração deste slide: 20 minutos</p> <p>Facilitador diz:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agora, vamos assistir a um vídeo que discute a responsabilidade dos trabalhadores humanitários em manter os mais altos padrões de conduta e proteger as pessoas de EAS, um dos abusos de poder mais prejudiciais.

		<p>Após o vídeo, conduza uma breve discussão em grupo (15 minutos) usando as seguintes perguntas:</p> <p>Conduza uma discussão geral usando as seguintes perguntas:</p> <p>O que vocês acharam do vídeo? O que vocês observaram? Quais foram os principais temas que vocês observaram no vídeo?</p> <p>Registre as respostas no papel flipchart.</p> <p>Registre as respostas na tela de bate-papo ou no quadro branco para entrega remota. Consulte a <i>Nota Cultural</i> abaixo para</p> <p>Possíveis respostas incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os trabalhadores humanitários têm poder e podem abusar desse poder • Respeito • Responsabilidade • Consequências de EAS • Os trabalhadores humanitários são vistos como aqueles que têm acesso a recursos/ajuda • Exploração e abuso sexual • Dignidade • Denúncia • Confidencialidade <p>Obrigado pela contribuição.</p> <p>Os temas de respeito e uso responsável do poder são especialmente importantes quando se pensa em EAAS. Voltaremos a esses temas ao longo do módulo.</p>
--	--	--



Nota do Facilitador: O vídeo “Sem Desculpas para o Abuso” de seis minutos está disponível com narração e legendas em nove idiomas diferentes no canal do YouTube da InterAction: <https://www.youtube.com/user/interaction>. O vídeo no idioma inglês também disponibiliza legendas em 22 idiomas diferentes.



Nota Cultural: Criando seu “Estacionamento” Com este vídeo de abertura, alguns participantes podem trazer muitos desafios para alguns dos conteúdos do vídeo. Os participantes podem questionar se uma organização tem o direito de regular as relações com outras pessoas, se for consensual, pois consideram isso parte de suas vidas privadas. Embora seja importante reconhecer esses desafios de PEAS desde o início, também pode ser útil registrar as questões levantadas no “Estacionamento” e informar aos participantes que continuaremos a discutir e abordar esses conceitos durante o treinamento. Como o tópico retorna para discussões durante os exercícios e exemplos subsequentes, é importante confirmar isso durante o “Estacionamento” para que as pessoas saibam que as questões serão abordadas e respondidas.

Consulte o *Anexo 2 Perguntas Frequentes* para ver a lista de perguntas complexas e geralmente feitas e as respostas sugeridas. Certifique-se de revisá-lo antes do treinamento e disponibilizá-lo prontamente durante o treinamento para referência. Considere adicionar suas próprias perguntas e respostas difíceis após cada treinamento, à medida que novas perguntas surgirem.

Sessão Dois: Tratando as pessoas com respeito e usar posições de poder com responsabilidade

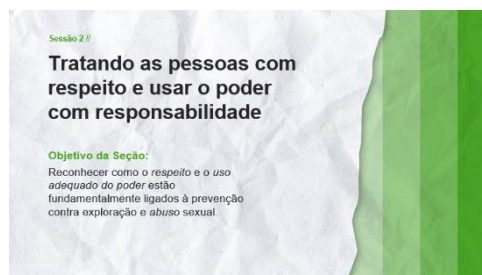
Duração: 90 minutos

Objetivo da Sessão: Reconhecer como o respeito e o uso impróprio do poder estão fundamentalmente ligados ao motivo pelo qual ocorre a exploração, o abuso e o assédio sexual.

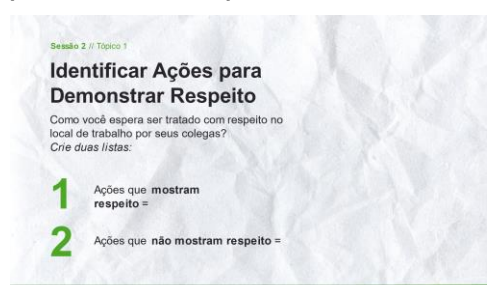
Tópico Um: Identificação de ações para demonstrar respeito.

Duração: 25 minutos, Objetivos de Aprendizagem:

- Definir comportamentos que demonstrem respeito.
- Reconhecer que o abuso do poder/tirar vantagem das pessoas é uma forma de desrespeito.



Slide: Tópico Um: Identificar Ações para Demonstrar Respeito



Duração deste slide/atividade: 10 minutos



Facilitador diz:

Como vimos no vídeo, a regra mais importante que John e Fatima têm no trabalho com seus colegas e membros da comunidade é tratar as pessoas com respeito.



Nota do facilitador: Solicite aos participantes que se dividam em pequenos grupos ou, para grupos menores de treinamento, peça que sentem em dois.



Facilitador diz:

Com seu parceiro ou em pequenos grupos, descrevam como vocês esperam ser tratados com respeito por seus colegas no local de trabalho. Dedique cerca de dez minutos para criar duas listas:

1. Ações que mostram respeito
2. Ações que não mostram respeito

Nota Cultural: (Gênero) Você pode dividir os grupos por gênero, com homens em um grupo e mulheres em outro. Você pode obter respostas sobre comportamento respeitoso de mulheres que elas podem relutar em levantar em grupos mistos, especialmente em relação a toques e comentários sexuais impróprios. Essas questões são muito importantes quando se discute o conceito de respeito em relação à exploração e abuso sexual, e deve ser trazido à tona pelo facilitador.

Outra opção para considerar o papel do gênero no respeito poderia ser cada grupo criar uma lista respondendo à pergunta "Como você espera ser tratado com respeito?" da perspectiva dos homens. Crie uma lista separada da perspectiva das mulheres.





Nota para Entrega Online: O produtor pode criar salas com pequenos grupos para discutir e pedir que mantenham o registro das listas para compartilhar nas discussões com o grupo todo. Considere criar com antecedência, um documento do Word compartilhado com cada grupo por meio do serviço de nuvem usado na organização com antecedência (Google Docs, Microsoft Teams, etc.). O produtor compartilharia o link na caixa de bate-papo dos respectivos grupos, e os participantes poderiam visualizar e contribuir com a lista criada em conjunto.

Discussão da Atividade



Duração deste(a) slide/atividade: 15 minutos



Nota do facilitador:

- Reúna novamente os grupos pequenos.
- Solicite que um voluntário de cada grupo compartilhe um item de cada coluna. Peça que cada grupo contribua com uma resposta diferente.



Facilitador pergunta:

Um voluntário pode compartilhar um item de cada coluna de ações respeitadas e desrespeitadas no local de trabalho que seu grupo identificou? Nós iremos alternar os grupos que irão compartilhar algo que ainda não foi compartilhado até que acabem os itens.

Registre as respostas em um papel flipchart rotulado “**Ações Respeitadas/Ações Desrespeitadas**”.

Espere os seguintes tipos de respostas:

Ações Respeitadas:

- Ser tratado com gentileza
- Manter limites apropriados para meu espaço pessoal
- Ser ouvido sem julgamento
- Escutar palavras positivas e encorajamento
- Ser tratado com empatia quando enfrentar dificuldades
- Ser encorajado a compartilhar pontos de vista e opinião
- Sentir que nossa opinião foi ouvida e valorizada
- Ser apreciado e valorizado por contribuições
- Tratar as pessoas de forma justa e igual

Ações Desrespeitadas:

- Gritar ou usar linguagem rude
- Tocar em alguém inapropriadamente e sem consentimento
- Fazer comentários importunadores e sexuais sobre os outros
- Fazer piada ou zombar dos outros
- Fazer fofoca sobre os outros ou provocar
- Não seguir políticas ou procedimentos quando outros funcionários estão seguindo as regras
- Levar crédito pelo trabalho de outra pessoa
- Diminuir ou rebaixar o trabalho de alguém
- Acreditar ou contar mentiras sobre os outros
- Não compartilhar informação que os outros precisam para fazer decisões



Nota para Entrega Online: O produtor registra as respostas dos participantes em um quadro branco virtual ou outro documento compartilhado e compartilha sua tela com o Facilitador e os participantes.



Nota Cultural: Normas culturais do respeito. O conceito e os atos de respeito podem parecer muito diferentes em diferentes contextos. A lista acima é apenas ilustrativa e não definitiva. Provavelmente, contém sua própria inclinação cultural de noções de respeito. Por exemplo, em algumas culturas, uma forma de respeito é não discordar ou envergonhar alguém mais velho ou mais poderoso do que você. Isso pode ser uma barreira na hora de denunciar abuso e pode precisar ser discutida se vier à tona. Uma opção é garantir que a denúncia está registrada no “Estacionamento” e lembrar de revisita-la quando estiver discutindo diferentes canais de denúncia e métodos que permitirão alguém denunciar de maneira segura e confidencial alguém que está em uma posição de autoridade ou poder. Revise também o [Anexo 2, Perguntas Frequentes](#) para algumas respostas sugeridas. Esta lista deve ser perguntas abertas e co-criadas por todos os participantes.

Slide: Tópico Um: Identificar Ações para Demonstrar Respeito

Participantes do Programa e Membros da Comunidade



Duração deste(a) slide/atividade: 7 minutos



Facilitador pergunta:

Agora que estabelecemos como queremos ser tratados no local de trabalho, vamos tirar um minuto para pensar em como essas mesmas ações de respeito e desrespeito podem se aplicar em como tratamos participantes do programa e membros da comunidade?

A lista é a mesma? Quais delas são especialmente importantes? Há alguma faltando?









Nota do facilitador:


A maioria das respostas do quadro acima se aplica. As pessoas podem enfatizar algumas do **o que fazer**:

- Tratar as pessoas com gentileza
- Escutar sem julgamentos
- Encorajar as pessoas a compartilhar seus pontos de vista e preocupações
- Tratar as pessoas com justiça e igualdade. E algumas da lista do **o que não fazer**
- Gritar e usar palavras rudes
- Fazer comentários importunadores e sexuais
- Não seguir procedimentos

O facilitador deve encorajar os seguintes pontos adicionais das **AÇÕES DESRESPEITOSAS** aos participantes do programa e membros da comunidade:

- Abusar do poder para benefício pessoal e/ou para prejudicar alguém
- Se aproveitar dos outros que estão passando por circunstâncias difíceis

<p>Slide: Tópico Um: Identificar Ações para Demonstrar Respeito</p> 	<div>    </div> <div>   </div>	<p>Duração deste(a) slide/atividade: 10 minutos</p> <p>Facilitador diz: Agora vamos conectar algumas das ações de respeito e como tratamos os participantes do programa com o que vimos no vídeo. Quais ações de respeito ou desrespeito nesta lista você acha mais importantes quando falamos sobre os exemplos de exploração e abuso sexual que vimos no vídeo?</p> <p>Nota do facilitador: A maioria das respostas do quadro acima se aplica. As pessoas enfatizam as declarações do vídeo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Trabalhadores humanitários não devem se aproveitar das comunidades que auxiliam.” • “Os trabalhadores humanitários são vistos como tendo acesso e controle sobre recursos e serviços que a comunidade não tem.” • “Trabalhadores humanitários não devem abusar do poder — seu necessário controle sobre recursos e serviços.” • “As pessoas na comunidade podem pensar que não podem dizer “não” aos pedidos dos trabalhadores humanitários, porque acreditam que podem perder recursos ou serviços.” <p>Portanto, os trabalhadores humanitários podem abusar de seu poder e tirar vantagem dos membros da comunidade solicitando coisas — como relações sexuais — prometendo algo de valor que o trabalhador humanitário tem acesso e que o membro da comunidade não tem. O membro da comunidade, então, acha que não pode recusar sem perder seus benefícios.</p> <p>Abusar do poder e tirar vantagem de outras pessoas NÃO é respeitar a dignidade pessoal do indivíduo.</p> <p>Facilitador diz: E quanto alguns dos outros itens da nossa lista? E quanto a como interagimos fisicamente com os participantes do programa?</p> <p>Nota do facilitador: Enfatize os pontos de manter limites de espaço pessoal com os participantes do programa, não tocar em outras pessoas de forma inadequada ou sem consentimento e não fazer comentários sexuais aos beneficiários.</p> <p><u>Ações Respeitosas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Manter limites apropriados para meu espaço pessoal <p><u>Ações Desrespeitosas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Abusar do poder para benefício pessoal e/ou para prejudicar alguém • Se aproveitar dos outros que estão passando por circunstâncias difíceis • Tocar em alguém inapropriadamente e sem consentimento • Fazer comentários importunadores e sexuais sobre os outros
--	---	---

		<p>Lembre-se que o vídeo define abuso sexual como alguém forçar outra pessoa a participar de atividades sexuais contra sua vontade.</p> <p>Também identificamos exemplos de conduta desrespeitosa, como tocar uma pessoa sem consentimento e fazer comentários sexuais inapropriadamente quando está trabalhando. Lembre-se, não perguntamos se alguém tinha a intenção de ser desrespeitoso, mas analisamos as ações do ponto de vista da pessoa afetada.</p> <p>Facilitador diz: Algumas vezes, mesmo que pensemos que temos um senso comum do que significa tratar as pessoas com respeito, podem haver diferentes interpretações na prática. Podemos ter diferentes pontos de vista que adquirimos dos nossos familiares, quando crescemos, ou de experiências diferentes que tivemos ao longo da vida. Pode parecer diferente para homens e para mulheres.</p> <p>É por isso que organizações, especialmente organizações que fazem parte da comunidade internacional — seja sendo diretamente parte de uma grande rede internacional, ou de organizações locais menores trabalhando em conjunto com a rede internacional — concordaram com certos padrões de comportamento.</p> <p>Esses padrões de comportamento nos ajudam a entender o que é aceitável e o que é inaceitável ao tratar as pessoas com respeito. Na próxima sessão, iremos explorar mais detalhadamente o que são esses padrões.</p>
--	---	---



Nota Cultural: Em qualquer cultura, não deve ser controverso que o facilitador tenha a última palavra e enfatize o ponto de “Não tirar vantagem de outras pessoas que possam estar passando por circunstâncias difíceis”, conforme destacado no texto acima. Este conceito estabelece a base para as próximas atividades nesta sessão, conectando o conceito de deixar de tratar as pessoas com respeito com cometer exploração e abuso sexual.

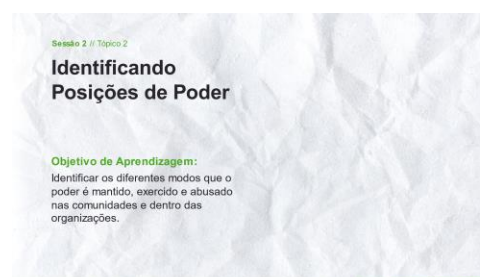
Tópico Dois: Identificando Posições de Poder

Duração deste slide: 45 minutos

Objetivos de Aprendizagem:

- Identificar os diferentes modos que o poder é mantido, exercido e abusado nas comunidades.

Slide: Tópico Dois: Identificando Posições de Poder






Duração deste slide: 1 minuto



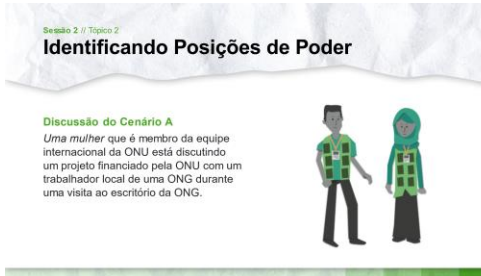



Facilitador diz: Facilitador diz: Antes de chegar nesses padrões, vamos explorar o que são “posições de poder.”



Discutimos como queremos ser tratados com respeito no local de trabalho, e como devemos tratar participantes do programa com respeito sem tirar vantagem deles ou abusar do nosso poder. Mas como reconhecemos posições de poder? O que significa ter poder? E como o usamos responsabilmente?

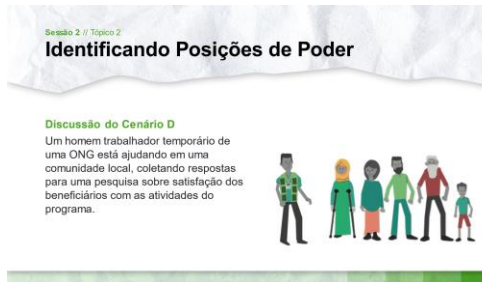
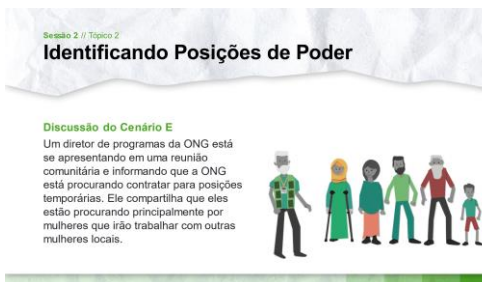
<p>Introdução da atividade - Quem detém o poder?</p>	  	<p>Duração deste(a) slide/atividade: 10 minutos</p> <p>Nota do facilitador: Distribua o <i>Folheto Um: Quem detém o poder?</i></p> <p>Facilitador diz: Separe os jogadores em letras de A a E para que haja cinco grupos. Cada grupo discutirá um dos cenários correspondentes no Folheto (A a E). Você terá cinco minutos para discutir a pergunta no slide para o cenário atribuído. Quem detém o poder em cada uma das situações abaixo? Certifique-se de explicar o raciocínio da sua resposta. Cada grupo terá 2 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.</p>
---	---	---



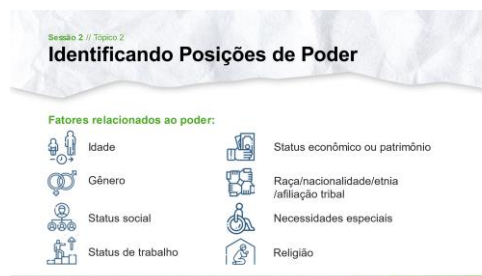
Nota para Entrega Online: Para a entrega online, o **facilitador** pode optar por fazer com que as pessoas reflitam e compartilhem apenas no grupo maior, ou fazer com que o **produtor** divida o grupo em grupos virtuais e retorne para a discussão em grupo maior. Fornecer o *Folheto Um: Quem detém o poder?* Aos participantes de meio eletrônico para que eles consigam seguir junto com seus grupos menores. Em qualquer uma das opções, o **produtor** deve compartilhar o slide correspondente quando o exemplo estiver sendo discutido pelo grupo maior.

<p>Slide: Discussão do Cenário A</p> 	  	<p>Duração deste(a) slide/discussão: 5 minutos</p> <p>Nota do facilitador: Reúna o grupo novamente e explique que iremos discutir rapidamente para cada cenário, de A a E.</p> <p>Facilitador pergunta: Quem detém o poder no cenário A? Alguém do Grupo A poderia ler o cenário em voz alta e explicar o motivo das respostas, por favor?</p> <p>Cenário A: Um membro da equipe internacional da ONU está discutindo um projeto financiado pela ONU com um trabalhador local de uma ONG durante uma visita ao escritório da ONG.</p> <p>Permita que o Grupo A compartilhe suas reflexões por um ou dois minutos e garanta que os seguintes pontos sejam abordados: Um trabalhador internacional detém o poder porque trabalha para uma grande agência doadora da ONG e parece ter acesso e controle sobre seus recursos. Por uma perspectiva de gênero, o trabalhador masculino da ONG pode acreditar que pode exercer parte de seu poder dentro de seu próprio escritório, se acreditar que os homens estão sempre no controle das situações entre homens e mulheres. Ele pode reconhecer que a mulher detém mais poder por causa de sua posição mais alta, mas também pode agir de maneira a expressar sua crença de que os homens estão sempre no controle das mulheres. Ele pode tentar abusar deste desequilíbrio de poder entre homens e mulheres em suas relações pessoais e românticas — e depois aplicá-lo também em relações de trabalho.</p>
---	---	--

<p>Discussão do Cenário B</p>  <p>Identificando Posições de Poder</p> <p>Discussão do Cenário B Um homem mais velho é motorista da ONG e uma jovem é uma diretora de programas. Ambos estão presentes na comunidade enquanto uma equipe avalia os possíveis beneficiários.</p>	<p>🕒</p> <p>...</p>	<p>Duração deste(a) slide/discussão: 5 minutos</p> <p>Facilitador pergunta:</p> <p>Quem detém o poder no cenário B? Alguém do Grupo B poderia explicar o motivo das respostas.</p> <p>Cenário B: Um homem mais velho é motorista da ONG e uma jovem é uma diretora de programas. Ambos estão presentes na comunidade enquanto uma equipe avalia os possíveis beneficiários.</p> <p>Permita que o Grupo B compartilhe suas reflexões por um ou dois minutos e garanta que os seguintes pontos sejam abordados: Embora a diretora de programas da ONG tenha mais poder na organização por conta de sua posição sênior, para os membros da comunidade, um homem mais velho pode parecer mais importante e mais poderoso por sua idade e gênero. Além disso, raça, etnia e religião em alguns contextos, também podem desempenhar um papel se um deles for considerado parte de um grupo dominante na sociedade e no contexto local. Tanto o motorista quanto a diretora de programas têm mais poder do que os potenciais beneficiários. A posição deles na ONG dá a eles poder e os beneficiários podem interpretar isso como ter controle sobre o acesso de serviços, assim como ter um salário regular. Os beneficiários dependentes desses serviços podem se perceber como tendo ainda menos poder.</p>
<p>Slide: Discussão do Cenário C</p>  <p>Identificando Posições de Poder</p> <p>Discussão do Cenário C Um líder da aldeia masculino se encontra com um agricultor deficiente (que anda com uma bengala) sobre os benefícios potenciais disponíveis em um programa de ONG. O agricultor deficiente tem duas filhas adolescentes, de 15 e 16 anos, que são consideradas em idade de casar na aldeia, embora a idade legal para casar seja 18 anos.</p>	<p>🕒</p> <p>...</p>	<p>Duração deste(a) slide/discussão: 5 minutos</p> <p>Facilitador pergunta:</p> <p>Quem detém o poder no cenário C? Alguém do grupo C poderia explicar o motivo das respostas?</p> <p>Cenário C: Um líder da aldeia masculino se encontra com um agricultor deficiente que anda com uma bengala sobre os benefícios potenciais disponíveis em um programa de ONG. O agricultor deficiente tem duas filhas adolescentes, de 15 e 16 anos, que são consideradas em idade de casar na aldeia, embora a idade legal para casar seja 18 anos.</p> <p>Permita que o Grupo C compartilhe suas reflexões por um ou dois minutos e garanta que os seguintes pontos sejam abordados:</p> <p>O líder é o que detém mais poder, porque além de ser a maior autoridade na aldeia, ele também parece ter acesso à ONG e aos benefícios que ela oferece, independentemente se ele usa ou não na prática. O fazendeiro detém menos poder ainda, porque ele é uma pessoa com deficiência e não pode trabalhar mais como fazendeiro. Pode ser que não haja outras formas de ganhar dinheiro na comunidade. Ele pode depender da assistência para ajudar a sustentar sua família. Apesar de ser um fazendeiro com deficiência, ele ainda detém poder sobre sua família, e suas filhas devem respeitar e obedecê-lo, de acordo com as normas culturais.</p>

