

Folheto Um: Quem detém o poder?

Instruções:

Vocês têm 5 minutos para discutir suas respostas para a pergunta abaixo correspondente ao cenário que lhes for designado. Seu pequeno grupo deve discutir apenas um único cenário e não todos os cinco. Certifiquem-se de explicar seu raciocínio cuidadosamente.

Após o tempo de discussão em pequenos grupos, cada grupo terá dois minutos para apresentar seu cenário e respostas ao grupo maior. Vocês podem indicar um representante para apresentar, mas todos os membros do grupo são bem-vindos para adicionar comentários.

Pergunta de Discussão:

Quem detém o poder neste cenário?

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.

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.

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.

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.

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.

Folheto Dois: Seis Princípios Fundamentais de EAS

Os Seis Princípios Fundamentais [1]

1. A exploração sexual e o abuso por trabalhadores humanitários constituem atos de má conduta grave e, portanto, motivo para rescisão do contrato de trabalho.
2. A atividade sexual com crianças (menores de 18 anos) é proibida independentemente da maioridade ou idade de consentimento localmente. Crença equivocada com relação à idade de uma criança não é uma defesa.
3. É proibida a troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador. Isso inclui a troca de assistência devida aos beneficiários.
4. Qualquer relação sexual entre aqueles que prestam assistência humanitária e proteção e 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.

[1] Comitê Permanente Interagências (IASC) secretariado (Revisão de 09/12/2019) como revisado do Boletim do Secretário Geral (SG) das Nações Unidas.

Folheto Três: Definições de Exploração, Abuso e Assédio Sexual

Instruções do exercício:

- Discutam o termo em seu pequeno grupo.
- Defina o termo em seu próprio idioma, para torná-lo mais compreensível. Utilizem exemplos.
- Escolham uma pessoa para apresentar sua definição.
- Vocês têm 10 minutos.

Exploração sexual significa qualquer abuso real ou tentado de posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, entre outros, lucrar monetariamente, socialmente ou politicamente com a exploração sexual de pessoas em questão.

Abuso sexual significa a intrusão física real ou ameaçada de natureza sexual, seja pela força, seja em condições desiguais ou coercitivas.

Assédio sexual é qualquer investida sexual indesejável, pedido de favor sexual, conduta verbal ou física ou gesto de natureza sexual, ou qualquer outro comportamento de natureza sexual que possa ser razoavelmente esperado ou percebido como ofensivo ou humilhante para outra pessoa. O assédio sexual é particularmente grave quando interfere, é condição de emprego ou cria um ambiente intimidador, hostil ou ofensivo.

Folheto Quatro: Identificando Condutas Proibidas

Cenários de EAAS

Instruções: Revise os cenários atribuídos ao seu grupo. Use suas definições das três formas de má conduta sexual, exploração sexual, abuso e/ou assédio, para identificar o(s) tipo(s) de má conduta. Consulte o Folheto dos Seis Princípios Fundamentais, e identifiquem por meio de números qual(is) Princípio(s) Fundamental(is) foi(foram) violado(s). Registre suas respostas e prepare-se para relatar ao grupo maior. Vocês têm 10 minutos.

1. Sara, trabalhadora de uma ONG, tem observado muitos adolescentes que aparentam ser muito jovens, com menos de 18 anos, indo para o quarto da colega na pousada à noite. Ela também reconheceu uma das meninas como sendo de uma comunidade próxima onde sua ONG presta serviços. Sara confrontou seu colega sobre isso, e ele lhe disse para não se preocupar. Pois ele estava só ensinando inglês à noite. Sara acreditou nele e decidiu não denunciá-lo.

Tipo(s) de Má Conduta:

Princípios Fundamentais Violados:

2. 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.

Tipo(s) de Má Conduta:

Princípios Fundamentais Violados:

3. 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.

Tipo(s) de Má Conduta:

Princípios Fundamentais Violados:

4. Arafa 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.

Tipo(s) de Má Conduta:

Princípios Fundamentais Violados:

5. 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.

Tipo(s) de Má Conduta:

Princípios Fundamentais Violados:

6. 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.

Tipo(s) de Má Conduta:

Princípios Fundamentais Violados:

7. 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.

Tipo(s) de Má Conduta:

Princípios Fundamentais Violados:

Folheto Cinco A: Os 5Ws e 1H dos Sistemas de Denúncias

OPÇÃO 1 PARA FACILITADOR NA

SESSÃO 1: ENTENDER UM BOM SISTEMA DE DENÚNCIAS

1. O facilitador escreve as respostas em 1 a 2 frases para cada pergunta em cada categoria de quem, o que, quando, onde, por que e como em letras grandes com base em seus procedimentos de denúncias organizacionais. (Há exemplos de respostas no Guia do Facilitador para ajudar os treinadores a identificar as informações apropriadas.)
2. O facilitador recorta cada resposta e organiza os papéis flipchart separados na parede da sala de treinamento para cada categoria, com as perguntas sob cada título. As respostas são embaralhadas e distribuídas aleatoriamente entre os grupos, que colocam suas respostas ao lado das perguntas.
3. Para opções de entrega online, 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 Cinco B: Os 5Ws e 1H**. 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. Debata a atividade com o grupo maior conforme descrito abaixo.
4. Para entrega presencial ou online, revise todas as respostas juntas, verificando se todos entenderam bem o processo.