		As adolescentes têm menos poder e devem seguir os desejos de seus pais, inclusive os desejos do pai.
<p>Slide: Discussão do Cenário D</p>  <p>Identificando Posições de Poder</p> <p>Discussão do Cenário D Um homem trabalhador temporário de uma ONG está ajudando em uma comunidade local, coletando respostas para uma pesquisa sobre satisfação dos beneficiários com as atividades do programa.</p>	<p>⌚</p> <p>...</p>	<p>Duração deste(a) slide/discussão: 5 minutos</p> <p>Facilitador pergunta:</p> <p>Quem detém o poder no cenário D? Alguém do grupo D poderia explicar o motivo das respostas?</p> <p>Cenário D: Um funcionário temporário de uma ONG está ajudando a comunidade local, coletando respostas de pesquisas sobre a satisfação dos beneficiários com as atividades do programa.</p> <p>Permita que o Grupo D compartilhe suas reflexões por um ou dois minutos e garanta que os seguintes pontos sejam abordados:</p> <p>Embora o funcionário da ONG não esteja envolvido na entrega de serviços ou alimentos, os beneficiários podem considerar ou o próprio funcionário da ONG pode dar a impressão de que ele pode resolver qualquer problema que eles tenham. Quanto mais dependentes dos benefícios da ONG forem os membros da comunidade, menos poder eles podem acreditar que têm.</p>
<p>Slide: Discussão do Cenário E</p>  <p>Identificando Posições de Poder</p> <p>Discussão do Cenário E Um diretor de programas da ONG está se apresentando em uma reunião comunitária e informando que a ONG está procurando contratar para posições temporárias. Ele compartilha que eles estão procurando principalmente por mulheres que irão trabalhar com outras mulheres locais.</p>	<p>⌚</p> <p>...</p>	<p>Duração deste(a) slide/discussão: 5 minutos</p> <p>Facilitador pergunta:</p> <p>Quem detém o poder no cenário E? Alguém do grupo E poderia explicar o motivo das respostas?</p> <p>Cenário E: Um diretor de programas da ONG está se apresentando em uma reunião comunitária e informando que a ONG está procurando pessoas para contratar para posições temporárias. Ele compartilha que eles estão procurando principalmente por mulheres que irão trabalhar com outras mulheres locais.</p> <p>Permita que o Grupo E compartilhe suas reflexões por um ou dois minutos e garanta que os seguintes pontos sejam abordados:</p> <p>O funcionário da ONG claramente detém acesso ao poder dentro da ONG porque ele é capaz de contratar pessoas para empregos. Ele está ativamente apresentando seu poder durante a reunião comunitária. Oportunidades de curto prazo com ONGs podem ser limitadas e raras, e muitos podem vê-las como uma oportunidade que pode levar a um emprego mais estável e bem remunerado. Portanto, as mulheres que enfrentam desvantagens ainda maiores (sobrevivendo à pobreza, desastres, guerras e violência sexual) podem acreditar que têm menos poder.</p>

Slide: Tópico Dois: Identificando Posições de Poder



Duração deste(a) slide/discussão: 3 minutos



Facilitador diz:

Todos esses exemplos ilustram alguns dos principais fatores na identificação de posições de poder. Algumas delas se relacionam com nossos próprios contextos e normas culturais, como:

- Idade
- Gênero
- Status social
- Status econômico ou patrimônio
- Status de trabalho
- Necessidades especiais
- Raça/nacionalidade/etnia/afiliação tribal
- Religião

Nenhum dos fatores carrega um peso maior do que o outro e eles devem ser sempre considerados em seu contexto completo e em relação a outros fatores. Além disso, todos estes fatores culturais sempre se conectam com o último ponto:

- O acesso percebido para controlar recursos

Lembre-se, poder é muitas vezes sobre percepção: percepção é sobre a própria capacidade de escolher e a percepção da habilidade dos outros controlarem o acesso aos recursos.







Um membro da comunidade dever ter mais escolhas do que ela ou ele pensa (como denunciar uma exigência inapropriada) e que um membro da comunidade pode superestimar quanto poder um membro da equipe tem (como pensar que eles podem não se qualificar para os benefícios sem aquela “ajuda especial” dessa pessoa”).

É por isso que colocamos toda a responsabilidade por usar o poder adequadamente com a pessoa que está na posição de poder.

Tópico Três: Usando o poder com responsabilidade para tratar as pessoas com respeito

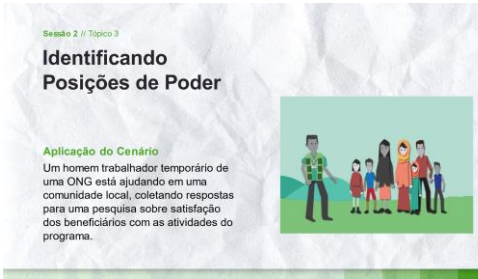
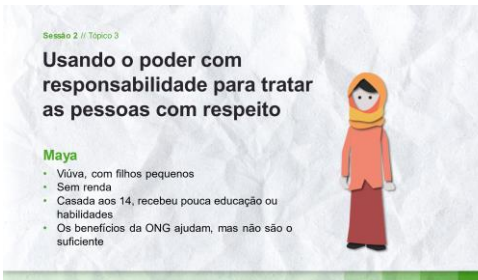

Duração: 20 minutos, Objetivos de aprendizagem:

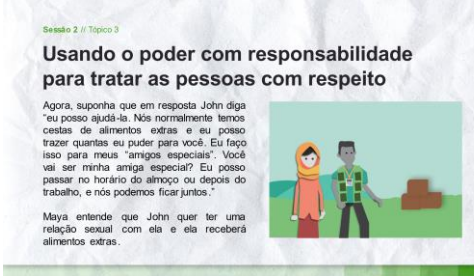
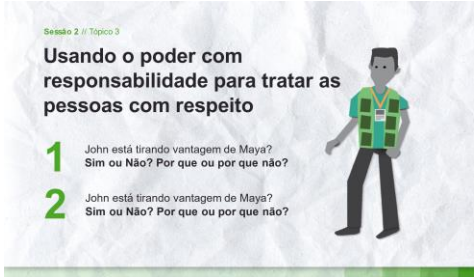
- Ao reconhecer como a exploração sexual é conduzida e que falha em tratar pessoas com respeito ao se aproveitar do próximo e fazer mau uso do poder.

<p>Slide: Tópico Três: Usando o poder com responsabilidade para tratar as pessoas com respeito</p>	     	<p>Duração deste slide: 5 minutos, facilitador diz:</p> <p>Tratar as pessoas com respeito geralmente significa pensar sobre as coisas sob outra perspectiva que não seja apenas a sua. Se nós não reconhecemos o poder que trazemos para uma situação e a responsabilidade que o acompanha, e, principalmente como outros podem perceber nosso poder, nós podemos não estar tratando as pessoas com o respeito que elas merecem.</p> <p>Facilitador pergunta:</p> <p>Por que alguém pediria por, ou concordaria com, alguma coisa que essa pessoa não quer realmente fazer?</p> <p>(Espere respostas do tipo: “eles não sentem que têm escolha” ou “eles sentem-se desesperados por ajuda”.)</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>As pessoas podem acreditar que estão entrando em uma troca equilibrada se elas não veem seu poder na situação e não enxergam como as circunstâncias de alguém do outro lado podem afetar significativamente sua percepção sobre o que elas acreditam ser suas opções disponíveis.</p> <p>Facilitador pergunta:</p> <p><i>Quando pensamos sobre abuso de poder, devemos focar no comportamento de quem?</i></p> <p>Espere respostas do tipo: “pessoas que têm poder”, “pessoas que trabalham em organizações”. Para respostas como “qualquer um que participe de qualquer forma de má conduta”, consulte a “Nota Cultural” abaixo.</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Nós não devemos concentrar em se alguém da comunidade deveria ter se envolvido em determinado comportamento — nós focamos em quem detém poder e perguntamos se estão tratando as pessoas de forma justa e com respeito.</p>
---	--	--



Nota Cultural: Em alguns contextos culturais, muitos participantes avaliarão mulheres que participam voluntariamente na troca de favores sexuais por benefícios como estando tão erradas quanto os homens que solicitam tais favores. Isso pode ser devido a visões religiosas sobre conduta sexual ou outros fatores culturais. Embora esse treinamento talvez não mude as crenças dos participantes, é importante enfatizar que a organização está mais preocupada com o comportamento de seus funcionários e representantes, e eles não estão autorizados a tirar vantagem de outras pessoas. Nós não podemos controlar o comportamento de todos os membros da comunidade, mas nós PODEMOS e DEVEMOS exigir que todos na organização usem seu poder com responsabilidade e tratem todas as pessoas com respeito.

<p>Slide: Aplicação do Cenário</p>  <p>Identificando Posições de Poder</p> <p>Aplicação do Cenário Um homem trabalhador temporário de uma ONG está ajudando em uma comunidade local, coletando respostas para uma pesquisa sobre satisfação dos beneficiários com as atividades do programa.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Duração deste slide: 1 minuto</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Vamos olhar novamente para um dos nossos exemplos do último exercício:</p> <p>“Um homem trabalhador temporário de uma ONG está ajudando em uma comunidade local, coletando respostas para uma pesquisa sobre satisfação dos beneficiários com as atividades do programa”.</p> <p>No exercício a seguir, vamos chamar o trabalhador da ONG, John, como no vídeo.</p>
<p>Slide: Exemplo da Maya</p>  <p>Usando o poder com responsabilidade para tratar as pessoas com respeito</p> <p>Maya</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viúva, com filhos pequenos • Sem renda • Casada aos 14, recebeu pouca educação ou habilidades • Os benefícios da ONG ajudam, mas não são o suficiente <p>Slide (cont.):</p>  <p>Usando o poder com responsabilidade para tratar as pessoas com respeito</p> <p>John está entrevistando Maya sobre seus benefícios e ele está sendo muito legal com ela. Maya afirma que não tem comida suficiente para seus filhos e não sabe o que fazer.</p> <p>John sabe que outras ONGs na área estão oferecendo também ajuda para chefes de família mulheres.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Duração deste slide: 3 minutos</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Agora sabemos como John está trabalhando na comunidade. Vamos olhar a partir da perspectiva de uma das mulheres locais que recebem benefícios, que John está entrevistando. Vamos chamá-la de Maya.</p> <p>Maya recentemente tornou-se viúva, tem crianças pequenas e não tem praticamente nenhuma renda. Ela tem muito poucas habilidades já que deixou a escola com 14 anos para casar-se e teve filhos imediatamente. Os benefícios que ela recebe da ONG ajudam, mas não o suficiente.</p> <p>John está entrevistando-a sobre seus benefícios e ele está sendo muito legal com Maya. Ela afirma que não tem comida suficiente para seus filhos e não sabe o que fazer. John sabe que outras ONGs na área estão oferecendo também ajuda para chefes de família mulheres, como treinamento profissional, colocação profissional e puericultura.</p> <p>Os benefícios que ela recebe da ONG ajudam, mas não o suficiente.</p> <p>John está entrevistando-a sobre seus benefícios e ele está sendo muito legal com Maya. Ela afirma que não tem comida suficiente para seus filhos e não sabe o que fazer. John sabe que outras ONGs na área estão oferecendo também ajuda para chefes de família mulheres, como treinamento profissional, colocação profissional e puericultura.</p>

<p>Slide (cont.):</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Duração deste slide: 1 minuto</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Agora, suponha que em resposta John diga “eu posso ajudá-la. Nós normalmente temos cestas de alimentos extras e eu posso trazer quantas eu puder para você. Eu faço isso para meus “amigos especiais”. Você vai ser minha amiga especial? Eu posso vir no horário do almoço ou depois do trabalho, e nós podemos ficar juntos.”</p> <p>Maya entende que John quer ter uma relação sexual com ela e ela receberá alimentos extras.</p>
<p>Slide: Usando o poder com responsabilidade para tratar as pessoas com respeito</p> <p>Discussão Compartilhada em Pares</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>💬</p>	<p>Duração deste slide: 2 minutos</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Lembre, nós definimos que as principais formas de tratar participantes do programa com respeito é NÃO tirando vantagem deles e NÃO abusando do nosso poder.</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Reserve dois minutos para discutir com um parceiro. Certifique-se de explicar suas respostas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. John está tirando vantagem da mulher? 2. John está usando seu poder com responsabilidade?

Nota para Entrega Online: O produtor pode lançar uma enquete anônima para o público com respostas “sim” ou “não” para a pergunta “John está usando seu poder com responsabilidade?” Reserve dois minutos ou mais para as pessoas responderem. Assim que a enquete for encerrada, peça para as pessoas se voluntariarem a compartilhar suas respostas e seus argumentos. O facilitador deve enfatizar os pontos de discussão do próximo slide.

Slide: John está tirando vantagem de Maya?


Sessão 2 // Tópico 3

Usando o poder com responsabilidade para tratar as pessoas com respeito

John está tirando vantagem de Maya?

Maneiras que Maya tem menos vantagens do que John

- A Maya não tem recursos (renda ou emprego)
- A Maya não tem habilidades ou educação
- A Maya não sabe onde conseguir mais ajuda
- Chefe de família mulher
- Maya tem filhos pequenos para cuidar



Slide: John está usando seu poder com responsabilidade?

Sessão 2 // Tópico 3

Usando o poder com responsabilidade para tratar as pessoas com respeito

John está usando seu poder com responsabilidade?

Maneiras de não usar o poder de forma responsável

- John tem acesso aos alimentos
- Mesmo que "extra" não seja — o roubo de sua propriedade
- John tem acesso a informações sobre outros serviços e NÃO está compartilhando essas informações



Slide: John está tratando Maya com respeito?


Sessão 2 // Tópico 3

Usando o poder com responsabilidade para tratar as pessoas com respeito

John está tratando Maya com respeito?

Não é respeitoso

- Por John reter informações sobre outros serviços para ajudar Maya — ela tem outras opções
- Por John solicitar sexo de Maya que tira vantagem dela e de suas necessidades de sobrevivência
- (Nota: também não é respeitoso John trocar algo que não lhe pertence e pertence à ONG)



Slide: Usando o poder para tratar pessoas com respeito

Sessão 2 // Tópico 3

Usando o poder com responsabilidade para tratar as pessoas com respeito

Agora, suponha que aquela mesma situação tenha uma ação um pouco diferente: "Maya ouviu dizer que se você oferecer sexo para trabalhadores de ONGs, eles lhe dão benefícios extras. Então, durante a entrevista, Maya pergunta muito diretamente se ela poderia receber cestas de alimentos extras caso faça sexo com John. John sabe que não pode pegar cestas extras, porque elas são contadas de perto por seus supervisores. Ele também está ciente que outras ONGs oferecem programas para ajudar mulheres chefes de família, com treinamento profissional, colocação profissional e puericultura.

Ao invés de dizer isso a ela, ele concorda em fazer sexo com ela em troca de mais cestas de alimentos."




Duração deste slide: 5 minutos



Facilitador pergunta:

Alguém quer compartilhar suas respostas e argumentos?

O facilitador enfatiza os seguintes pontos:

John está tirando vantagem de Maya?

Sim. John deveria estar consciente de que Maya não tem as mesmas vantagens de John. Ela é jovem, viúva, sem instrução, sem qualificação profissional e sem nenhum meio para sustentar sua família ou conhecimento sobre onde encontrar apoio adicional.

John está usando seu poder com responsabilidade?

Não, nós sabemos que John está em uma posição de poder como funcionário de uma ONG, e a mulher acredita que ele tem acesso aos recursos da ONG. Ele também pode ter poder pelo seu gênero, seu status social ou por pertencer a uma raça ou grupo étnico dominante. Ele usa indevidamente seu poder para trocar alimentos que não pertencem a ele pelo benefício pessoal de ter uma relação sexual.



Facilitador diz:

John não está tratando a mulher com respeito. Ele sabe que ela está desesperada e tem consciência de outros programas para ajudá-la. Não é respeitoso ocultar informações de outras pessoas para coagi-las a ter uma relação sexual. Ele não está tratando ela respeitosamente ou com justiça para que ele possa conseguir algo para si próprio.



Duração deste slide: 1 minuto



Facilitador diz:

Agora, suponha que aquela mesma situação tenha uma ação um pouco diferente: "Maya ouviu dizer que se você oferecer sexo para trabalhadores de ONGs, eles lhe dão benefícios extras. Então, durante a entrevista, Maya pergunta muito diretamente se ela poderia receber cestas de alimentos extras caso faça sexo com John. John sabe que não pode pegar cestas extras, porque elas são contadas de perto por seus supervisores. Ele também está ciente que outras ONGs oferecem programas para ajudar mulheres chefes de família, com treinamento profissional, colocação profissional e puericultura.

Ao invés de dizer isso a ela, ele concorda em fazer sexo com ela em troca de mais cestas de alimentos."



Nota do facilitador:: Alguns participantes podem perguntar sobre os limites apropriados e possíveis relações permitidas entre funcionários e beneficiários. **O Facilitador** deve assegurar que eles tenham conhecimento da política específica da organização com relação aos funcionários e beneficiários — se eles são estritamente proibidos ou se a organização requer a comunicação de tais divulgações para evitar conflitos de interesse. Nós devemos ter em mente que muitos trabalhadores — especialmente trabalhadores casuais — vem das mesmas comunidades que nossas organizações servem. Informe também aos participantes que os padrões específicos e o Código de Conduta serão discutidos em mais detalhes na sessão seguinte. Por hora, é importante reconhecer quando uma relação se torna “exploratória” ou, nos termos dessa sessão — falha em tratar pessoas com respeito e tira vantagem de outras pessoas.


Slide: Discussão Compartilhada em Pares

Sessão 2 // Tópico 3

Usando o poder com responsabilidade para tratar as pessoas com respeito

1 John está tirando vantagem de Maya?
Sim ou Não? Por que ou por que não?

2 John está tirando vantagem de Maya?
Sim ou Não? Por que ou por que não?





Duração deste slide: 2 minutos



Facilitador pergunta:

1. John está tirando vantagem da mulher?
2. John está usando seu poder com responsabilidade?



Facilitador diz:

Reserve dois minutos para discutir isso com seu parceiro. Certifique-se de explicar suas respostas.



Nota para Entrega Online: O produtor pode lançar uma enquete anônima para o público com respostas “sim” ou “não” para a pergunta “John está usando seu poder com responsabilidade?” Reserve dois minutos ou mais para as pessoas responderem. Assim que a enquete for encerrada, peça para as pessoas se voluntariarem a compartilhar suas respostas e seus argumentos. O facilitador deve enfatizar os pontos de discussão no próximo slide.

Slide: John está tirando vantagem de Maya?


Sessão 2 // Tópico 3

Usando o poder com responsabilidade para tratar as pessoas com respeito

John está tirando vantagem de Maya?

Maneiras que Maya tem menos vantagens do que John

- A Maya não tem recursos (renda ou emprego)
- A Maya não tem habilidades ou educação
- A Maya não sabe onde conseguir mais ajuda
- Chefe de família mulher
- Maya tem filhos pequenos para cuidar




Duração deste slide: 5 minutos



Facilitador pergunta:

Alguém quer compartilhar suas respostas e argumentos? John está tirando vantagem de Maya?
Sim. John deveria estar ciente de que essa mulher é jovem, viúva, sem instrução, sem qualificação profissional, sem nenhum meio de sustentar sua família e não sabe onde conseguir ajuda adicional.

Slide: John está usando seu poder com responsabilidade?


Sessão 2 // Tópico 3

Usando o poder com responsabilidade para tratar as pessoas com respeito

John está usando seu poder com responsabilidade?

Maneiras de não usar o poder de forma responsável

- Enganar a mulher fazendo-a pensar que o acesso dele aos recursos da ONG pode lhe trazer alimentos adicionais
- Afirmando que ele está disposto a roubar da organização



Slide: John está tratando Maya com respeito?


Sessão 2 // Tópico 3

Usando o poder com responsabilidade para tratar as pessoas com respeito

John está tratando Maya com respeito?

Não é respeitoso

- Por John reter informações sobre outros serviços para ajudar Maya — ela tem outras opções
- Por John solicitar sexo de Maya que tira vantagem dela e de suas necessidades de sobrevivência
- (Nota: também não é respeitoso John trocar algo que não lhe pertence e pertence à ONG)




Slide: Usando o poder com responsabilidade para tratar pessoas com respeito – Conclusão

Sessão 2 // Tópico 3

Usando o poder com responsabilidade para tratar as pessoas com respeito

Lembre-se:

Não devemos nos concentrar em saber se alguém na comunidade deveria ter se envolvido em determinado comportamento. Nós nos concentramos em quem detém o poder e perguntamos se eles o estão usando com responsabilidade e tratando as pessoas com respeito.



John está usando seu poder com responsabilidade?

Não. Sabemos que John está em uma posição de poder, e a mulher acredita que ele tem acesso aos recursos da ONG. Ele usa seu poder indevidamente para fazer a mulher acreditar que ele pode fornecer-lhe suplementos adicionais da ONG, fazendo-a agir com base em sua falsa promessa. Mesmo que ele dê outros itens em troca de sexo, como dinheiro, ele convenceu-a de que seu poder e acesso na ONG poderia obter-lhe ajuda adicional.

Facilitador pergunta:

O que John deveria ter feito em ambas as situações?

John nunca deveria trocar ajuda, mesmo ajuda suplementar, por sexo. Ele deve ajudar a conectar a mulher com outra ONG que está fornecendo serviços de treinamento profissional, colocação profissional e serviços de cuidados infantis.

John está tratando Maya com respeito?

Não. Não é respeitoso da parte de John reter informação sobre serviços e trocar sexo pela promessa de alimentos com Maya. Isso tira vantagem dela e de suas necessidades de sobrevivência.

O facilitador resume:

Observe que se John solicita favores sexuais ou recebe oferta de favores sexuais, ao participar dessa troca, ele tirou vantagem da mulher, falhando em usar seu poder com responsabilidade e falhando em tratá-la com respeito.

Agora que temos uma melhor compreensão de como devemos usar posições de poder com responsabilidade e tratar outras pessoas com respeito, passaremos a discutir com mais detalhes os Padrões de Comportamento ou Código de Conduta específicos exigidos pelos trabalhadores humanitários para nos ajudar cumprir esses princípios.

Sessão Três: Os Seis Princípios Fundamentais/Código de Conduta (CdC)

Duração: 95 minutos

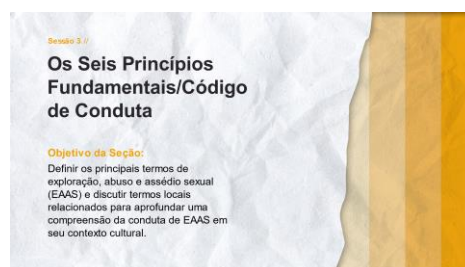
Objetivo da Sessão: Defina os principais termos de exploração sexual, abuso sexual e assédio sexual e discuta termos locais relacionados para aprofundar a compreensão de condutas de assédio, exploração, abuso e assédio sexual (EAAS) em seus contextos culturais.

Tópico Um: Compreendendo os Princípios

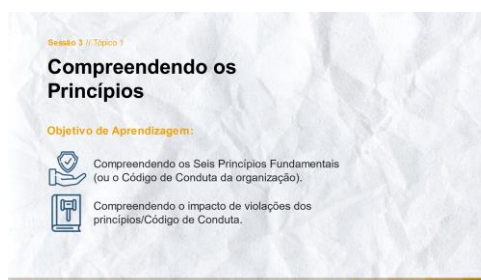
Duração: 50 minutos

Objetivos de Aprendizagem:

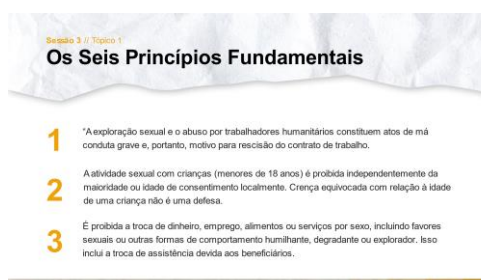
- Compreendendo os *Seis Princípios Fundamentais* (ou o Código de Conduta da organização)
- Compreendendo o impacto de violações dos princípios/Código de Conduta



Slide: Compreendendo os Princípios



Slide: Os Seis Princípios Fundamentais



Duração desse slide e atividade: 45 minutos



Nota do facilitador: Apresente a Sessão Três e a Sessão Objetivo. Depois, apresente o Tópico Um: Compreendendo os Princípios.



Facilitador diz:

Os Seis Princípios Fundamentais originaram-se do Boletim do Secretário Geral (SG) da ONU. O IASC (o comitê de coordenação entre a ONU e ONGs internacionais) adotou os Seis Princípios Fundamentais, ou padrões, tornando-os aplicáveis a todas as organizações e fornece atualizações e esclarecimentos a eles. Esses padrões foram adotados por ONGs e agências da ONU para proteger populações vulneráveis do abuso e exploração sexual. Elas definem comportamentos proibidos por parte dos funcionários, e especifica os deveres dos gerentes. O vídeo que vocês assistiram mais cedo, "Sem Desculpas para o Abuso", é baseado nesses padrões. Muitas ONGs internacionais desenvolveram seus próprios Códigos de Conduta baseados nesses padrões.

Revise os Seis Princípios Fundamentais ou o Código de Conduta da organização. Peça para que seis voluntários leiam cada uma das declarações em voz alta para o grupo. (Consulte a Nota do Facilitador abaixo).

Slide: Os Seis Princípios Fundamentais [continuação]

Sessão 3 // Tópico 1

Os Seis Princípios Fundamentais

4 Qualquer relação sexual entre aqueles que prestam assistência humanitária e proteção a uma pessoa que se beneficia de tal assistência humanitária e proteção que envolva uso impróprio de posição ou posição é proibida. Tais relacionamentos minam a credibilidade e a integridade do trabalho de ajuda humanitária.

5 Quando um trabalhador humanitário desenvolver preocupações ou suspeitas sobre abuso ou exploração sexual por um colega de trabalho, seja na mesma agência ou não, ele ou ela deve denunciar tais preocupações por meio dos mecanismos de denúncia estabelecidos pela agência.

6 Os trabalhadores humanitários são obrigados a criar e manter um ambiente que impeça a exploração e o abuso sexual e promova a implementação de seu código de conduta. Os gerentes em todos os níveis têm responsabilidades específicas para apoiar e desenvolver sistemas que mantenham esse ambiente.

Slide: Impacto de EAS

Sessão 3 // Tópico 2

Impacto de EAS

Sobreviventes

Agressores

Organização

Comunidade



Nota do facilitador:

Nessa sessão, você pode referir-se ao Código de Conduta da sua própria organização ao invés dos Seis Princípios Fundamentais do IASC (*Folheto Dois*). Se estiver conduzindo essa sessão para participantes de diferentes organizações, você pode referir-se aos Seis Princípios Fundamentais do IASC como o Código de Conduta para essa sessão. Nesse caso, informe aos participantes que você está usando esses padrões internacionais comuns para os propósitos desse treinamento, mas que eles também devem se familiarizar com os códigos de condutas de suas próprias organizações. Se um participante mencionar que sua organização não tem um código de conduta, você pode recomendar a adoção dos seis princípios fundamentais definidos nos Seis Princípios Fundamentais do IASC.

Ao invés de dizer o acrônimo “EAS”, é útil falar o termo completo, ou “exploração e abuso sexual”, quando estiver discutindo esse tópico.



Facilitador diz:

Vamos discutir o impacto de longo alcance que a exploração e o abuso sexual podem ter sobre os sobreviventes, agressores, a organização e a comunidade. Vamos nos dividir em 4 grupos para discutir o impacto que a exploração e o abuso sexual pode ter em cada um deles. Vocês terão 10 minutos para discutir isso.



Nota do facilitador:

- Peça para cada grupo documentar suas respostas e aponte uma pessoa para compartilhar com o grupo todo.
- Junte todos novamente e peça ao representante de cada grupo para apresentar.

Consulte a Nota do Facilitador abaixo para entrega remota.

Após cada apresentação, você pode adicionar outros impactos conforme observado abaixo que podem não ter sido mencionados.

Os participantes podem perguntar sobre o uso da palavra “sobrevivente” versus “vítima”. Um “sobrevivente” é uma pessoa que sofreu violência sexual ou outras formas de violência baseada em gênero. “Vítima” é um termo frequentemente usado nos setores jurídico e médico, enquanto os defensores de violência baseada em gênero são mais propensos a usar o termo empoderador de “sobrevivente”, o que implica resiliência. Para este treinamento, “sobrevivente” será usado em vez de “vítima”, exceto no caso de crianças que presenciaram ou são alvo de qualquer tipo de atividade sexual.

<p>Impacto de EAS – Plenário (Sobrevivente)</p>		<p>Impacto no Sobrevivente:</p> <p>O maior impacto é no sobrevivente. Eles podem sofrer danos consideráveis. O impacto pode incluir (mas não está limitado a):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trauma • Medo • Constrangimento • Preocupação com a reputação • Medo de represália dos colegas • Ser visto como um causador de problemas • Estigma • Preocupação com a confidencialidade • Impacto familiar • Pessoas não acreditarem neles • Danos à saúde e preocupações psicossociais • Tensão e estresse emocional • Perda de confiança • Medo de perder o emprego • Ameaças • Colegas desconfiarem deles
<p>Impacto de EAS – Plenário (Crianças Vítimas/Sobreviventes)</p>		<p>Garanta que as crianças vítimas/sobreviventes também sejam mencionadas pelos danos que podem sofrer, como (mas não limitados a):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efeitos negativos no desenvolvimento e na saúde • Danos psicológicos • Medo de outras agressões sexuais, violência e possíveis agressões por outras pessoas, amigos e vizinhos • Repercussões emocionais • Reações negativas dos familiares • Dificuldade familiar em cuidar da criança abusada sexualmente • Falta de acesso a apoio • Risco de ser forçada a um casamento precoce • Remoção ou interrupção de oportunidades educacionais

Impacto de EAS – Plenário (Agressor)		<p>Impacto no Agressor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ação disciplinar* • Incapacidade de apoiar a família • Estresse emocional • Violência e represálias por parte dos funcionários e da comunidade • Deportação • Procedimentos criminais e encarceramento • Perda de amigos • Estigma dentro da comunidade • Efeito no status na comunidade
Impacto de EAS – Plenário (Organização)		<p>Impacto na Organização:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perda da confiança da comunidade • Publicidade • Reputação • Retirada de financiamento • Nação anfitriã pode solicitar que eles interrompam as operações • Gerenciamento do projeto pode ser atrasado ou interrompido • Divisões nos membros da equipe e outras desconfiças • Falta de cooperação entre os funcionários e outras agências • Rotatividade dos funcionários • Dificuldade em recrutar funcionários de qualidade por conta da reputação
Impacto de EAS – Plenário (Comunidade)		<p>Impacto na Comunidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medo de que a comunidade internacional pense negativamente sobre a comunidade • Medo de possível perda de financiamento, apoio, etc. • Culpar vários membros da comunidade por permitir que isso aconteça • Desconfiança das ONGs



Nota Linguística: Você pode pedir aos participantes para compartilhar qualquer termo local relevante ao impacto, ou estigma, associado com a experiência de EAS. Ainda, os 6 princípios, que foram escritos em linguagem simples e traduzidos em diversos idiomas, estão no momento em processo de serem atualizados. Por favor, verifique se há atualizações quando estiver preparando essa sessão.



Nota para Entrega Online: Discussões online costumam levar mais, então você precisará adicionar tempo extra para sessões com grupos divididos e para discussão em grupos maiores. Os tempos de duração observados para esta seção são baseados em treinamento presencial. Se isso for conduzido online, reserve 5 minutos adicionais nos grupos separados e 5 minutos adicionais nas discussões em grupos maiores. O **Produtor** ou **Facilitador** pode documentar a conversa em um quadro branco online, ou, se não estiver disponível, pode compartilhar sua tela e digitar as respostas dos apresentadores participantes à medida que são mencionadas.

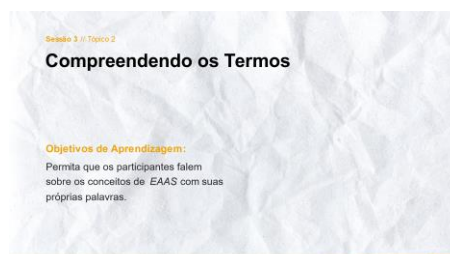
Tópico Dois: Compreendendo os Termos

Duração: 45 minutos,

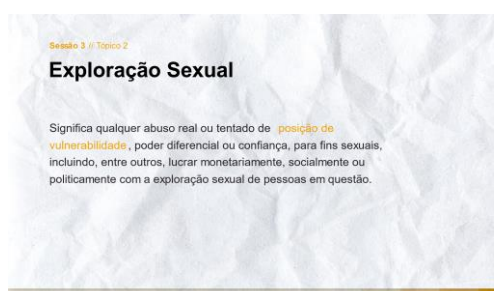
Objetivos de Aprendizagem:

- Permita que os participantes falem sobre os conceitos de EAAS com suas próprias palavras.

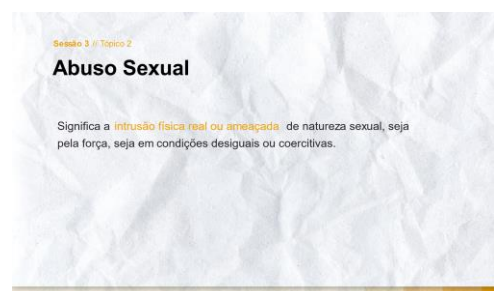
Slide: Tópico Dois: Compreendendo os Termos



Slide: Exploração Sexual



Slide: Abuso Sexual



Duração deste slide/exercício: 45 minutos



Nota do facilitador:

Apresente o Tópico Dois: Entendendo os Termos e objetivos de aprendizagem.

Em seguida, distribua o *Folheto Três: Definição dos Termos*



Facilitador diz:

Vamos discutir as três formas de má conduta sexual. Todos os três são baseados em diferenciais de poder e, muitas vezes, em papéis de gênero desiguais que discutimos anteriormente.

Entretanto, também é importante mencionar que pessoas de ambos os sexos podem ser agressores e sobreviventes. Estas definições são baseadas em documentos oficiais da ONU, mas vamos trabalhar para descrevê-las em nossos próprios termos, em nosso próprio idioma, de forma que outras pessoas, como familiares, vizinhos e outras pessoas em nossa vida possam entender.

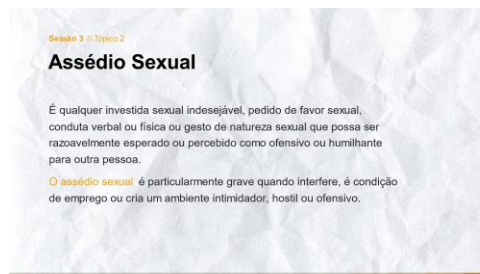
Primeiro, vamos revisar os termos oficiais da ONU.



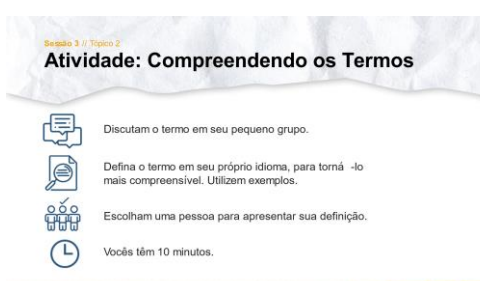
Nota do facilitador:

Reveja os slides com a descrição dos termos. Divida os participantes em três grupos, ou seis grupos se você tiver um número muito grande de participantes. Atribua a cada grupo uma das definições que você acabou de revisar com eles — exploração sexual, abuso sexual ou assédio sexual. **(Consulte a Nota Cultural abaixo.)**

Slide: Assédio Sexual



Slide: Atividade: Compreendendo os Termos



Facilitador diz:

Vamos nos dividir em três (ou seis) grupos. Cada grupo deve definir estes termos (exploração, abuso e assédio sexual) usando sua própria linguagem para tornar os termos mais compreensíveis. Use exemplos que você poderia apresentar à família e aos amigos ao discutir o que aprendeu hoje.

Por favor, descreva esses termos de uma forma que possa ajudar as pessoas a entender melhor o termo. Por exemplo, liste os comportamentos que podem ser incluídos em sua definição, e os termos locais para esses comportamentos. Anote suas respostas e nomeie uma pessoa de seu grupo para apresentar ao grupo maior.

Nota do facilitador:

- Permita aos grupos 10 minutos para esse exercício. Quando os grupos se reunirem, peça a cada representante de grupo que apresente sua definição. Se houver grupos com o mesmo termo, escolha um grupo para apresentação, e o(s) outro(s) grupo(s) acrescente(m) informação(ões) adicional(is) que eles tenham criado.
- Esclareça quaisquer mal-entendidos sobre um determinado termo.
- Pergunte ao grupo o que foi desafiador neste exercício.

Reveja brevemente as definições oficiais (ou em linguagem simples) novamente no slide PowerPoint para garantir a compreensão. Pergunte se há alguma dúvida.



Nota linguística: Peça aos participantes para compartilhar qualquer termo local usado de EAAS que possa ajudar a aprofundar seu entendimento sobre os diferentes tipos de má conduta.



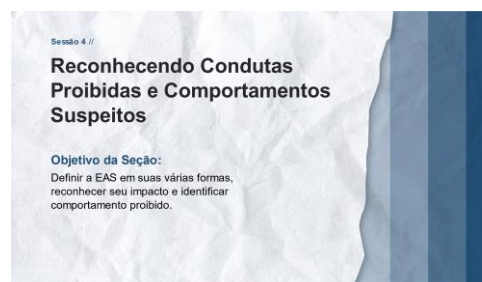
Nota Cultural: Você pode considerar dividir os grupos por gênero, pois eles podem identificar comportamentos diferentes para cada termo. Isto irá acrescentar à discussão, possivelmente com maior consciência do que diferentes gêneros consideram comportamento abusivo. Além disso, os participantes multilíngues da equipe devem estar em grupos em que compartilhem o mesmo idioma.

Sessão Quatro: Reconhecendo Condutas Proibidas e Comportamentos Suspeitos

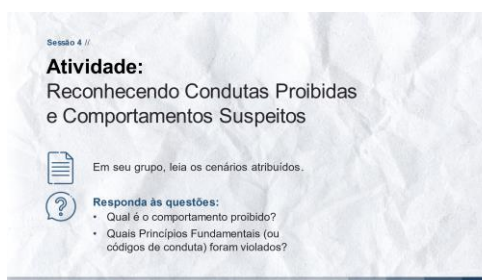
Duração: 50 minutos

Objetivo de Aprendizagem: Definir a EAAS em suas várias formas, reconhecer seu impacto e identificar comportamento proibido.

Slide: Sessão 4: Reconhecendo Condutas Proibidas e Comportamentos Suspeitos



Slide: Atividade: Reconhecendo Condutas Proibidas e Comportamentos Suspeitos



Duração deste slide/exercício: 45 minutos



Nota do facilitador: Apresente a Sessão Quatro: Reconhecendo Conduta Proibida e Comportamento Suspeito e o objetivo da sessão.



Facilitador diz:

Agora vamos rever exemplos de situações de exploração, abuso e assédio sexual. Com suas definições das três formas de má conduta sexual, identifique o comportamento proibido e o(s) princípio(s) fundamental(is) (ou Código de Conduta) que foram violados. Anote suas respostas e nomeie uma pessoa para relatar ao grupo maior. Referindo-se ao seu Folheto dos Seis Princípios Fundamentais, identificar por número qual Princípio Fundamental foi violado. Vamos enfatizar os princípios de 2 a 6, já que todos nós sabemos que as violações destes são consideradas como má conduta grave de acordo com o Princípio 1. Você tem 10 minutos.



Nota do facilitador:

Divida os participantes em grupos de quatro. Dê a cada grupo

Folheto 4: Identificando Conduta Proibida com cenários:

Grupo 1: Cenários 1 e 2

Grupo 2: Cenários 3 e 4

Grupo 3: Cenários 5 e 6

Grupo 4: Cenário 7

- Forneça um aviso de 5 minutos e 2 minutos aos grupos antes que os 10 minutos acabem.
- Reúna todos novamente, e no grupo maior, peça a cada representante de grupo que apresente a todos suas respostas aos cenários designados.

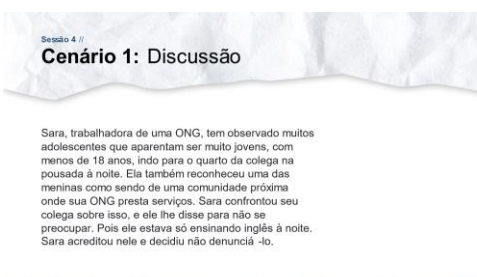
Nota Cultural: Todos os cenários podem ser adaptados ao contexto local. Insira nomes apropriados para cada cenário. Consulte o Anexo Um: Adaptação de Estudos de Caso para orientação sobre a adaptação de cenários. Ao adaptar cenários, certifique-se que haja cenários que abordem cada um dos Seis Princípios Fundamentais ou as principais disposições do Código de Conduta. Também é importante que os cenários sejam realistas para o contexto do programa, para que os títulos, tipo de trabalho, localização (campo de refugiados ou ambiente de desenvolvimento) possam ser todos modificados.





Nota para Entrega Online: Discussões online costumam levar mais, então você precisará adicionar tempo extra para sessões com grupos divididos e para discussão em grupos maiores. Os tempos de duração observados para esta seção são baseados em treinamento presencial. Se isso for conduzido online, reserve 5 minutos adicionais para discussões em grupos pequenos e maiores. O **Produtor** ou **Facilitador** pode anotar isso em um quadro branco online, ou, se não estiver disponível, pode compartilhar sua tela e digitar as respostas dos apresentadores participantes à medida que são mencionadas.

Slide: Cenário 1: Discussão

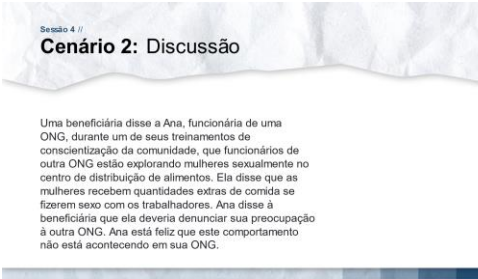

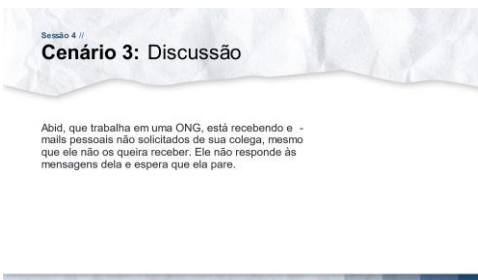



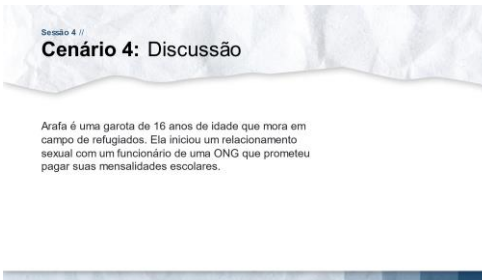

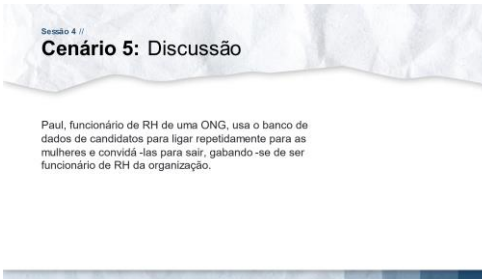

Discussão do Cenário 1, Nota do Facilitador:

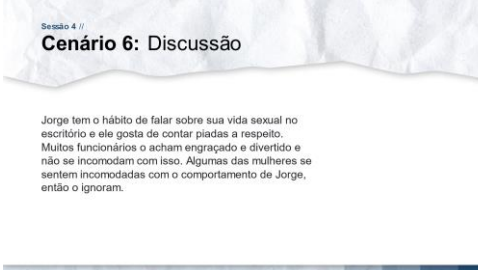

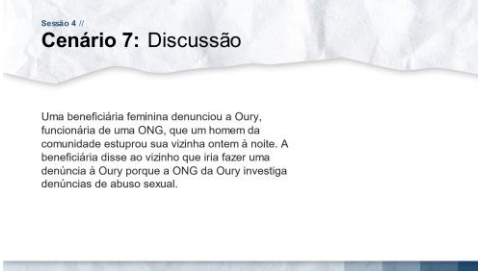

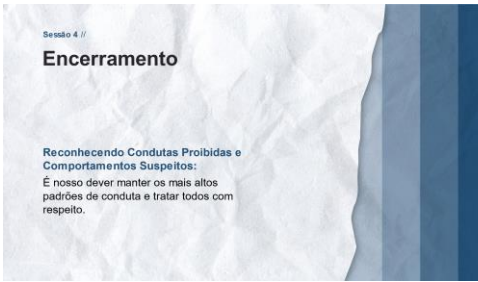
- Violações do princípio fundamental — 5 e possivelmente 2, 3, 6.
- Os participantes devem achar isso muito suspeito, pois poderia ser um caso de abuso sexual infantil. (nº 2).
- Se dinheiro ou presentes foram trocados por sexo, isso é uma violação do nº 3.
- A maioria das ONGs tem regras sobre não permitir que os beneficiários entrem em seus quartos. (nº 6)
- Mesmo que Sara acredite em seu colega, ela deve denunciar esta atividade a seu supervisor ou a um Ponto Focal. (nº 5)
- Os funcionários que têm suspeitas não devem investigar os assuntos por conta própria. Sara deve seguir a política de denúncia de sua organização. Ela poderia ter denunciado isso em vez de confrontar seu colega. Muitos funcionários não gostam de fazer denúncias sobre seus colegas. **Pergunte aos participantes por que este poderia ser o caso.**
- Os funcionários que denuncia de boa fé não precisam se preocupar se for determinado que não houve violações de EAS por parte do funcionário que eles denunciou. O risco para as meninas menores de idade é uma preocupação muito maior do que o que uma investigação pode concluir.




Nota Cultural: Em muitas culturas, os funcionários não denunciam qualquer irregularidade de um colega de trabalho. Há muitos motivos para isto, e você deve considerar explorar isto com seus participantes. Alguns dos motivos podem ser o medo de que um colega perca o emprego, medo de acusar alguém falsamente, medo de retaliação no trabalho ou na comunidade e medo dos outros impactos de EAAS que já foram discutidos. A prevenção é a melhor estratégia para ter um ambiente de trabalho livre de EAAS. Se estiver usando a sessão de Intervenção do Espectador do Módulo 2 como parte do treinamento, informe aos participantes que você também discutirá estratégias de prevenção com eles posteriormente no treinamento.

<p>Slide: Cenário 2: Discussão</p>  <p><small>Sessão 4 /</small> Cenário 2: Discussão</p> <p>Uma beneficiária disse a Ana, funcionária de uma ONG, durante um de seus treinamentos de conscientização da comunidade, que funcionários de outra ONG estão explorando mulheres sexualmente no centro de distribuição de alimentos. Ela disse que as mulheres recebem quantidades extras de comida se fizerem sexo com os trabalhadores. Ana disse à beneficiária que ela deveria denunciar sua preocupação à outra ONG. Ana está feliz que este comportamento não está acontecendo em sua ONG.</p>		<p>Discussão do Cenário 2:</p> <p>Nota do facilitador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Violações do princípio fundamental — 3,4 e 5 • Isso é exploração sexual em que os participantes do programa têm que trocar sexo por alguma coisa. Neste caso, trata-se de uma ajuda alimentar fornecida pela organização. (nº 3) • Os funcionários também são obrigados a denunciar preocupações ou suspeitas de EAS envolvendo funcionários de outras ONGs. (nº 5) • Os funcionários que tentam ter relações sexuais com os beneficiários também estão violando o nº 4. • Os funcionários devem comunicar sua preocupação ao seu supervisor, a qualquer Ponto Focal estabelecido ou a outros mecanismos estabelecidos dentro da organização (tais como uma linha anônima de denúncia de Ética ou um gerente sênior de confiança). Torna-se responsabilidade dos responsáveis pelo sistema de denúncias entrar em contato com a outra ONG sobre a preocupação. (nº 5) Mais adiante nesta sessão, você aprenderá mais sobre os sistemas de denúncias organizacionais e as diferentes maneiras de denunciar.
<p>Slide: Cenário 3: Discussão</p>  <p><small>Sessão 4 /</small> Cenário 3: Discussão</p> <p>Abid, que trabalha em uma ONG, está recebendo e-mails pessoais não solicitados de sua colega, mesmo que ele não os queira receber. Ele não responde às mensagens dela e espera que ela pare.</p>		<p>Discussão do Cenário 3:</p> <p>Nota do facilitador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Violações dos princípios fundamentais, nº 6. Isso é assédio sexual • Se os e-mails pessoais forem de natureza sexual, incluindo investidas indesejadas e pedidos repetidos de jantares ou encontros, isso é assédio sexual. Se essas mensagens são inoportunas, não de natureza sexual, elas são incômodas e inapropriadas, mas não são consideradas uma violação dos Seis Princípios. • Nós esperamos que Abid se sinta confortável e confiante em seu sistema de denúncias interno e que ele denuncie sua preocupação para seu supervisor, Ponto Focal, ou mecanismo de denúncias interno. • Abid poderia dizer ao colega para parar de enviar as mensagens, mas isso não é obrigatório. Não é incomum que os funcionários se sintam desconfortáveis ao enfrentar essas situações diretamente. Abid pode solicitar ao seu supervisor ou Ponto Focal para lidar com isso. • Se seu colega está em uma posição de poder, pode ser muito difícil para ele denunciar. Pergunte por que esse pode ser o caso. • Se a conduta tiver natureza sexual, o agressor também violou sua obrigação de criar e manter um ambiente que previne a exploração e o abuso sexual. O agressor é o culpado, mesmo que não tenha a intenção de assediar, se o receptor do comportamento perceber o comportamento como investidas indesejadas. A percepção recebida é vista pelas lentes de uma pessoa sensata que tem antecedentes e identidade semelhantes e está em uma situação semelhante à do receptor.

		<ul style="list-style-type: none"> Para que as investidas sejam “indesejadas”, a pessoa não precisa dizer as palavras “não” ou “pare”, porque sabemos que essas situações geralmente ocorrem com pessoas em posições de poder, e é difícil dizer “não” abertamente. Ao invés disso, olhamos se a resposta da pessoa estava “convidando” a conduta a continuar. Aqui, Abid não respondeu às mensagens, demonstrando que ele não estava interessado.
<p>Slide: Cenário 4: Discussão</p>  <p><small>Sessão 4 / 1</small> Cenário 4: Discussão</p> <p>Arafat é uma garota de 16 anos de idade que mora em campo de refugiados. Ela iniciou um relacionamento sexual com um funcionário de uma ONG que prometeu pagar suas mensalidades escolares.</p>		<p>Discussão do Cenário 4:</p> <p>Nota do facilitador:</p> <ul style="list-style-type: none"> Violações dos princípios fundamentais — 2 e 3 Isso é abuso sexual de criança porque Arafat é um menor. Qualquer atividade sexual com uma criança (menores de 18 anos, independente da idade de consentimento local) é abuso sexual. Crença equivocada com relação à idade de uma criança não é uma defesa. (nº 2) Oferecer dinheiro para pagar as mensalidades escolares também é uma violação dos princípios. (nº 3) Mesmo que o funcionário da ONG não tenha pago nenhuma mensalidade escolar, isso ainda é um abuso.
<p>Slide: Cenário 5: Discussão</p>  <p><small>Sessão 4 / 1</small> Cenário 5: Discussão</p> <p>Paul, funcionário de RH de uma ONG, usa o banco de dados de candidatos para ligar repetidamente para as mulheres e convidá-las para sair, gabando-se de ser funcionário de RH da organização.</p>		<p>Discussão do Cenário 5, Nota do Facilitador:</p> <p>Violação do princípio fundamental — 4</p> <p>Paul está usando sua posição na organização para propósitos sexuais. Ele tem acesso aos números de telefone somente por conta de sua posição na ONG. Ele não poderia acessar os números na base de dados sem sua posição. Ele está usando sua posição para convidar mulheres para encontros, e além disso tenta usar a influência de sua posição como diretor de RH para conseguir encontros.</p>

<p>Slide: Cenário 6: Discussão</p>  <p>Cenário 6: Discussão</p> <p>Jorge tem o hábito de falar sobre sua vida sexual no escritório e ele gosta de contar piadas a respeito. Muitos funcionários o acham engraçado e divertido e não se incomodam com isso. Algumas das mulheres se sentem incomodadas com o comportamento de Jorge, então o ignoram.</p>		<p>Discussão do Cenário 6:</p> <p>Nota do facilitador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Violação do princípio fundamental — 6. Esse comportamento é assédio sexual porque é de natureza sexual, e é um comportamento indesejado e ofensivo para alguns dos funcionários. • Jorge violou sua obrigação de criar e manter um ambiente que previne o abuso e a exploração sexual. Contar piadas ofensivas de natureza sexual é inapropriado no ambiente de trabalho. • Mesmo que alguns funcionários não se incomodem com esse comportamento, é um comportamento ofensivo para os outros e considerado assédio sexual. • O funcionário também precisa ser muito cuidadoso ao contar piadas, de natureza sexual ou não, de forma a não ofender funcionários ou diferentes habilidades, religiões, gêneros ou deficiências, por exemplo. Mesmo que os funcionários não sejam os alvos diretos das piadas sexuais, se essas conversas sexualizadas incomodarem os funcionários, eles têm o direito de denunciar o comportamento e esperar que ele pare.
<p>Slide: Cenário 7: Discussão</p>  <p>Cenário 7: Discussão</p> <p>Uma beneficiária feminina denunciou a Oury, funcionária de uma ONG, que um homem da comunidade estuprou sua vizinha ontem à noite. A beneficiária disse ao vizinho que iria fazer uma denúncia à Oury porque a ONG da Oury investiga denúncias de abuso sexual.</p>		<p>Discussão do Cenário 7:</p> <p>Nota do facilitador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esse é um caso de abuso sexual; no entanto, já que o agressor não é um trabalhador da ONG, esse não é um caso de uma violação do Código de Conduta da organização. • Oury ainda deve denunciar isso ao seu supervisor, mas o caso será tratado por um profissional de Violência Baseada em Gênero (VBG). • Casos de exploração e abuso sexual que acontecem entre membros da comunidade são tratados de acordo com protocolos de proteção contra VBG.
<p>Sessão 4: Encerramento</p>  <p>Encerramento</p> <p>Reconhecendo Condutas Proibidas e Comportamentos Suspeitos: É nosso dever manter os mais altos padrões de conduta e tratar todos com respeito.</p>		<p>Conclua a sessão. Duração: 2 a 5 minutos, dependendo do tempo restante da discussão 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. Nós esperamos que vocês tenham aprendido bastante e levem os principais conceitos de que a EAS está associado com um abuso de poder. Enquanto o funcionário do setor internacional do desenvolvimento/ajuda humanitária, é nosso dever manter os mais altos padrões de conduta e tratar todos com respeito.</p>
--	---	--

Sessão Cinco: O Processo de Denúncias

Duração: 120 minutos,

Objetivo da Sessão:

- Definir os principais elementos e princípios de um bom sistema de denúncias interno de EAS e descrever os sistemas de denúncia de suas próprias organizações.

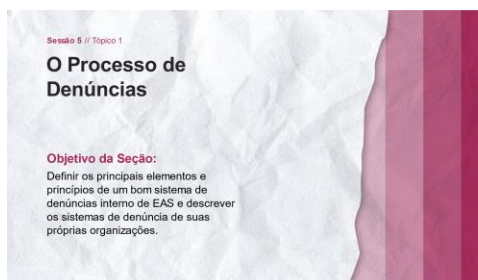
Tópico Um: Principais Princípios de um Sistema de Denúncia

Duração: 15

minutos, Objetivos de Aprendizagem:

- Definir os elementos e principais princípios de um bom sistema de denúncias interno de EAS

Slide: Sessão 5: O Processo de Denúncias



Duração deste(a) slide/atividade: 20 minutos, **Facilitador diz:**

Sabemos pelos Módulos sobre Padrões de Conduta que podemos identificar como é a exploração, o abuso e o assédio sexual e entender nossas obrigações de denunciá-los. Mas como podemos denunciar? O que acontece com nossas denúncias? Estas são perguntas importantes que você pode ter, e esta sessão o ajudará a entender o sistema de denúncias na organização.

Lembre-se, estamos falando sobre maneiras de denunciar exploração e abuso sexual quando você tiver suspeitas razoáveis de que isso está acontecendo, você tomar conhecimento ou for informado sobre isso.

Essa sessão foca apenas no nosso dever de denunciar e em entender como essas denúncias são tratadas pela organização. Não estamos discutindo nenhum mecanismo de denúncia que possa estar disponível na comunidade: apenas sobre como VOCÊ pode denunciar e o que acontece com sua denúncia.

Antes de nos aprofundarmos nos detalhes, vamos ver se podemos primeiro identificar alguns dos principais princípios que são importantes ao criar e operar um sistema de denúncias interno dos funcionários.

<div data-bbox="204 367 676 645"> <p>Sessão 5 // Tópico 1</p> <h3>Quais São os Princípios Fundamentais de um Bom Sistema de Tratamento de Denúncias</h3> <p>Atividade: Faça um brainstorming e registre suas respostas.</p> </div> <div data-bbox="204 674 676 952"> <p>Sessão 5 // Tópico 1</p> <h3>Principais Princípios de um Bom Sistema de Denúncias</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Confidencialidade • Transparência • Acessibilidade • Independência • Imparcialidade • Integridade • Pontualidade • Centrada no sobrevivente • Responsável • Minucioso • Segurança/proteção • Bem-estar • Objetividade </div>	<div data-bbox="730 367 770 405"> </div>	<p>Facilitador diz:</p> <p><i>Quais são os principais princípios de um bom sistema de tratamento de denúncia interno?</i></p> <p>Registre as respostas em um papel flipchart. Se as pessoas parecerem travadas, você pode começar a lista escrevendo uma ou duas ideias.</p> <p>Espera respostas que estão incluídas abaixo, com anotações sobre por que elas são importantes. (Mostre o slide enquanto passa pelos princípios.) Você pode obter respostas ou termos diferentes, mas a maioria dos conceitos abordados abaixo serão levantados. Como facilitador, certifique-se de resumir e reforçar todos os pontos levantados pelos participantes, destacando os conceitos abaixo. Lembre-se de que esses princípios se aplicam a todo o sistema de tratamento de denúncias — desde o recebimento de denúncias em campo, passando pelos gerentes seniores, até a investigação de alegações de má conduta pelo funcionário interno ou externo apropriada.</p> <p>Confidencialidade: (dos detalhes) Os denunciantes precisam ter certeza de que suas denúncias não se tornarão fofocas na organização e na comunidade e que as denúncias serão compartilhadas apenas com aqueles que “precisam saber” ou estão diretamente envolvidos na revisão da denúncia e na condução quaisquer investigações. Confidencialidade não significa envergonhar um sobrevivente por levantar questões OU acobertar irregularidades por parte do funcionário. O objetivo é proteger os indivíduos envolvidos de possíveis retaliações ou outros danos, além de garantir que um sobrevivente tenha a oportunidade de dizer às pessoas ao seu redor se/quando quiser ou não que isso seja feito por ele.</p> <p>Transparência: (do processo) O funcionário geralmente deve saber quem está envolvido no processo, alguns princípios gerais de como as denúncias são a, e quais são as etapas básicas do processo. Isso é complementar, não contraditório, à confidencialidade. Deve haver transparência sobre o processo geral e confidencialidade sobre as denúncias e detalhes específicos.</p> <p>O processo é bem conhecido/acessível: O mecanismo e o processo de denúncia devem ser discutidos e bem informados para que as pessoas saibam onde denunciar. Deve incluir meios de denunciar para todos os funcionários, incluindo voluntários e aqueles que não têm computadores ou telefones designados.</p> <p>Independência: Um processo de denúncias deve ter um grau de independência. Se o seu supervisor for o sujeito da denúncia, você nunca deve se reportar a ele, e essa pessoa, ou qualquer outra que possa ser implicada pela denúncia, não deve estar envolvida no tratamento da sua denúncia. Deve haver certo nível de independência dos que investigam as alegações em relação aos envolvidos na alegação.</p>
--	--	--

		<p>Imparcialidade: Um sistema de denúncias não prejudica as denúncias, seja deixando-as de lado como não sendo possivelmente verdadeiros ou tratando a denúncia como verdade absoluta. Um bom sistema de denúncias recebe todas as denúncias e encaminha para a pessoa apropriada para avaliar e revisar objetivamente e investigar quando necessário.</p> <p>Integridade: O sistema é operado de forma a manter consistentemente os outros princípios (como confidencialidade e imparcialidade) e não muda dependendo de quem apresenta uma denúncia ou de quem é o sujeito da denúncia. Isso significa que as denúncias contra o Chefe de Gabinete são levadas tão a sério e investigadas tão prontamente quanto uma denúncia contra um membro da equipe de nível inferior.</p> <p>Pontualidade: Como as denúncias envolvem questões delicadas e muitas vezes questões de danos físicos e/ou emocionais, as denúncias devem ser tratadas e resolvidas o mais rápido possível. Os encaminhamentos para os serviços de apoio aos sobreviventes são realizados com a maior brevidade possível e não dependem da finalização do processo de investigação.</p> <p>Centrada no Sobrevivente: O sistema garante que as necessidades, desejos e preocupações de segurança de um sobrevivente sejam considerados durante o processo de denúncia e investigação. Um sobrevivente pode decidir que tipo de serviços de apoio precisa (médico, jurídico, psicossocial) e como deseja participar de um processo de investigação. Isso significa ter serviços de referência mapeados antes de qualquer denúncia, disponíveis no idioma do sobrevivente.</p> <p>Responsável: Um sistema de denúncia pode precisar prestar contas aos doadores (e exigir que os doadores sejam informados sobre as denúncias recebidas e como elas são tratadas), bem como às autoridades nacionais, denunciando determinada conduta à aplicação da lei quando exigido pela lei local (como quando pode haver crianças sobreviventes de abuso criminal).</p> <p>Minucioso: Um bom sistema de denúncias será minucioso na tentativa de compreender a natureza e circunstâncias dos eventos na denúncia, e conduzir investigações quando necessário</p>
--	--	---

		<p>Segurança, proteção e bem-estar: Segurança, proteção e bem-estar deve ser considerado na forma como uma denúncia é recebida e para todas as pessoas. Exige abordar consistentemente quaisquer riscos para as pessoas envolvidas na denúncia, desde sobreviventes a testemunhas, membros da comunidade, funcionários e o sujeito das alegações.</p> <p>Objetividade: Isso se sobrepõe à imparcialidade. Ao analisar e investigar uma denúncia, as pessoas envolvidas devem buscar todas as evidências disponíveis, tanto a favor quanto contra o denunciante, e tanto a favor quanto contra o sujeito das denúncias.</p>
--	--	--



Nota Linguística: Conceitos e princípios sempre podem ser difíceis de traduzir entre idiomas e culturas. É menos importante que você utilize termos específicos listados aqui do que uma boa tradução da descrição do termo identificado. Solicite aos participantes várias palavras diferentes que possam definir os conceitos, tanto em línguas dominantes como não dominantes.



Entrega Online: Considere usar o recurso do quadro branco em sua plataforma remota para coletar respostas. Você pode fazer com que as pessoas falem diretamente. Se as pessoas não estiverem ativas, você pode tentar pedir às pessoas que digitem as respostas na caixa de bate-papo e fazer com que o produtor capture essas respostas no quadro branco. O produtor também pode digitar diretamente em um programa de Documento em letras maiores e compartilhar a tela. Assim que as pessoas compartilharem por escrito, você pode pedir às pessoas que se voluntariem para explicar suas respostas. Outra opção seria usar a ferramenta gratuita do Mentimeter.com, que permite que você faça a pergunta da pesquisa “Quais são os principais princípios para um bom sistema de tratamento de denúncias interno?” e faça com que as respostas dos participantes apareçam em uma nuvem de palavras. Você pode convidar os participantes a explicar os termos que utilizaram.

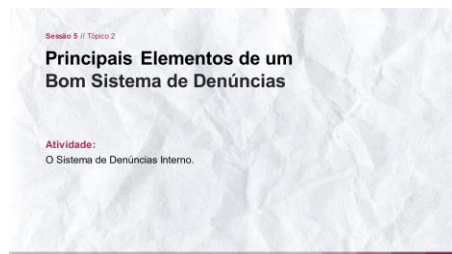
Tópico Dois: Principais Elementos de um Bom Sistema de Denúncias

Duração: 45 minutos

NOTA: Existem duas opções para entregar esta sessão.

OPÇÃO 1: Fornece orientação sobre como adaptar a atividade para um sistema de denúncias organizacional individual.

OPÇÃO 2: Fornece orientação para fornecer a pequenas organizações que podem estar trabalhando no fortalecimento de seu sistema de tratamento de denúncias interno.



OPÇÃO 1

Slide/Atividade: Os 5Ws e o 1H de um Sistema de Denúncias Interno



Os participantes trabalham no Folheto 5 ETAPA 1

OPÇÃO 1

Nota do facilitador:

Este exercício requer preparação prévia e produção de folhetos e ferramentas personalizadas com base nas políticas e procedimentos da organização.




O objetivo deste exercício é que os funcionários compreendam as etapas básicas do sistema de tratamento de denúncias da organização. É ideal para organizações com um sistema de denúncias bem desenvolvido e documentado.

PREPARAÇÃO

ETAPA 1. Revise a política e/ou os procedimentos da organização para denunciar a má conduta de funcionários e quaisquer políticas ou procedimentos especializados para denunciar a exploração e o abuso sexual. Algumas vezes são chamadas de "Políticas de Denúncia" ou "Procedimentos de Tratamento de Queixas". Certifique-se de encontrar aqueles que abordam as queixas de EAS, e não as queixas gerais de recursos humanos sobre conflitos interpessoais no local de trabalho. Usando as seguintes categorias e perguntas, copie e cole as seções relevantes em um novo documento que você usará como folheto para esta sessão ou parafraseie as respostas da política (idealmente, em uma ou duas frases). As respostas de exemplo estão incluídas abaixo para orientação, mas certifique-se de completá-la com base no sistema de denúncias da organização. Se a política ou os procedimentos não puderem responder a uma das perguntas, deixe-a fora da lista. Esta lista também está incluída no anexo como *Folheto Cinco: Os 5Ws e 1H de um Sistema de Denúncias Interno*.

		<p>1) Quem (Who)?</p> <ul style="list-style-type: none"> – tem a obrigação de denunciar conhecimento ou suspeita de exploração e abuso sexual? (Por exemplo, todos os funcionários, membros do conselho e funcionários têm a obrigação de denunciar a EAS.) – tem a responsabilidade final pela supervisão do processo de tratamento das denúncias? (Por exemplo, Departamento da Sede, como o Presidente ou RH ou Ética ou Jurídico tem a responsabilidade final pela supervisão do processo de tratamento de denúncias). – conduz as investigações? (Por exemplo, a equipe de H.Q. responsável pela supervisão da investigação designa um investigador interno ou externo independente). – chega a conclusões e impõe sanções disciplinares? (Por exemplo, o gerente mais sênior do funcionário acusado de irregularidades toma decisões sobre sanções disciplinares, com a contribuição do RH, Jurídico e/ou Ética.) – mais deve ser notificado sobre as alegações e quem deve notificá-las? (Por exemplo, os doadores podem precisar ser notificados de alegações de EAS. A notificação do doador é feita pela equipe da Sede responsável pela supervisão da investigação. Quando há obrigações de denúncia obrigatória de abuso infantil sob a legislação nacional, o Diretor do país deve consultar o Departamento Jurídico sobre esse processo. <p>2) O que/Quais (What)?</p> <ul style="list-style-type: none"> – acontece após uma denúncia ser arquivada? Quais são as primeiras etapas para tratar com a denúncia? (Por exemplo, após uma denúncia ser arquivada localmente, ele deve ser encaminhado ao departamento da Sede responsável para revisão e orientação. Essa equipe avaliará a denúncia e determinará as próximas etapas. Se as alegações envolverem um membro da Equipe Executiva, o Conselho de Administração será informado). – acontece se a denúncia envolver funcionários de outra agência? (Por exemplo, após a denúncia ser encaminhada para a Sede responsável. Departamento, será encaminhado à agência envolvida, em consulta com a equipe do país). – são os principais princípios são usados ao tratar a denúncia? (Por exemplo, todas as denúncias são tratadas com os princípios de Confidencialidade, Independência, Pontualidade, Integridade e Centrada no Sobrevivente.) – são as responsabilidades do denunciante após denunciar? (Por exemplo, todos os funcionários devem manter a confidencialidade de seu envolvimento no processo de investigação e o que eles discutem com os investigadores. Os funcionários devem
--	--	---

		<p>nunca investigar a si mesmos, mas devem denunciar através de um canal apropriado).</p> <ul style="list-style-type: none"> - são as principais etapas no processo de investigação? (Por exemplo, se a denúncia for arquivada no país, ela deve ser encaminhada para a equipe da Sede responsável para supervisão e revisão. A alegação é revisada para determinar se é necessária mais informação ou se há informação suficiente de uma possível violação de EAS para iniciar uma investigação. Uma equipe de investigação é formada e gerenciada pelo gerente sênior no país. A investigação é conduzida através da revisão de documentos e de entrevistas com os denunciantes, testemunhas e o sujeito das alegações. Os investigadores fazem descobertas factuais sobre o que aconteceu, e o gerente sênior decide se esses fatos são uma violação da política e sanções disciplinares apropriadas, em consulta com o RH, Jurídico ou Ética. Melhorias no treinamento e nos procedimentos são identificadas para minimizar a ocorrência de futuras alegações e/ou incidentes.) <p>3) Quando (When)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - você deve fazer uma denúncia? (Por exemplo, você deve fazer uma denuncia assim que tomar conhecimento de fatos que o levem a acreditar que pode haver uma violação dos padrões de EAS.) - existe um prazo para fazer a denúncia? (Por exemplo, não existe prazo para fazer uma denúncia.) <p>4) Onde/ou para quem (Where)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - um membro da equipe faz uma denúncia inicial? (Certifique-se de incluir todas as opções.) (Por exemplo, o funcionário pode se reportar a seu supervisor, representante de RH, um membro sênior da administração do país ou a uma linha direta anônima (via web, e-mail ou telefone), o que for mais confortável e onde o membro da equipe se sentir mais confortável confiante na resposta. Os funcionários não são obrigados a denunciar a pessoa que é o sujeito da denúncia e devem identificar o canal alternativo de denúncia.) <p>5) Como (How) as pessoas são protegidas?</p> <ul style="list-style-type: none"> - um funcionário denunciante está protegido após registrar uma denúncia? (Por exemplo, o funcionário não pode sofrer retaliação por registrar uma denúncia ou participar de uma investigação. A retaliação inclui rescisão do contrato de trabalho, rebaixamento ou discriminação de outra forma no exercício das funções.) - os sobreviventes são apoiados/protegidos no processo de denúncia e investigação? (Por exemplo, os sobreviventes têm direito a encaminhamento para serviços de apoio para assistência médica, psicossocial ou jurídica assim que as denúncias são feitas e não dependem do resultado da
--	--	---

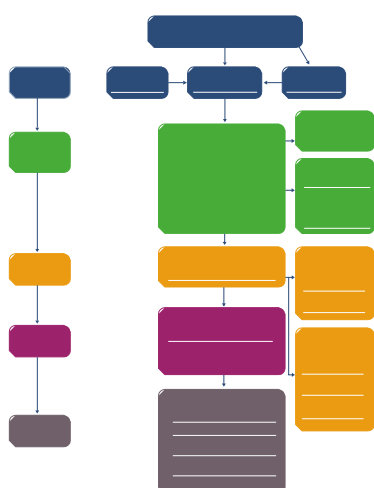
<p>Participantes trabalham no Folheto 5 ETAPA 2</p> <p>Participantes trabalham no Folheto 5 ETAPA 3</p> <p>Participantes trabalham no Folheto Seis ETAPA 4</p>	  	<p>investigação. Qualquer investigação será conduzida de forma a não colocar o sobrevivente em risco de mais danos ou a mitigar significativamente tais riscos).</p> <p>6) Por que (Why)?</p> <ul style="list-style-type: none"> – nós temos um processo de denúncias? (DICA: Procure na seção de propósito ou objetivo da política que expressa a importância da política) (Por exemplo, nossa organização valoriza a segurança e a dignidade do nosso funcionário e das comunidades que apoiamos, e esperamos que o funcionário siga os mais altos padrões de conduta profissional. Nós temos um processo de denúncias para garantir que, se algum funcionário violar esses princípios, possamos responsabilizá-lo e interromper o comportamento prejudicial.) <p>ETAPA 2. Prepare um documento que liste todas as respostas para as questões, em uma fonte 14-16 pts. para melhor leitura. Certifique-se de que cada resposta seja um parágrafo separado. Recorte cada resposta e misture a ordem em uma pilha.</p> <p>ETAPA 3: Prepare seis folhas flipchart diferente. No topo deve estar o título da categoria (Quem, O quê, Quando, Onde, Como e Por quê). Desenhe uma bem linha no centro. No lado esquerdo, escreva as perguntas estimulantes. Durante o treinamento, você distribuirá aleatoriamente as respostas recortadas para pequenos grupos, e eles serão responsáveis por colar no lado direito do papel flipchart, combinando sua resposta com a pergunta apropriada.</p> <p>ETAPA 4: Complete o fluxograma em branco no <i>Folheto Seis: Exemplo de um Fluxograma de Denúncias</i>, inserindo as respostas relevantes para a organização. Se sua organização já possui um fluxograma com detalhes suficientes, imprima-o e esteja preparado para compartilhá-lo.</p> <p>DURANTE O TREINAMENTO: 45 minutos</p> <p>Nota do facilitador:</p> <p>Cole os seis papéis flipchart com os títulos (Quem, O quê, Quando, Onde, Por que e Como) em volta da sala logo que você estiver começando a atividade, com a ajuda de um colega, se possível. Certifique-se de ter até três rolos de fita à mão para cada um dos três grupos.</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Agora que identificamos alguns dos principais princípios para um bom sistema de tratamento de denúncias, vamos explorar com mais detalhes como é o processo de denúncias nesta organização e ver como esses princípios aparecem.</p>
--	---	--

		<p>Vamos nos dividir em 3 grupos iguais (agrupando por áreas de assento). Como vocês podem ver ao redor da sala, eu pendurei seis folhas diferentes, com os 5Ws e 1H de um sistema de denúncias básico: Quem, O quê, Quando, Onde, Por quê e Como. Em cada uma dessas categorias, você verá perguntas instigantes, como "Quem tem a obrigação de denunciar?" e onde você registra uma denúncia?</p> <p>Vou agora distribuir de 5 a 6 declarações para cada grupo, em ordem aleatória, contendo as respostas para todas as perguntas nas folhas. Cada grupo colará sua resposta na coluna da direita, próxima à questão na coluna da esquerda. Como grupo, estamos reunindo os principais elementos do sistema de denúncias da organização. Ao fazer isso, tenha em mente como esses elementos também se relacionam com alguns dos Principais Princípios de um Sistema de Denúncias em nossa primeira folha flipchart.</p> <p>Vamos levar de 10 a 15 minutos para colocar suas peças em seus lugares corretos e, então, podemos revisar juntos todo o processo.</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Vamos nos juntar novamente para revisar o processo de denúncias. Vamos responder cada uma das perguntas abaixo das Categorias, começando com "Quem". Eu pediria a um representante do grupo que postou a resposta para compartilhá-la e adicionar quaisquer comentários ou observações, especialmente sobre como isso pode se relacionar com um de nossos principais princípios.</p> <p>Nota do facilitador:</p> <p>Um resumo sobre os 5Ws e 1H deve levar aproximadamente 20 minutos. Como um resumo para esse exercício, uma vez que você passou por todas as categorias, distribua o <u>Folheto Seis. Planilha 2: Exemplo de um Fluxograma</u>, que você já completou para a organização na Etapa 4 da Preparação. Você também pode usar o Fluxograma de Denúncias Organizacionais, se eles tiverem um.</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Para facilitar ainda mais o entendimento desse processo, vamos rever juntos esse fluxograma, que mostra onde denunciar, quem está envolvido no processo e as etapas básicas.</p> <p>Nota do facilitador:</p> <p>Certifique-se de fazer uso do seu Estacionamento! Você pode receber perguntas muito específicas sobre denúncias e investigações para as quais pode não ter as respostas. Está tudo bem. Você nunca deve tentar responder uma pergunta se você não tem certeza. Marque a pergunta no "Estacionamento" e encaminhe-a para a pessoa certa que pode fornecer uma resposta. Certifique-se de que você ou a pessoa responsável pela resposta a compartilhe com todos os participantes por meio de alguma forma de comunicação. Além disso, certifique-se de adicioná-lo a uma folha de Perguntas Frequentes para a organização.</p>
--	--	--



Entrega Online: Considerando a plataforma de treinamento remoto disponível e a tecnologia disponível, pense nas melhores maneiras de concluir essa atividade em pequenos grupos. Considere a distribuição de cópias eletrônicas dos procedimentos de denúncias organizacionais, atribuindo a cada pequeno grupo uma categoria (ou várias categorias com aqueles com menos perguntas) e, em seguida, cada grupo presente na(s) categoria(s) atribuída(s) ao grupo maior. Outra opção seria criar Documentos compartilhados (no Teams ou Google Docs) ou Post-Its Virtuais (Jamboard da Google ou Miro no Teams) e organizar conforme mostrado no Folheto/Planilha Cinco: Os 5Ws e 1H dos Sistemas de Denúncias. Divida as pessoas em salas de apoio e providencie um conjunto único de respostas para cada grupo em um documento compartilhado. Cada grupo posta suas respostas (seja copiando/colando em um Documento compartilhado ou em um Post-It Virtual) no Documento Mestre mostrando todas as categorias. Discuta a atividade com o grupo maior conforme descrito acima. Ainda, considere compartilhar a tela do fluxograma completo do Folheto/Planilha Seis: Exemplo de Fluxograma ou fluxograma de denúncias da própria organização.

FOLHETO:
OPÇÃO 2: Folheto 6, Planilha Dois:
Exemplo de Fluxograma



OPÇÃO 2

Nota do facilitador: Este exercício requer alguma preparação prévia e algum conhecimento do sistema de denúncias interno da organização, na prática, mesmo que não esteja totalmente documentado.


O objetivo deste exercício é que os funcionários das organizações menores entenda as etapas básicas do sistema de tratamento de denúncias da organização, seja capaz de identificar as pessoas responsáveis em diferentes etapas e identifique quaisquer lacunas que possam ser abordadas. É ideal para organizações com o início de um sistema de denúncias interno que desejam garantir o cumprimento de alguns requisitos mínimos em relação ao seu tamanho e escopo.

PREPARAÇÃO

Rever a política (ou procedimentos) da organização sobre a denúncia de má conduta dos funcionários e quaisquer políticas ou procedimentos especializados sobre a denúncia de exploração, abuso e assédio sexual. Algumas vezes são chamadas de "Políticas de Denúncias" ou "Procedimentos de Tratamento de Queixas" ou estão incorporadas nos Manuais dos Funcionários. Certifique-se de encontrar aqueles que abordam as queixas de EAAS e não as queixas gerais de recursos humanos sobre conflitos interpessoais no local de trabalho. Baseado nos recursos disponíveis e/ou no conhecimento que você tem da prática, você deve tentar preencher os espaços em branco na Parte 2 do *Folheto Seis, Planilha 2: Exemplo de Fluxograma*. Mesmo que você não consiga completar todas as partes, isso lhe dará uma boa noção de quais procedimentos da organização e as lacunas.

Se você não conseguir obter materiais escritos ou a organização não formalizou o processo, esta é uma oportunidade para orientar a organização ao longo das principais etapas de um processo de denúncias interno e ajudá-lo a pensar nas pessoas responsáveis pelas diferentes etapas.

	<div data-bbox="727 409 770 448"></div> <div data-bbox="727 645 770 694"></div> <div data-bbox="727 824 770 862"></div> <div data-bbox="727 1189 770 1238"></div> <div data-bbox="727 1592 770 1630"></div>	<p>DURANTE O TREINAMENTO</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Vamos rever um exemplo de fluxograma sobre as melhores práticas de um sistema de tratamento de denúncias interno. Em seguida, distribuiremos um fluxograma para você preencher com base em suas políticas e procedimentos atuais, a fim de entender como funciona atualmente e onde pode haver melhorias.</p> <p>Nota do facilitador:</p> <p>Revise as etapas do fluxograma por cerca de 20 minutos.</p> <p>Em seguida, distribua quaisquer procedimentos de denúncias organizacionais para referência.</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Vamos nos dividir em pequenos grupos. (NOTA: Os grupos podem ter entre 3 a 5 pessoas, dependendo do tamanho geral do grupo).</p> <p>Vamos levar 20 minutos em grupos para preencher a segunda parte do Folheto que contém lacunas no fluxograma para as diferentes responsabilidades. Se você não tiver certeza de uma resposta, pode deixá-la em branco e discuti-la no grupo maior. Se não estiver especificado em seus procedimentos, mas você acha que sabe a resposta, inclua-o, mas observe que não está por escrito.</p> <p>Nota do facilitador:</p> <p>Se a organização tiver algum tipo de procedimento escrito, peça aos participantes que se refiram a eles para completar o quadro. Se existe uma "prática" que é conhecida mas não documentada oficialmente, eles podem usar isso também. Observe aos participantes que esta pode ser uma boa oportunidade para usar o fluxograma para ajudar a documentar formalmente seus procedimentos.</p> <p>Durante as sessões de discussão, certifique-se de mostrar o documento do fluxograma na tela e insira as respostas do grupo à medida que avançam.</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Vamos voltar para o grupo maior e comparar as notas em nossos fluxogramas. Um grupo pode nos ajudar a começar e identificar os diferentes métodos de denúncias? Algum outro grupo tem algo diferente a acrescentar?</p>
--	---	---

		<p>Nota do facilitador:</p> <p>Registre as respostas do grupo e passe pelas próximas etapas (Avaliação Inicial, Plano de Investigação, Conduzindo a Investigação e Concluindo a Investigação) tendo diferentes grupos liderando cada etapa e pedindo a outros grupos que compartilhem quaisquer respostas diferentes.</p> <p>Deixe que os próprios participantes troquem ideias sobre por que algo é ou não é apropriado de incluir. Onde houver desacordo ou confusão sobre qual é a melhor resposta, lembre os participantes de verem as perguntas através de um dos Principais Princípios dos sistemas de denúncias que foram discutidos, para ajudar a encontrar uma boa resposta. Lembre-se de que raramente há respostas “erradas” para essas perguntas, mas há respostas que podem ser “melhores” do que outras, quando guiadas por esses princípios.</p> <p><u>Principais Princípios (para referência)</u></p> <p>Confidencialidade (dos detalhes): Os denunciantes precisam ter certeza de que suas denúncias não se tornarão fofocas na organização e na comunidade e que as denúncias serão compartilhados apenas com aqueles que “precisam saber” ou estão diretamente envolvidos na revisão da denúncia e na condução quaisquer investigações.</p> <p>Transparência (do processo): O funcionário geralmente deve saber quem está envolvido no processo, alguns princípios gerais de como as denúncias são a, e quais são as etapas básicas do processo. Isso é complementar, não contraditório, à confidencialidade. Deve haver transparência sobre o processo geral e confidencialidade sobre as denúncias e detalhes específicos.</p> <p>O processo é bem conhecido/acessível: O mecanismo de denúncia para funcionários e todo o processo devem ser discutidos e bem divulgados para que os funcionários saibam onde denunciar, e deve incluir meios de denúncia para todos os funcionários, incluindo voluntários e aqueles sem computadores ou telefones designados, bem como opções anônimas e em idiomas locais que eles entendam.</p> <p>Independência: Um processo de denúncias deve ter um grau de independência. Se o seu supervisor for o sujeito da denúncia, você nunca deve se reportar a ele e essa pessoa não deve estar envolvida no tratamento da sua denúncia. Deve haver algum nível de independência daqueles que investigam e tomam decisões sobre as alegações daqueles envolvidos na alegação.</p>
--	---	--

		<p>Imparcialidade: Um sistema de denúncias não prejudica as denúncias, seja deixando-as de lado como não sendo possivelmente verdadeiros ou tratando a denúncia como verdade absoluta. Um bom sistema de denúncias recebe todas as denúncias e encaminha para a pessoa apropriada para avaliar e revisar objetivamente e investigar quando necessário.</p> <p>Integridade: O sistema é operado de forma a manter consistentemente os outros princípios (como confidencialidade e imparcialidade) e não muda dependendo de quem apresenta uma denúncia ou de quem é o sujeito da denúncia.</p> <p>Segurança, proteção e bem-estar: Segurança, proteção e bem-estar são considerados na forma como uma denúncia é recebida e para todas as pessoas. Exige abordar consistentemente quaisquer riscos para as pessoas envolvidas na denúncia, desde sobreviventes a testemunhas, membros da comunidade, funcionários e o sujeito das alegações.</p>
--	--	--



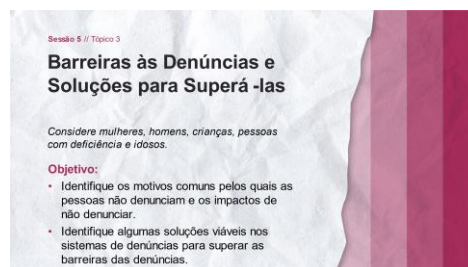
Entrega Online: Considerando a plataforma de treinamento remoto disponível e a tecnologia disponível, pense nas melhores maneiras de concluir essa atividade em pequenos grupos. Considere a distribuição de cópias eletrônicas de quaisquer procedimentos de denúncias organizacionais, juntamente com uma cópia da *Folheto Seis. Planilha 2: Exemplo de fluxograma* em um documento compartilhado (em Teams ou Google Docs), com uma cópia individual para cada grupo. Após revisar o Fluxograma de Exemplo na Parte 1 do Folheto, divida as pessoas em salas de descanso e faça com que cada grupo conclua a Parte 2 preenchendo os espaços em branco em cada linha com a pessoa responsável. Ao retornar ao grupo maior, peça ao produtor que compartilhe uma tela com a Parte 2 da Planilha e preencha os espaços em branco com as respostas do grupo, com as dicas de discussão indicadas acima.

Tópico Três: Barreiras às Denúncias e Soluções para Superá-las

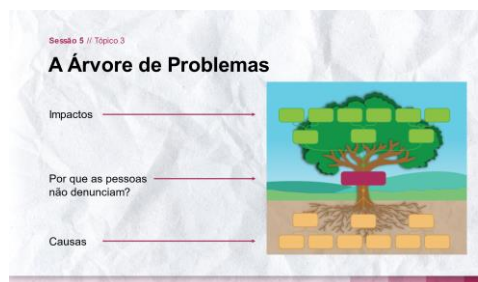
Duração: 60 minutos,

Objetivos de Aprendizagem:

- Identifique os motivos comuns pelos quais as pessoas não denunciam e os impactos de não denunciar
- Identifique algumas soluções viáveis nos sistemas de denúncias para superar as barreiras das denúncias



Slide: A Árvore de Problemas



Desenhe sua própria árvore:

Raízes = causas

Folhas = impactos

Grupo 1: Razões pelas quais as mulheres não denunciam Grupo 2: Razões pelas quais os homens não denunciam Grupo 3: Razões pelas quais as crianças não denunciam

Grupo 4: Razões pelas quais as pessoas com deficiência física não denunciam

Grupo 5: Razões pelas quais os idosos não denunciam



Duração deste(a) slide/atividade: 20 minutos



Facilitador diz:

Agora vamos explorar alguns dos motivos pelos quais as pessoas não denunciam quando já presenciaram a EAS, criando uma "árvore de problemas".

Cada grupo vai desenhar sua própria árvore — o tronco da árvore é o "problema" — pessoas que não denunciam violações de EAS. As "raízes" são as causas: Por que as pessoas não denunciam? As "folhas" são os impactos: O que acontece quando as pessoas não denunciam?

Nota do facilitador:

Prepare uma árvore de exemplo para mostrar ao grupo. Em seguida, divida os participantes em grupos menores de quatro a cinco pessoas cada, contando de 1 a 5, ou algum outro método de agrupamento criativo, como mês de aniversário, altura, estação favorita, etc. Atribua a cada grupo um dos seguintes:

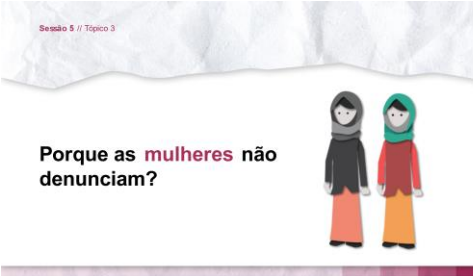



1. Razões pelas quais as mulheres não denunciam
2. Razões pelas quais os homens não denunciam
3. Razões pelas quais as crianças não denunciam
4. Razões pelas quais as pessoas com deficiência física não denunciam
5. Razões pelas quais os idosos não denunciam

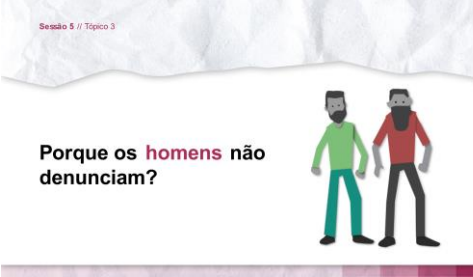
Dê a cada grupo um papel flipchart e marcadores e diga que eles têm 15 minutos para criar sua árvore/documentar suas respostas.



Os grupos podem selecionar uma pessoa para relatar ao grupo maior, mas todos são bem-vindos para contribuir.





Circule pela sala enquanto os participantes estão trabalhando para garantir que todos estejam no caminho certo e para responder a quaisquer perguntas. Forneça um aviso de 5 e de 2 minutos antes que o tempo acabe. Chame todos de volta novamente e peça aos grupos para se apresentarem um a um por cerca de 5 minutos cada.



<p>Discussão: Razões pelas quais as mulheres não denunciam na discussão</p>  <p>Slide 8 // Tópico 3</p> <p>Porque as mulheres não denunciam?</p>	  	<p>Duração deste(a) slide/atividade: 5 minutos</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Poderia ser Grupo Um: Razões pelas quais as mulheres não denunciam, apresente sua árvore para todos, por favor?</p> <p>Nota do facilitador:</p> <p>Dê ao grupo de 1 a 5 minutos para compartilhar suas causas e impactos da árvore de problemas. O Grupo Um não tem que abordar todas as causas e impactos, mas ao final da denúncia com o Grupo Cinco todas esses motivos devem ser abordados.</p> <p>Sabemos que muitos dos itens da lista do Grupo Um aqui também serão discutidos pelos outros grupos. Os itens em outras listas também poderiam aparecer aqui. O objetivo é identificar os problemas comuns e sobrepostos e os que podem ser mais específicos para determinados grupos.</p> <p><u>Razões para não informar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Medo de represálias e outras consequências • Medo de não ser levado a sério • Medo de um oficial sênior e/ou membro da equipe expatriado • Medo de "dar errado" • Medo de que os recursos da ONG sejam cortados • Medo de perder o emprego • Não é considerada uma prática aceitável no país/região (por exemplo, as mulheres são culpadas em tais situações porque não estão "agindo adequadamente") • Não é considerado aceitável desafiar aqueles que estão em posição de autoridade • Desconhecimento do processo de denúncias • Falta de entendimento de qual tipo de "prova" é necessária para apoiar (OBSERVAÇÃO: Somente suspeitas e preocupações razoáveis apoiadas por ações ou declarações observáveis) • Crença de que nada vai mudar • Vergonha e estigma
---	---	--

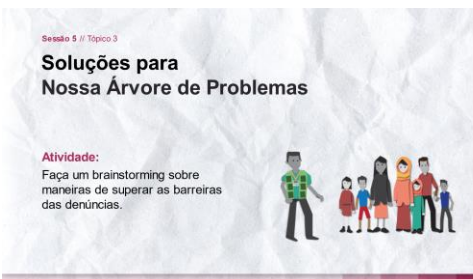


		<p><u>Impactos de não denunciar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • A EAS continua e mais pessoas são prejudicadas • Incapacidade de identificar os agressores • Os sobreviventes não recebem o apoio e os serviços de que necessitam e merecem • Sobreviventes que sofrem de depressão, estresse e trauma podem recorrer a mecanismos de enfrentamento negativos (automutilação, dependência de drogas/álcool, ferir outras pessoas) • Os agressores sentem que podem agir sem consequências e causar danos maiores ainda • As comunidades perdem a confiança na ONG e deixam de cooperar • As comunidades ficam com raiva da ONG e resolvem o problema por conta própria • A ONG ganha má reputação e é incapaz de atrair bons candidatos ou financiamento
<p>Discussão: Razões pelas quais os homens não denunciam na discussão</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>Duração deste(a) slide/atividade: 5 minutos</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Poderia ser Grupo Dois: Razões pelas quais os homens não denunciam, apresente sua árvore para todos, por favor?</p> <p>Nota do facilitador:</p> <p>Dê ao Grupo Dois cerca de 5 minutos para compartilhar sua árvore de problemas. Além dos itens abordados pelo Grupo Um, certifique-se de que as seguintes ideias sejam abordadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estigma em torno das normas de masculinidade e EAS • Crença de que os homens não podem sofrer a EAS



<p>Discussão: Razões pelas quais as crianças não denunciam na discussão</p> <p><small>Sessão 5 // Tópico 3</small></p> <p>Porque as crianças não denunciam?</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>Duração deste(a) slide/atividade: 5 minutos</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Poderia ser Grupo Três: Razões pelas quais as crianças não denunciam, apresente sua árvore para todos, por favor?</p> <p>Nota do facilitador:</p> <p>Dê ao Grupo Três cerca de 5 minutos para compartilhar sua árvore de problemas e garantir que as seguintes ideias adicionais sejam abordadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medo de que não acreditem nelas • Medo de que sejam mortas ou feridas se informarem • Medo de que sejam tiradas de suas famílias • Não sejam capazes de explicar/articular o abuso sexual • Preocupação de que suas famílias sejam feridas • Crença de que o comportamento não é abuso e é normal • O agressor será enviado para a prisão, demitido ou morto • Sensação de que eles são ruins e a culpa é deles • Não receberão presentes, dinheiro ou alimentos dos quais eles ou suas famílias dependam • Medo de chatear seus pais/ou cuidadores • Problemas de alfabetização, incapaz de denunciar através dos mecanismos disponíveis
<p>Discussão: Razões pelas quais as pessoas com deficiência não denunciam na discussão</p> <p><small>Sessão 5 // Tópico 3</small></p> <p>Porque as pessoas com deficiência não denunciam?</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>Duração deste(a) slide/atividade: 5 minutos</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Poderia ser Grupo Quatro: Razões pelas quais as pessoas com deficiência não denunciam, apresente sua árvore para todos, por favor?</p> <p>Nota do facilitador:</p> <p>Dê ao Grupo Quatro cerca de 5 minutos para compartilhar quaisquer itens que ainda não foram discutidos e que apareçam em sua árvore de problemas e garanta que as seguintes ideias sejam abordadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de acesso a mecanismos de denúncia • Física ou mentalmente incapaz de denunciar • Provavelmente teve menos acesso à educação e menos probabilidade de ter aprendido a língua dominante se de um grupo linguístico marginalizado • O mito de que ninguém abusaria sexualmente de alguém com deficiência. De fato, muitas vezes as pessoas que vivem com deficiências são mais propensas a presenciar a EAS pelos seguintes motivos: <ul style="list-style-type: none"> - Isolado socialmente e fisicamente - Excluídos de muitos grupos - Dependência de outras pessoas para sobreviver

<p>Discussão: Razões pelas quais os idosos não denunciam na discussão</p>  <p>Porque os idosos não denunciam?</p>	  	<p>Duração deste(a) slide/atividade: 5 minutos</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Poderia ser Grupo Cinco: Razões pelas quais os idosos não informam, por favor apresente sua árvore a todos?</p> <p>Nota do facilitador:</p> <p>Dê ao Grupo F cerca de 5 minutos para <u>compartilhar quaisquer itens que ainda não foram discutidos</u> e que apareçam em sua árvore de problemas e garanta que as seguintes ideias sejam abordadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Barreira linguística: Os idosos podem não falar a língua dominante necessária para denunciar • Dependência do agressor para necessidades básicas de cuidados • Medo de que a denúncia os coloque em uma instituição • Medo de que ninguém acreditasse que alguém abusaria de uma pessoa idosa • Preocupação de que suas capacidades mentais serão questionadas
--	---	---



Entrega Online: Considere a criação de uma página de Post-Its Virtuais (Jamboard no Google ou Miro no Teams) para cada grupo. O grupo pode usar o marcador virtual para "desenhar uma árvore" e usar post-its para escrever os "problemas" na raiz e os "impactos" nas folhas. Faça com que o produtor compartilhe a tela para cada apresentação de grupo, bem como escreva uma lista compilada de "Problemas" e "Impactos" em um documento para compartilhar na próxima etapa.

<p>Slide: Soluções para nossa Árvore de Problemas</p>  <p>Soluções para Nossa Árvore de Problemas</p> <p>Atividade: Faça um brainstorming sobre maneiras de superar as barreiras das denúncias.</p> <p>Faça um brainstorming sobre maneiras de superar as barreiras das denúncias.</p>	 	<p>Duração deste(a) slide/atividade: 15 minutos</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Não podemos falar de problemas sem também tentar identificar algumas soluções.</p> <p>Vamos fazer um brainstorming juntos sobre algumas maneiras pelas quais podemos superar algumas dessas barreiras à denúncia.</p>
--	--	--

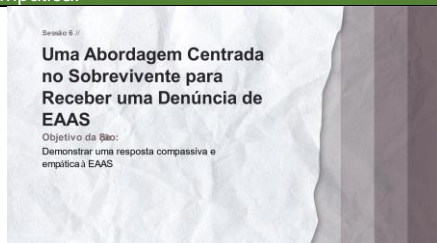
		<div style="text-align: center;">  </div> <p>Nota do facilitador:</p> <p>Espere os seguintes tipos de respostas e registre em um flipchart.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conscientizar sobre os padrões de conduta com as comunidades e como elas devem esperar ser tratadas • Conscientizar as comunidades e os funcionários sobre como denunciar e o que acontece com uma denúncia • Crie um espaço seguro para as pessoas denunciem preocupações, faça com que se sintam seguras e acreditem ao denunciar • Garanta que haja um bom sistema de denúncias com confidencialidade • Garanta que haja muitas maneiras diferentes de denunciar, especialmente para populações que possam ter desafios (baixa alfabetização, crianças, pessoas com deficiência) <div style="text-align: center;">  </div> <p>Facilitador diz:</p> <p>Todas essas são ótimas ideias. E vejo alguns conceitos excelentes, desde o fortalecimento dos sistemas de denúncias até a forma como recebemos as denúncias. À medida que avançamos para a próxima sessão, vamos nos concentrar nas coisas específicas que podemos fazer em nosso próprio trabalho e em nossos próprios papéis para ajudar a remover algumas dessas barreiras. Embora não possamos melhorar os sistemas de denúncias por conta própria, qualquer um de nós, a qualquer momento, pode receber uma denúncia de um membro ou colega da comunidade. Nossa próxima sessão examinará a compreensão do que um denunciante pode estar passando ao divulgar um incidente de exploração ou abuso sexual. Também discutiremos como receber essa denúncia com empatia e sem qualquer julgamento, a fim de encaminhar para a pessoa adequada em sua organização que pode tomar as medidas apropriadas.</p>
--	--	---

Entrega Online: Faça com que o produtor compartilhe uma tela mostrando a lista compilada de “Problemas” identificados na atividade anterior. Nesta sessão de brainstorming em grupo maior, considere o uso de uma plataforma de votação como Sli.do, que permite um recurso de exibição de “nuvem de palavras”. Lançar a enquete sli.do de “Quais são algumas soluções para superar as barreiras às denúncias?” Peça para as pessoas escreverem as coisas em frases curtas e clique em enviar. As palavras aparecerão na tela. Faça com que o produtor compartilhe uma tela dividida para que as pessoas possam ver os problemas no documento de compartilhamento e as respostas da enquete. Diga às pessoas que se elas virem uma frase com a qual concordam, sintam-se à vontade para digitar a mesma frase na caixa de resposta. Quanto mais a mesma resposta é dada, maior a palavra fica.

Sessão Seis: Uma Abordagem Centrada no Sobrevivente para Receber uma Denúncia de EAAS

Duração: 240 minutos

Objetivo da Sessão: Descreva como receber uma denúncia de exploração ou abuso sexual de maneira respeitosa, compassiva e empática.



Nota do Facilitador: Sendo Centrada no Sobrevivente

Esta nota de referência visa ajudar o Facilitador a entender melhor a abordagem centrada no sobrevivente de PEAS. É uma abordagem que coloca a pessoa que presenciou o abuso no centro, independentemente de se sentir vítima ou sobrevivente ao denunciar o abuso ou buscar ajuda. A mesma abordagem centrada na pessoa será utilizada ao longo do processo, da denúncia ao apoio, até o tratamento e investigação da denúncia. Observe que esta sessão examinará tanto a EAS quanto a EAAS. A distinção entre o uso desses dois acrônimos e onde eles são mencionados é importante. Embora este módulo analise principalmente em PEAS e não aborde completamente o assédio, há casos nesta sessão em que a PEAS é aplicável.

Centrada no Sobrevivente: O conceito de ser centrada no sobrevivente vem do campo da programação para abordar a violência baseada em gênero (VBG), incluindo a violência sexual, em contextos humanitários. “A abordagem centrada no sobrevivente significa que os direitos, necessidades e desejos do sobrevivente são priorizados ao coordenar, desenvolver e implementar a programação relacionada à VBG.”¹

Ao prestar serviços a sobreviventes de violência sexual e outras VBG, existem cinco direitos dos sobreviventes que são informados pelos princípios básicos de segurança, confidencialidade, respeito e não discriminação.

- Ser tratado com respeito e dignidade.
- Não presenciar discriminação baseada em gênero, raça, idade, etnicidade, habilidade, orientação sexual, status HIV, ou qualquer outra característica.
- Ter escolha ativa sobre como lidar com a violência.
- Ter a privacidade e a confidencialidade respeitadas.
- Receber informação e ter voz ativa na tomada de decisão.

Lembre-se que, além desses princípios, os sobreviventes de VBG mantêm o direito de escolher se devem denunciar às autoridades policiais.

Entretanto, todos os trabalhadores humanitários devem denunciar divulgações e suspeitas de EAS, porque os empregadores têm uma obrigação especial de garantir que seus funcionários não estejam usando sua posição para causar danos a terceiros. Portanto, embora os princípios fundamentais da abordagem centrada no sobrevivente ainda devam ser aplicados aos casos de EAS, trabalhadores humanitários devem ser claros sobre os limites de confidencialidade — eles devem reportar preocupações para sua organização afim de prevenir danos adicionais para o sobrevivente e outras pessoas². Os sobreviventes guardarão o direito de receber serviços de apoio independentemente de decidirem ou não participar em uma investigação da organização sobre a alegada violação. Essas investigações não são de natureza criminal e não envolvem aplicação da lei, mas podem resultar na rescisão do contrato de trabalho do funcionário se a alegação for confirmada. Se a conduta for criminoso de acordo com as leis aplicáveis, um sobrevivente está sempre livre para entrar com um processo criminal e a organização apoiará o sobrevivente nesse processo, se desejar.

Por favor, note que os cenários utilizados nos exemplos a seguir não representam os únicos tipos de casos. Tanto os agressores quanto os sobreviventes podem ser de qualquer sexo biológico. Esses cenários são apenas exemplos e devem ser tratados como tal.

https://www.U.N..org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2019/06/report/handbook-for-coordinating-gender-based-violence-interventions-in-emergencies/Handbook_for_Coordinating_GBV_in_Emergencies_fin.01.pdf

² Consulte *Ibidem*, p. 38-39; Consulte também o PROTOCOLO DAS NAÇÕES UNIDAS DA ONU SOBRE PRESTAÇÃO DE ASSISTÊNCIA A VÍTIMAS DE EXPLORAÇÃO E ABUSO SEXUAL, 12 de dezembro de 2019, parágrafo 5.2 <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/76160.pdf>

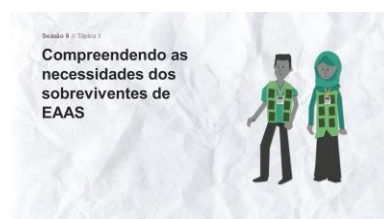
¹ Consulte o Manual para Coordenação de Intervenções de Violência Baseada em Gênero em Emergências, Área de Responsabilidade de Violência Baseada em Gênero — GBV Sub Cluster/UNFPA (2019), pág. 18

Tópico Um: Compreendendo as necessidades dos sobreviventes de EAAS

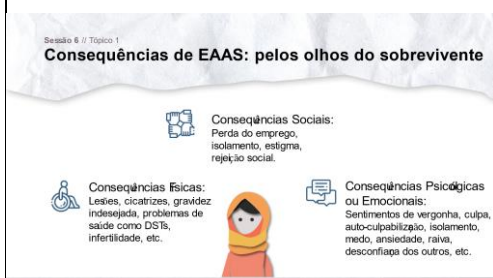
Duração: 80 minutos,

Objetivos de Aprendizagem:

- Definir os impactos de EAAS nos sobreviventes.
- Entender como a experiência do sobrevivente deve impactar o modo como as denúncias de EAAS são recebidas.



Slide: Consequências de EAAS: pelos olhos do sobrevivente



Duração deste slide: 15 minutos

Facilitador diz:

A EAAS pode ter uma variedade de consequências negativas para sobreviventes. Algumas dessas consequências são visíveis e outras podem ser invisíveis.

Com base nos diferentes cenários que vimos, você pode dar exemplos dessas consequências, visíveis ou menos visíveis?

Nota do facilitador:

Espera os seguintes tipos de respostas e garanta que todos os tipos de consequências — físicas, sociais, psicológicas e emocionais — sejam mencionadas:

- Consequências físicas: lesões, cicatrizes, gravidez indesejada, problemas de saúde como DSTs, infertilidade.
- Consequências sociais: perda do emprego, isolamento, estigma, rejeição social.
- Consequências emocionais ou psicológicas: sentimentos de vergonha, culpa, auto-culpabilização, isolamento, medo, ansiedade, raiva, desconfiança dos outros.

(Por favor, note que as consequências não são limitadas aos exemplos fornecidos.)


Assim que os participantes mencionaram exemplos de consequências dessas três dimensões, mostre a imagem do slide.

Facilitador diz:

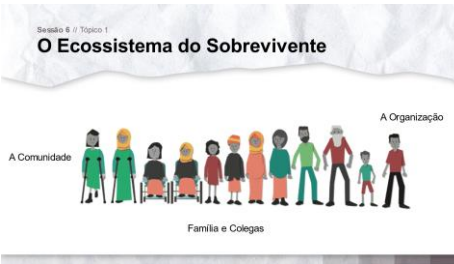
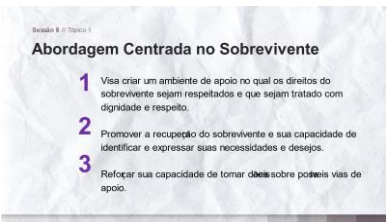
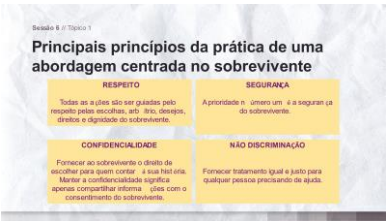
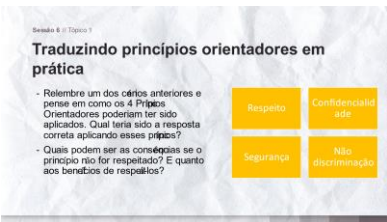
Essas consequências podem se manifestar de diferentes formas e são observadas independente da natureza da situação de EAAS presenciada. Ainda, cada sobrevivente tem uma experiência diferente e pode ter reações diferentes.


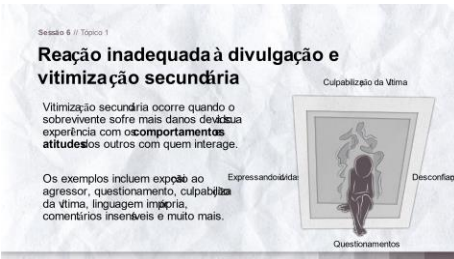



É essencial compreender a gravidade das consequências que a má conduta sexual tem sobre os sobreviventes, reconhecer os sentimentos dos sobreviventes e entender suas reações. De fato, estar ciente do impacto de longo alcance da má conduta sexual permitirá que você permaneça focado nas reações e no apoio dos sobreviventes ao receber uma denúncia de EAAS.

Agora, vamos discutir mais especificamente as necessidades dos sobreviventes que decidem compartilhar sua história com alguém, e como responder adequadamente aos depoimentos ou denúncias de EAAS.

<p>Slide: Criando empatia com sobreviventes</p> <p><small>Sessão 6 // Tópico 1</small></p> <p>Criando empatia com sobreviventes</p> <p>Como ser o sobrevivente faria você se sentir?</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>Duração deste(a) slide/atividade: 20 minutos</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Agora que você tem uma ideia mais clara dos comportamentos inaceitáveis e suas consequências para os sobreviventes, vamos ver mais detalhadamente como os sobreviventes, ou espectadores, podem se sentir ao denunciar uma situação.</p> <p>Nota do facilitador:</p> <p>Divida os participantes em pequenos grupos de três ou quatro pessoas. Dê a cada grupo um conjunto de cenários e explique o que é esperado deles para essa atividade. Eles terão 15 minutos para completar essa atividade.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Um membro da equipe escolherá um cenário para ler em voz alta para seus colegas de grupo. • A equipe discutirá a seguinte questão: Como ser o sobrevivente faria você se sentir? • Continue até que a equipe tenha revisado e discutido todos os cenários (ou quantos o tempo permitir). <p>Conclua a atividade com uma discussão em grupo.</p> <p>Facilitador pergunta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qual foi a coisa mais importante que você aprendeu ou presenciou nesta atividade? • Como você gostaria de ser tratado por um colega ou outro funcionário a quem você divulga informações de EAAS? <p>Nota do facilitador:</p> <p>Espere os seguintes tipos de respostas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sentir que estou sendo ouvido. • Sentir que a pessoa acredita em mim. • Sentir que ele(a) não está sozinho(a). • Ser tranquilizado de que ele/ela não é responsável pela situação. • Escutar que ele/ela não tem nada para se envergonhar. • Ter confiança na pessoa para quem ele/ela conta sua história. • Sentir que ele(a) tem controle sobre sua história e sobre quem vai ser informado ou não a respeito da situação.
--	--	---

Nota para Entrega Online: Discussões online costumam levar mais, então você pode precisar adicionar tempo extra para sessões com grupos divididos e para discussão em grupos maiores. Os tempos de duração observados para esta seção são baseados em treinamento presencial. Se isso for conduzido online, reserve 5 minutos adicionais nos grupos separados e 5 minutos adicionais nas discussões em grupos maiores. O **Produtor** ou **Facilitador** pode documentar a conversa em um quadro branco online, ou, se não estiver disponível, pode compartilhar sua tela e digitar as respostas dos participantes à medida que são mencionadas.

<p>Slide: O ecossistema do sobrevivente</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Duração deste slide: 5 minutos</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Discutimos os diferentes impactos de EAAS nos sobreviventes. É importante ter em mente que o ecossistema de sobreviventes inclui sua família, entes queridos e sua comunidade, mas também a organização que trabalha com e para eles. A EAAS pode ter impactos de longo alcance, perturbando efetivamente o contexto mais amplo em torno do sobrevivente. O sobrevivente pode ter perdido os laços com sua comunidade, devido ao estigma, rejeição ou culpa, bem como com seus entes queridos e familiares, por isolamento, rejeição ou rompimento dos laços familiares.</p> <p>Por isso, a organização talvez seja o único elo em seu ecossistema que ainda está no lugar. É responsabilidade de todos nós, como membros e funcionários desta organização, garantir que o vínculo entre o sobrevivente e a organização não seja rompido e que a organização desempenhe seu papel de apoiar o sobrevivente.</p>
<p>Slide: Abordagem Centrada no Sobrevivente</p>  	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Duração deste slide: 5 minutos</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Uma abordagem centrada no sobrevivente visa criar um ambiente de apoio no qual os direitos do sobrevivente sejam respeitados e no qual ele/ela seja tratado com dignidade e respeito. A abordagem ajuda a promover a recuperação do sobrevivente e sua capacidade de identificar e expressar suas necessidades e desejos, bem como a reforçar sua capacidade de tomar decisões sobre possíveis vias de apoio.</p> <p>Esta abordagem traduz-se em quatro princípios orientadores que devem ser tidos em conta ao receber uma denúncia de EAAS.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● RESPEITO: Todas as ações tomadas devem ser guiadas pelo respeito pelas escolhas, arbítrio, desejos, direitos e dignidade do sobrevivente. ● CONFIDENCIALIDADE: Manter a confidencialidade significa não compartilhar nenhuma informação com nenhuma pessoa sem o consentimento do sobrevivente. As pessoas têm o direito de escolher para quem elas vão ou não vão contar a sua história. ● SEGURANÇA: A segurança do sobrevivente é a prioridade número um. ● NÃO DISCRIMINAÇÃO: Fornecer tratamento igual e justo para qualquer pessoa precisando de ajuda é imperativo.
<p>Slide: Traduzindo princípios orientadores em prática</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>Duração deste slide: 15 minutos</p> <p>Facilitador diz:</p> <p>Relembre os cenários da seção “como você se sentiria sendo o sobrevivente” e agora imagine “como o funcionário poderia ter reagido”. Como os quatro princípios orientadores poderiam ser aplicados? Qual teria sido a resposta correta aplicando esses princípios?</p> <p>Nota do facilitador:</p> <p>Peça aos participantes para retornarem aos seus grupos prévios e convide-os a refletir sobre o cenário em que trabalharam mais cedo. O que o funcionário deveria ter feito de diferente para refletir esses princípios? Após 10 minutos em grupos, proponha compartilhar um ou dois exemplos práticos por grupo e forneça esclarecimentos ou acréscimos, se necessário.</p>

		<p>Exemplos de aplicações por cenário:</p> <p>Cenário 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permitir a entrada de indivíduos para fazer denúncias. • Não apresse o sobrevivente e deixe-o explicar sua situação sem restrição de tempo. • Crie um ambiente onde o sobrevivente se sinta seguro em divulgar informações confidenciais sobre o agressor e encontre soluções sem arriscar sua segurança. <p>Cenário 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esteja totalmente atento ao sobrevivente enquanto a denúncia está sendo feita. • Deixar o sobrevivente saber que você entende a situação corretamente. Isso pode ser feito repetindo o caso para o sobrevivente para que ele saiba o que você registrou. Se necessário, fazer perguntas para clarificação. • Pergunte como o sobrevivente gostaria de lidar com a situação antes de confrontar o agressor. • Faça com que o sobrevivente se sinta seguro de que seu caso será tratado com segurança e realizado no melhor interesse do sobrevivente. <p>Cenário 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deixe o sobrevivente saber que, se ele se sentir desconfortável em revelar a denúncia a você, há outros membros da equipe que podem lidar com a situação.
		<p>Nota para Entrega Online: Discussões online costumam levar mais, então você pode precisar adicionar tempo extra para sessões com grupos divididos e para discussão em grupos maiores. Os tempos de duração observados para esta seção são baseados em treinamento presencial. Se isso for conduzido online, reserve 5 minutos adicionais nos grupos separados e 5 minutos adicionais nas discussões em grupos maiores. O Produtor ou Facilitador pode documentar a conversa em um quadro branco online, ou, se não estiver disponível, pode compartilhar sua tela e digitar as respostas dos participantes à medida que são mencionadas.</p>
<p>Slide: Reação inadequada à divulgação e vitimização secundária</p> 	 	<p>Duração deste slide: 15 minutos</p> <p>Facilitador diz: Os quatro princípios e a abordagem centrada no sobrevivente devem estar no centro de nossa resposta. Nós vimos como eles podem ser aplicados na prática e voltaremos a eles mais tarde. É importante lembrar que, se os princípios não forem seguidos, sobreviventes podem ser expostos a mais riscos e danos.</p> <p>Os sobreviventes de EAAS enfrentam inúmeros desafios ao buscar atendimento após a violência. Quando a resposta adequada não é fornecida, sobreviventes podem sofrer vitimização secundária e desenvolver um comportamento agressivo.</p> <p>Vitimização secundária ocorre quando o sobrevivente sofre mais danos devido à sua experiência com os comportamentos e atitudes dos outros com quem interage. A vitimização secundária pode, por exemplo, ser causada por questionamentos sobre o incidente que é pretendido ou percebido pelo sobrevivente como "culpa da vítima", como questionar a reação do sobrevivente à agressão ou usar linguagem imprópria ou comentários insensíveis. Esse processo pode causar mais trauma, criar desconfiança em serviços de apoio, profissionais e instituições de saúde e impactar o comportamento de busca de ajuda do sobrevivente.</p> <p>Para evitar traumas adicionais em sobreviventes de violência sexual, é crucial, como profissional, estar ciente de suas próprias atitudes e comportamentos em relação aos sobreviventes de EAAS e adotar uma abordagem centrada no sobrevivente.</p>
<p>Slides: Em resumo</p>		<p>Duração deste slide: 5 minutos</p> <p><u>Em resumo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • As pessoas que presenciaram ou testemunharam a EAAS, provavelmente enfrentarão consequências

<p><small>Sessão 6 // Tópico 1</small></p> <p>Resumindo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 As pessoas que presenciaram ou testemunharam a EAAS, provavelmente enfrentarão consequências difíceis em diferentes níveis. 2 Pessoas diferentes terão reações diferentes aos mesmos eventos. Consequências prejudiciais nem sempre serão visíveis para olhares externos. 3 Para evitar reforçar essas consequências negativas, é essencial considerar as necessidades dos sobreviventes. <hr/> <p><small>Sessão 6 // Tópico 1</small></p> <p>Resumindo</p> <ol style="list-style-type: none"> 4 Cada sobrevivente pode ter diferentes necessidades, mas é essencial sempre garantir respeito, confidencialidade, segurança e não discriminação. 5 O ecossistema do sobrevivente pode ser parcialmente destruído após a EAAS. A organização e cada um de seus funcionários desempenham um papel fundamental na reconstrução nesse ecossistema. 6 Assim que receber uma denúncia de EAAS, a prioridade é prestar apoio ao sobrevivente. 	<p>difíceis em diferentes níveis.</p> <ul style="list-style-type: none"> • As pessoas terão reações diferentes aos mesmos eventos. Consequências prejudiciais nem sempre serão visíveis para observadores externos. • Para evitar reforçar essas consequências negativas, é essencial considerar as necessidades dos sobreviventes. • Cada sobrevivente pode ter diferentes necessidades, mas é essencial sempre garantir respeito, confidencialidade, segurança e não discriminação. • O ecossistema do sobrevivente pode ser parcialmente destruído após a EAAS. A organização e cada um de seus funcionários desempenham um papel fundamental nesse ecossistema. • Assim que receber uma denúncia de EAAS, a prioridade é prestar apoio ao sobrevivente.
---	--

Tópico Dois: Seu papel no recebimento de denúncias de EAAS

Duração: 50 minutos,

Objetivos de Aprendizagem:

- Definir os papéis e responsabilidades dos funcionários no recebimento de denúncias de EAAS.
- Definir as limitações dos funcionários no recebimento e tratamento das denúncias.



Slides: Papéis e responsabilidades

Sessão 6 // Tópico 2
Papéis e responsabilidades relacionadas à EAAS

Na sua opinião, entre as ações propostas:

- O que deve ser implementado por todos os funcionários que recebem uma denúncia?
- Quais devem ser implementadas apenas pelas equipes de EAAS?
- Quais não deveriam ser implementadas de forma alguma?

Sessão 6 // Tópico 2
Papéis e responsabilidades das equipes de EAAS

1 Desenvolver um sistema de PEAS, que inclua mecanismos de prevenção e denúncias formais.	2 Disseminar informações para as comunidades e funcionários a respeito de tais mecanismos.	3 Identificar os serviços necessários para sobreviventes de EAAS.	4 Fornecer uma resposta adequada e oferecer encaminhamentos aos sobreviventes de EAAS.
--	---	--	---

Sessão 6 // Tópico 2
Papéis e responsabilidades relacionadas à EAAS de não especialistas

1 PARA OS QUE TRABALHAM COM OS PROGRAMAS: Consultar mulheres, meninas, crianças, adolescentes e outros grupos vulneráveis à EAAS para identificar e reduzir os riscos, relatados de EAAS, e obter do setor e garantir que os serviços não causem nenhum dano.	2 PARA TODOS OS FUNCIONÁRIOS DA LINHA DE FRENTE: Se um sobrevivente lhe relatar um incidente de EAAS: - Salir como apoiar com segurança e ouvir os sobreviventes sem julgamento. - Denunciar a situação por meio do mecanismo formal de denúncias de EAAS. - Se houver um mecanismo de encaminhamento de VBG disponível, fornecer a informação precisa sobre os serviços e equipes de encaminhamento e salutar como encaminhamento sobreviventes com segurança com seu consentimento informado. Este é o foco deste módulo.
--	--



Duração deste slide: 15 minutos



Facilitador diz:

Agora que temos uma melhor compreensão do impacto de EAAS nos sobreviventes e nas suas necessidades, iremos explorar melhor os papéis e responsabilidades de cada um na abordagem das situações de EAAS.

Nós distinguiremos entre o papel das equipes especializadas — pontos focais de EAAS, equipes de investigação, equipes de prevenção, equipes de VBG e gerentes de caso que podem fornecer suporte aos sobreviventes — e o restante das equipes em uma organização, especialmente os trabalhadores da linha de frente. Nem sempre existem equipes especializadas nas organizações, e a forma como trabalham, incluindo a forma como estão organizadas as suas responsabilidades relacionadas com a EAAS, depende do funcionamento interno de cada organização. Em algumas organizações, existem equipes de EAAS dedicadas a tempo inteiro, responsáveis pela prevenção e gestão de casos. Em outras, os funcionários têm uma responsabilidade adicional de EAAS adicionada às suas funções atuais e não têm nenhum papel além de treinamento e prevenção, como estar envolvido em investigações. Algumas organizações dispõem também de equipes de investigação, enquanto outras podem solicitar o apoio de um investigador externo, especializado em EAAS.

Embora alguns sejam especializados e outros não, todos nós temos um papel a desempenhar ao receber denúncias. Entretanto, esse papel é muito diferente dependendo do nosso perfil e especialidade, e é essencial conhecer nossos papéis, responsabilidades e limites em cada nível.

Vamos primeiro explorar algumas ações propostas para responder à recepção de uma denúncia de EAAS. Em grupos, respondam às seguintes perguntas:

Na sua opinião, entre as ações propostas:

- O que deve ser implementado por todos os funcionários que recebem uma denúncia?
- Quais devem ser implementadas apenas pelas equipes de EAAS?
- Quais não deveriam ser implementadas?

Você tem 10 minutos para concluir a atividade em grupo.

Nota do Facilitador:

Discuta o exercício revisando todas as ações propostas:

	Equipes de PEAS	Todos	A evitar
Ouvir o sobrevivente		X	
Verificar a veracidade dos fatos	X		
Desenvolver um plano de ação para suprir as necessidades do sobrevivente	X		
Iniciar uma denúncia para as equipes de EAAS		X	
Questionar a atitude do sobrevivente			X
Conduzir pesquisas na comunidade para identificar possíveis situações de EAAS	X		
Acompanhar o sobrevivente ao hospital, delegacia de polícia e outros serviços necessários	X (somente com consentimento expreso)		
Receber uma denúncia com empatia		X	
Informar o sobrevivente sobre os mecanismos formais de denúncia existentes		X	
Informar o sobrevivente da obrigação de denunciar e o que isso implica		X	
Procurar testemunhas	X		
Convocar o suposto agressor	X		
Propor uma solução amigável para satisfazer o sobrevivente			X
Recomendar ao sobrevivente comportamentos e atitudes para evitar a repetição			X
Tentar convencer o abusador a não repetir tal comportamento			X

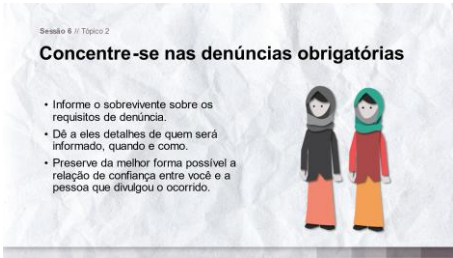
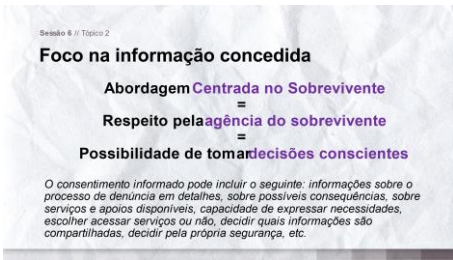
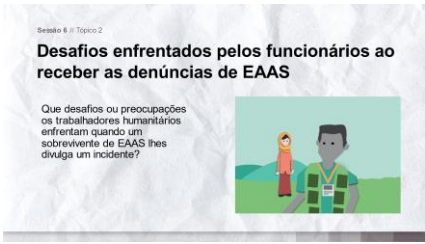
Facilitador diz:
Bom trabalho. Você foi capaz de identificar as diferenças entre o papel de todos os funcionários e as responsabilidades específicas dos funcionários especializados! Vamos fazer uma breve revisão do último. As equipes de EAS especializadas podem ser pontos focais com papéis de prevenção e gestão de casos, mas também equipes de investigação. São os funcionários que têm poderes para desenvolver mecanismos, coordenar ações de prevenção, gerir mecanismos de denúncia e assegurar a gestão de casos denunciados, como prestar apoio a sobreviventes, iniciar investigações ou recomendar sanções e outras medidas na sequência de investigações.

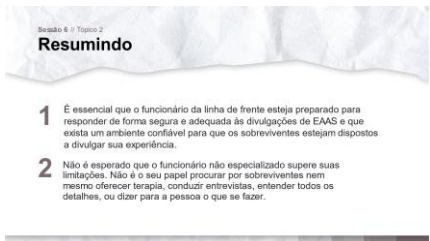
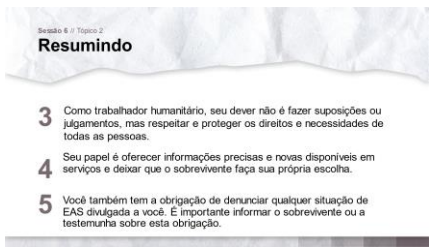
Para o restante dos funcionários, é importante entender que você também tem papel fundamental no recebimento de denúncias. Como funcionário de campo, você pode ser o único canal de comunicação identificado e acessível para sobreviventes porque eles confiam em você, por causa de barreiras linguísticas ou de outras barreiras para acessar mecanismos formais. É, portanto, de sua responsabilidade dar uma resposta adequada caso lhe seja divulgada uma situação. Voltaremos nisso mais tarde.

Por outro lado, é essencial que você não ultrapasse esse papel e se envolva em investigações, mediações ou outras ações. Tais ações podem causar mais danos aos sobreviventes, criar riscos e tensões na comunidade, mas também expor você como funcionário



Nota para Entrega Online: O produtor pode criar salas com pequenos grupos para discutir e pedir que mantenham o registro das listas para compartilhar nas discussões com o grupo todo. Considere criar um documento online para cada grupo através do seu respectivo serviço de nuvem para grupos para tomar notas. O produtor pode compartilhar o link na caixa de bate-papo dos respectivos grupos e os participantes podem visualizar e contribuir com o documento conjunto.

<p>Slide: Concentre-se nas denúncias obrigatórias</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Duração deste slide: 5 minutos</p> <p>Facilitador diz: Quando falamos sobre os princípios da abordagem centrada no sobrevivente, falamos sobre confidencialidade. No entanto, nós também mencionamos denúncias obrigatórias de casos de EAS, que é o princípio número cinco dos Princípios Fundamentais do IASC.</p> <p>Conforme discutido, todos os trabalhadores humanitários são obrigados a denunciar suspeitas de EAS, incluindo divulgações de alegações de EAS feitas por testemunhas ou sobreviventes.</p> <p>Quando alguém parece pronto para fazer uma divulgação, o membro da equipe tem a obrigação de informar a essa pessoa que ela deve se apresentar ao Ponto Focal em sua organização.</p> <p>É fundamental que comunique esta informação à pessoa que lhe está a partilhar a situação caso receba uma denúncia de EAS, e explique quem será informado, quando e como de forma a preservar a relação de confiança estabelecida entre si e não causar maiores danos ao sobrevivente.</p>
<p>Slide: Foco na informação concedida</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Duração deste slide: 5 minutos</p> <p>Facilitador diz: A abordagem centrada no sobrevivente envolve respeitar e proteger a agência do sobrevivente. Envolve garantir que eles possam fazer decisões baseadas em informações.</p> <p>O consentimento verdadeiro ou "informado" requer compreensão e capacidade de exercer o direito de dizer "não". Os beneficiários podem não saber que têm o direito de dizer não ou que poderão obter assistência humanitária se o fizerem.</p> <p>Em caso de denúncias de alegações de EAAS, isso significa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir que o sobrevivente esteja ciente da denúncia obrigatória e o que isso implica: quem será informado sobre o quê, quando, como e porquê, e qual será o seguimento da denúncia. • Informando-o sobre o processo em detalhes, incluindo as possíveis consequências da denúncia — como uma investigação ou riscos de segurança a serem considerados e evitados — e as consequências da orientação para serviços especializados. • Permitir que o sobrevivente expresse suas necessidades, como escolher como, quando ou se acessará os serviços; escolher quais informações ele/ela concorda em compartilhar (por exemplo, nome); e decidir com base em sua segurança (por exemplo, possibilidade de solicitar quaisquer medidas de proteção desejadas).
<p>Slide: Desafios enfrentados pelos funcionários ao receber as denúncias de EAAS</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>Duração deste slide: 25 minutos</p> <p>Facilitador diz: Agora você sabe qual é o seu papel em relação ao recebimento de denúncias de EAAS, mas isso pode ser novidade para você e nem sempre é fácil se imaginar em uma situação em que você está recebendo uma denúncia.</p> <p>Reserve um tempo para discutir em grupo: Que desafios ou preocupações os trabalhadores humanitários enfrentam quando um sobrevivente de EAAS lhes divulga um incidente?</p> <p>Nota do facilitador: Dê aos grupos alguns minutos para discutir os desafios e preocupações que eles identificam e anotá-los em post-its. Pergunte a eles para postar suas notas no quadro e compartilhar os resultados com o resto do grupo.</p>

		<p>Espera por este tipo de feedback:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medo de não ser capaz de realizar a tarefa de dar apoio ao sobrevivente. • Medo de ser desconfortável. • Relutância em receber uma denúncia envolvendo um colega. • Medo de retaliação pelo colega acusado. • Dificuldade em discernir a veracidade da alegação. • Medo de prejudicar um colega. <p>Certifique-se de consignar estas preocupações ao enfatizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lembrá-los dos limites: Não é esperado que eles lidem com a situação sozinhos. São principalmente um canal de apoio e retransmissão para as equipes especializadas. • Confidencialidade: Este princípio também existe para protegê-los caso tenham que denunciar um caso envolvendo outro colega. • Requerimento de naturalidade: Eles não são esperados para avaliar se a situação é verdadeira ou falsa. Essa é da responsabilidade das equipes de investigação que tudo farão para confirmar ou desmentir os factos com toda a objectividade.
<p>Slides: Em resumo</p>  	<p>⌚</p>	<p>Duração deste slide: 5 minutos</p> <p><u>Em resumo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • É essencial que o funcionário da linha de frente seja devidamente treinado, para que exista um ambiente seguro e confiável para alguém que voluntariamente divulgue sua experiência, e esteja preparado para responder de forma segura e adequada às divulgações de EAAS. • Não é esperado que o funcionário não especializado supere suas limitações. Não é o seu papel procurar por sobreviventes nem mesmo oferecer terapia, conduzir entrevistas, entender todos os detalhes, ou dizer para a pessoa o que se fazer. • Nosso trabalho, como humanitários, é respeitar e proteger os direitos e necessidades de todas as pessoas e não fazer assunções ou julgamentos. • Seu papel é oferecer um ombro amigo, livre de julgamentos, e para oferecer informações precisas e novas disponíveis em serviços e deixar que o sobrevivente faça sua própria escolha. • Você também tem a obrigação de comunicar qualquer situação de EAAS que lhe seja divulgada e é importante informar o sobrevivente ou testemunha sobre esta obrigação.

Tópico Três: Receber uma Denúncia de EAAS com uma abordagem centrada no sobrevivente

Duração: 85 minutos,
Objetivos de Aprendizagem:

- Faça a abordagem centrada no sobrevivente virar prática.
- Descrever como receber uma denúncia de EAAS e entender a abordagem LIVES.

Slide 6 // Tópico 3

Receber uma Denúncia de EAAS com uma abordagem centrada no sobrevivente



Slides: Praticando atitudes centradas aos sobreviventes

Slide 6 // Tópico 3

Praticando atitudes centradas no sobrevivente

Os sobreviventes nunca são responsáveis pela violência que presenciaram.

A exploração e o abuso são sempre uma escolha feita pelos agressores.



Duração deste slide: 15 minutos

Facilitador diz:

Como vimos, a essência do seu papel é receber evidências de EAAS, simpatizando, ouvindo e cuidando do sobrevivente, até porque em muitos casos você é a única porta de entrada para o sobrevivente denunciar a situação vivida.

Nesse caso, apoio de linha de frente é a coisa mais valiosa que você pode oferecer. Mesmo se você não é um especialista em cuidados, você terá que oferecer apoio essencial para esta pessoa.

No entanto, devemos estar cientes de que todos nós trazemos nossas próprias atitudes e crenças para o nosso trabalho, e algumas dessas atitudes podem inconscientemente ser prejudiciais aos sobreviventes. É importante reconhecer e começar a desafiar nossas próprias atitudes. Culpabilizar os sobreviventes é comum em diversas comunidades e é algo que nós devemos ativamente se esforçar para evitar e combater em nosso trabalho com os sobreviventes.

Reserve um tempo em grupo para listar comportamentos e atitudes que devem ser incentivados ou evitados ao receber uma denúncia de EAAS.

Nota do facilitador:

Dê ao grupo 10 minutos para identificar atitudes a encorajar e evitar ao lidar com um sobrevivente ou testemunha de EAAS que compartilhe uma situação com você. Então, compartilhe os resultados do trabalho em grupo. Um membro do grupo irá fornecer um comportamento para evitar e outro para ser encorajado. O próximo membro do grupo continua, e assim vai, até que todos tenham compartilhado entre si.



Nota para Entrega Online: O produtor registra as respostas dos participantes em um quadro branco virtual ou outro documento compartilhado e compartilha sua tela com o Facilitador e os participantes.

Slide: Comportamentos, declarações e expectativas dos sobreviventes

Slide 6 // Tópico 3

Comportamentos e declarações

O que fazer

• Ouvir atentamente, sem interrupções

• Manter a distância adequada

• Responder calmamente

O que não fazer

• Não prometer algo sem antes consultar uma lei de proteção

• Não bloquear a saída

O que fazer

• Ligar a vítima se a violência não é culpa dela

• Dar informações de forma compreensível

• Respeitar o ritmo da vítima

• Respeitar os limites da vítima

• Reforçar o que a vítima disse ou viu

• Fazer perguntas fechadas para entender ou confirmar um ponto

O que não fazer

• Não questionar a vítima

• Não julgar a culpa

• Não fazer perguntas pessoais

• Não pressionar a vítima para contar a história ou revelar detalhes pessoais

• Não usar termos técnicos

• Não contar a história de outra pessoa

• Não falar sobre seus próprios problemas







Duração deste slide: 5 minutos

Facilitador diz:

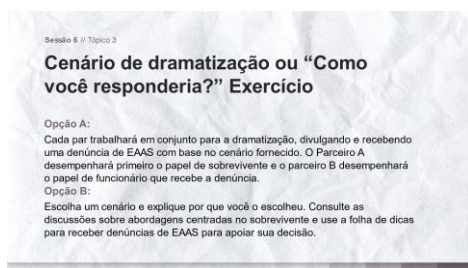
Isso é ótimo. Você identificou as atitudes que refletem ou se opõem a uma abordagem centrada na sobrevivência. Aqui está uma breve síntese dos principais comportamentos a adotar ou evitar. Esses comportamentos refletem as expectativas dos sobreviventes quando decidem divulgar sua situação.

<div><div>Slide 6 // Tópico 3</div><div>Comportamentos e declarações: o sobrevivente espera</div><table><tr><td>Ser tratado com dignidade e respeito.</td><td rowspan="5">Ao invés de</td><td>Ser tratado com atitudes de culpabiliza-ção da vítima.</td></tr><tr><td>Ter o poder de escolher.</td><td>Sentir-se impotente e receber ordens sobre o que fazer ou o que é "melhor".</td></tr><tr><td>Ter sua privacidade e confidencialidade preservadas.</td><td>Sentir vergonha e estigma, inclusive ter suas experi-ências compartilhadas sem o seu consentimento.</td></tr><tr><td>Ser livre de discrimina-ção e julgamento.</td><td>Enfrentar a discrimina-ção baseada em seu gênero, etnia, idade, estado civil, religião, etc.</td></tr><tr><td>Ter acesso a informa-ções precisas.</td><td>Ter informa-ções limitadas ou incompletas sobre as op-ções disponíveis.</td></tr><tr><td>Sentir-se seguro e protegido em divulgar sua experi-ência para voc-ê.</td><td></td><td>Sentir-se menos seguro depois de divulgar sua experi-ência para voc-ê.</td></tr></table></div>	Ser tratado com dignidade e respeito.	Ao invés de	Ser tratado com atitudes de culpabiliza-ção da vítima.	Ter o poder de escolher.	Sentir-se impotente e receber ordens sobre o que fazer ou o que é "melhor".	Ter sua privacidade e confidencialidade preservadas.	Sentir vergonha e estigma, inclusive ter suas experi-ências compartilhadas sem o seu consentimento.	Ser livre de discrimina-ção e julgamento.	Enfrentar a discrimina-ção baseada em seu gênero, etnia, idade, estado civil, religião, etc.	Ter acesso a informa-ções precisas.	Ter informa-ções limitadas ou incompletas sobre as op-ções disponíveis.	Sentir-se seguro e protegido em divulgar sua experi-ência para voc-ê.		Sentir-se menos seguro depois de divulgar sua experi-ência para voc-ê.	<div><div></div></div>	<div><div>Nota do facilitador:</div><div>Percorra os slides mencionando o que fazer, o que não fazer e as expectativas do sobrevivente e esteja pronto para responder a eventuais perguntas dos participantes sobre alguns comportamentos listados na tabela.</div></div>
Ser tratado com dignidade e respeito.	Ao invés de		Ser tratado com atitudes de culpabiliza-ção da vítima.													
Ter o poder de escolher.			Sentir-se impotente e receber ordens sobre o que fazer ou o que é "melhor".													
Ter sua privacidade e confidencialidade preservadas.			Sentir vergonha e estigma, inclusive ter suas experi-ências compartilhadas sem o seu consentimento.													
Ser livre de discrimina-ção e julgamento.			Enfrentar a discrimina-ção baseada em seu gênero, etnia, idade, estado civil, religião, etc.													
Ter acesso a informa-ções precisas.		Ter informa-ções limitadas ou incompletas sobre as op-ções disponíveis.														
Sentir-se seguro e protegido em divulgar sua experi-ência para voc-ê.		Sentir-se menos seguro depois de divulgar sua experi-ência para voc-ê.														
<div><div>Slide: Suporte de primeira linha: a abordagem LIVES</div><div><div>Slide 6 // Tópico 3</div><div>Suporte de primeira linha: a abordagem LIVES</div><div><div><div>Este é o serviço mais valioso que você pode oferecer.</div><div>Mesmo se você não é um especialista, você terá que oferecer apoio essencial para esta pessoa.</div><div>Lembre-se das 5 letras: LIVES</div></div><div><div>L ...OUÇA</div><div>I ...QUESTIONE sobre as necessidades</div><div>V ...VALIDE a experiência</div><div>E ...GARANTA a segurança</div><div>S ...APOIE</div></div></div></div></div>	<div><div></div><div></div><div></div></div>	<div><div>Duração deste slide: 10 minutos</div><div><div>Facilitador diz:</div><div>Para fornecer suporte de linha de frente, você pode aplicar a abordagem LIVES. Estas cinco cartas o ajudarão a lembrar as principais etapas a seguir ao receber uma denúncia de EAS:</div><div><div><div><div>• Ouça: Ouça atentamente com empatia e sem julgamento.</div><div>• Questione: Pergunte à pessoa se necessita de alguma ajuda.</div><div>• Valide: Mostre ao sobrevivente que você acredita e os compreende.</div><div>• Reforce a segurança: Mantenha um ambiente seguro para o sobrevivente. Aplique o princípio Não Prejudicar: Minha escolha de ações terá consequências negativas para o sobrevivente?</div><div>• Apoie: Ajude a conectar o sobrevivente, com seu consentimento, a recursos e serviços apropriados, incluindo mecanismos existentes de denúncias de EAAS e de apoio ao sobrevivente.</div></div></div><div><div>Nota do facilitador:</div><div>Você pode esperar perguntas sobre o que significa empatia. Participantes podem estar confusos entre empatia e simpatia. Lembre-os de se colocarem no lugar da outra pessoa, mantendo distância suficiente para protegê-los.</div><div>Garanta que os participantes também compreendem as atitudes esperadas ao ouvir a divulgação de uma situação de EAAS. Mantenha a calma mesmo que a situação seja emocional. Esteja atento a palavras ou reações que podem desencadear mais estresse emocional para a pessoa.</div><div>Enfatize a seguinte mensagem fundamental: Todos nós podemos ajudar a tornar uma situação de má conduta sexual menos prejudicial quando respondemos adequadamente.</div></div></div></div></div>														
<div><div>Slide: Dicas para Responder à EAAS</div><div><div>Slide 6 // Tópico 3</div><div>Dicas para Responder à EAAS</div><div><div><div><div> Ouça com empatia e sem julgamento.</div><div> Não investigue ou entreviste, mas certifique-se de anotar o básico de suas informações: quem, o que, quando e onde. NUNCA pergunte por que o sobrevivente fez ou não fez algo, pois isto pode implicar julgamento.</div><div> Pergunte sobre preocupações acerca de segurança pessoal.</div><div> Consulte os serviços disponíveis com o consentimento do sobrevivente.</div></div></div></div></div></div>	<div><div></div></div>	<div><div>Duração deste slide: 5 minutos</div><div><div>Distribua o <i>Folheto Oito: Dicas para Responder à EAAS</i> e permitir que os participantes revisem silenciosamente por alguns momentos.</div><div><div><div><div>• Diga-lhes que você é obrigado a denunciar as informações à sua organização e explicar o que acontece em seguida. (Consulte a Nota do Facilitador abaixo.)</div><div><div><div><div>• Ouça com empatia e sem julgamento.</div><div>• Faça perguntas sinceras.</div><div>• Não investigue ou entreviste, mas certifique-se de anotar o básico de suas informações: Quem, o que, quando e onde. NUNCA pergunte por que o sobrevivente fez ou não fez algo, pois isto pode implicar julgamento.</div><div>• Pergunte sobre suas preocupações com a segurança pessoal e certifique-se de transmiti-las em sua denúncia.</div></div></div></div></div></div></div></div></div>														

<p>Sessão 6 // Tópico 3</p> <p>Dicas para Responder à EAAS</p>  <p>Reconheça a importância de sua posição e interações.</p>  <p>Diga a eles o que você deve fazer com as informações e o que acontecerá a seguir.</p>  <p>Tenha a mente aberta e esteja disposto a alterar suas crenças quando receber novas informações.</p>  <p>Faça perguntas sinceras.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Tenha a mente aberta e esteja disposto a alterar suas crenças quando receber novas informações.• Reconheça a importância de sua posição e interações. Responda a quaisquer perguntas ou comentários sobre as dicas da folha e passe para a atividade final.
---	--

Nota do Facilitador: O exercício final desta atividade é um exercício opcional de dramatização de denúncias de EAAS. Antes da sessão, os facilitadores devem considerar cuidadosamente se a dramatização é adequada para o público. Se os facilitadores acreditarem que a dramatização de uma denúncia pode ser um gatilho para o grupo, ou que o grupo pode não abordá-lo com a seriedade e a abertura necessárias, opte pela atividade alternativa “O que você faria?” durante a qual os participantes discutem como eles mostrariam uma resposta centrada no sobrevivente em uma variedade de situações diferentes envolvendo de EAS.

Slide: Cenário de dramatização ou “Como você responderia?” Exercício



Duração desta atividade: 45 minutos



Nota do facilitador:

- Divida os participantes em pares, pedindo a todos que contem: A, B, A, B, A, B, etc.
- Distribua o *Folheto Nove: Um Cenário de EAAS* para cada par.



O Facilitador explica:

Cada par A e B trabalhará em conjunto para a dramatização, divulgando e recebendo uma denúncia com base no cenário fornecido. O Parceiro A desempenhará primeiro o papel de sobrevivente e o Parceiro B desempenhará o papel de funcionário que recebe a denúncia.

Dê tempo para que os pares revisem os papéis e o sistema de denúncias para poder dizer à pessoa o que vem a seguir.

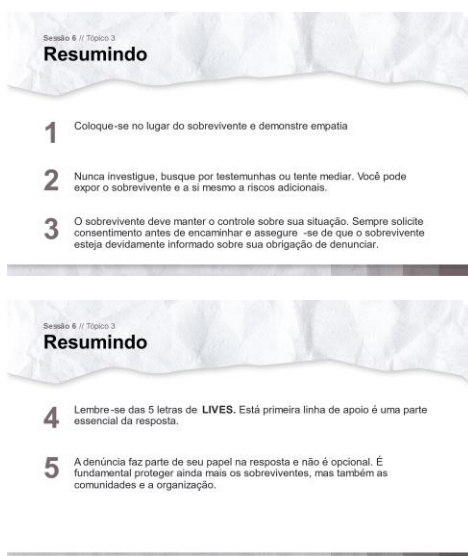
Reserve um tempo para discutir em pares, analisando o que funcionou bem e o que foi desafiador.

Discuta coletivamente as coisas aprendidas, comparando com os itens da folha de dicas.



Para Entrega Online: Divida os participantes em pares ou pequenos grupos de dois a três para o exercício de dramatização. Se a divisão em pequenos grupos não for possível, os facilitadores podem modelar a encenação e depois perguntar se algum participante estaria disposto a modelar a dramatização para o resto do grupo.

Slides: Em resumo



Duração deste slide: 5 minutos

Em resumo:

- Coloque-se no lugar do sobrevivente e demonstre empatia.
- Nunca investigue, procure testemunhas ou tente fazer uma mediação. Você pode expor o sobrevivente e a si mesmo a riscos adicionais.
- O sobrevivente deve ser capaz de manter o controle sobre sua situação. Sempre solicite consentimento antes de encaminhar e assegure-se de que ele esteja devidamente informado sobre sua obrigação de denunciar.
- Lembre-se de LIVES. A primeira linha de apoio é uma parte essencial da resposta.
- A denúncia também faz parte de seu papel na resposta e não é opcional. É fundamental proteger ainda mais os sobreviventes, mas também as comunidades e a organização.

Tópico Quatro: Praticar o autocuidado ao receber uma denúncia de EAAS

Duração: 25 minutos,

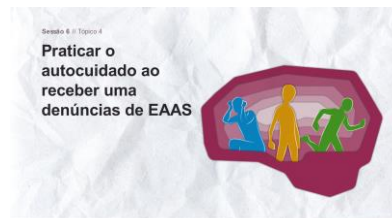
Objetivos de

Aprendizagem:

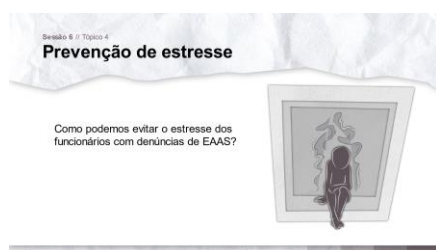
- Ser capaz de cumprir o papel de receber denúncias de EAAS sem se expor a quaisquer riscos emocionais ou psicológicos.

Nota do facilitador: Esta sessão é menos detalhada e contém menos informações teóricas do que as anteriores. Tem como principal objetivo proporcionar tempo de discussão entre os participantes e levá-los a formalizar os riscos de estresse ou dificuldades emocionais que podem advir no recebimento de denúncias de EAAS, e a compartilhar as suas boas práticas em matéria de prevenção e gestão do estresse.

Esta seção não deve, de forma alguma, substituir a implementação pelas organizações de medidas destinadas a garantir o bem-estar de seus funcionários e prevenir riscos psicossociais no trabalho. Se tais medidas estiverem em vigor em sua organização, você pode adaptar esta sessão e fornecer informações precisas aos participantes sobre os mecanismos de suporte existentes.



Slide: Prevenção de Estresse



Duração desta atividade: 15 minutos

Facilitador diz:



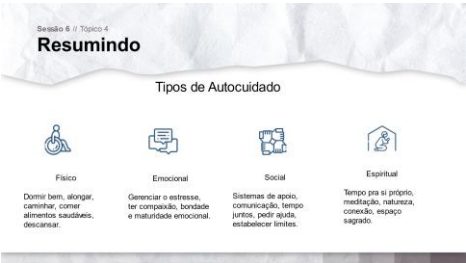


Receber denúncias de EAAS pode gerar estresse. Os funcionários podem ter dúvidas sobre a reação adequada à divulgação, sobre a forma como devem denunciá-la e sobre as consequências da situação de EAAS para o sobrevivente, para as comunidades ou para a organização. Vamos discutir práticas relacionadas à prevenção e gestão do estresse. Convido você a compartilhar quaisquer ideias que possam abranger estratégias individuais e organizacionais.

Como podemos evitar o estresse dos funcionários quando confrontados com a recepção de denúncias de EAAS?

Nota do facilitador:

Dê 10 minutos aos participantes para fazer um brainstorming sobre estratégias de prevenção e gerenciamento do estresse. Certifique-se de que eles compartilham tanto estratégias pessoais quanto mecanismos de prevenção de estresse organizacional e registre todas as sugestões.

Lembre aos participantes que todos nós temos nossas próprias estratégias e que cada um de nós pode decidir o que é autocuidado para ele/ela e o que ajuda a prevenir o estresse. Não existe uma estratégia única para todos. Além disso, certifique-se de destacar a responsabilidade da organização em garantir o bem-estar de seus funcionários e prevenir o estresse.

	 	
<p>Slide: Resumo</p> 		<p>Duração desta atividade: 5 minutos</p>
		<p><i>Agradeço a todos por sua participação ativa na sessão de hoje</i></p>