Folheto Cinco B: Os 5Ws e 1H dos Sistemas de Denúncias

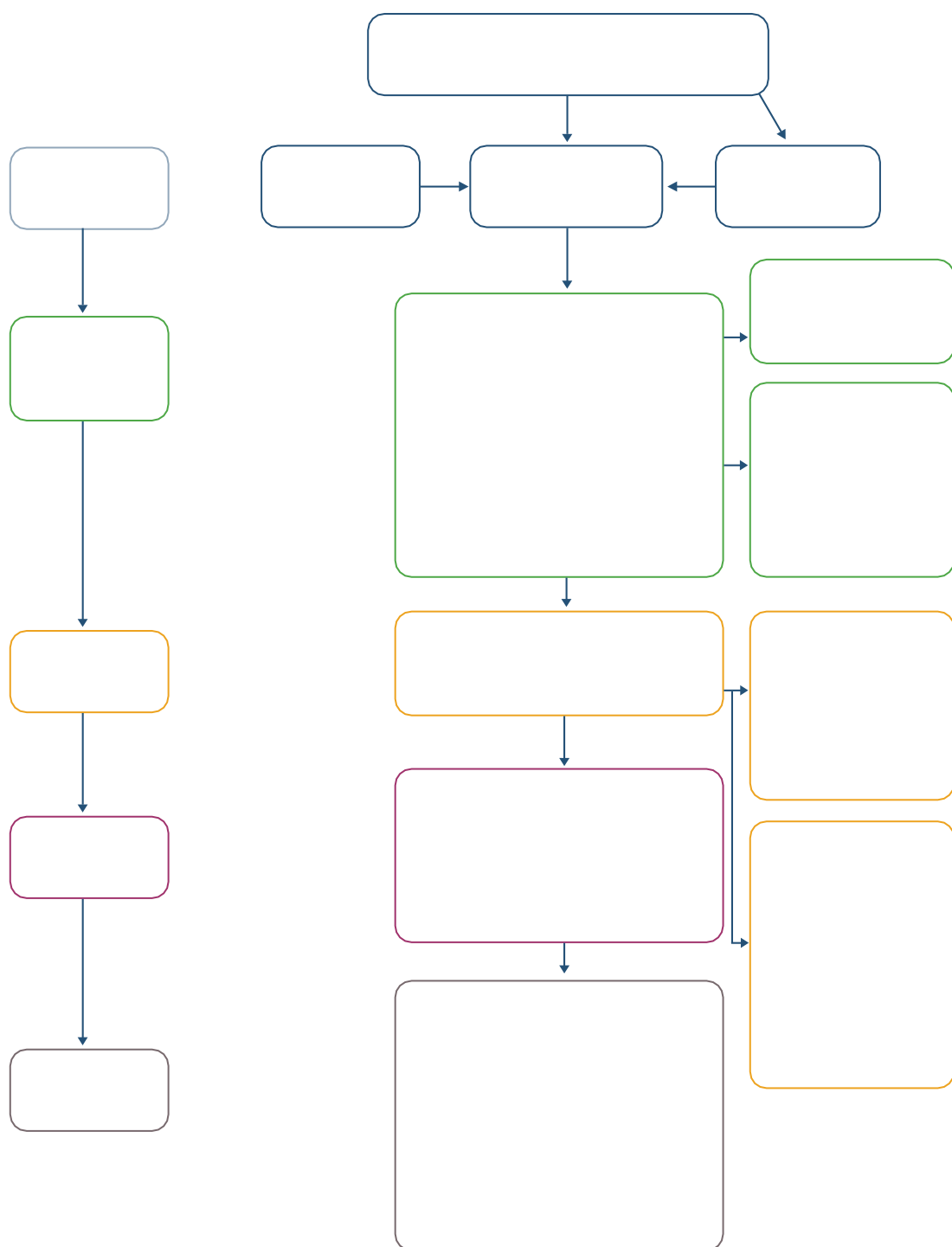
<p>Quem (Who)</p> <ul style="list-style-type: none"> - tem a obrigação de denunciar conhecimento ou suspeita de exploração, abuso e assédio sexual? - tem a responsabilidade final pela supervisão do processo de tratamento das denúncias? - conduz as investigações? - gera as conclusões e impõe sanções disciplinares? <p>deve ser notificado sobre as alegações e quem deve notificá-los?</p>	<p>O que/Quais (What)</p> <ul style="list-style-type: none"> - acontece após uma denúncia ser arquivada? Quais são as primeiras etapas para tratar a denúncia? - acontece se a denúncia envolver funcionários de outra agência? - são os principais princípios são usados ao tratar a denúncia? - são as responsabilidades do denunciante após denunciar? - são as principais etapas no processo de investigação? 	<p>Quando (When)</p> <ul style="list-style-type: none"> - você deve fazer uma denúncia? - existe um prazo para fazer a denúncia?
<p>Como (How) as pessoas são protegidas</p> <ul style="list-style-type: none"> - um funcionário denunciante está protegido após registrar uma denúncia? <p>os sobreviventes são apoiados/protegidos no processo de denúncia e investigação?</p>	<p>Onde (Where) (ou para quem)</p> <ul style="list-style-type: none"> - um membro da equipe faz uma denúncia inicial? (Certifique-se de incluir todas as opções.) 	<p>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)

Folheto Seis: Exemplo de Fluxograma de Denúncia

OPÇÃO 2 PARA O FACILITADOR NA SESSÃO 1: O PROCESSO DE DENÚNCIA

1. Os facilitadores que trabalham com organizações e parceiros menores que buscam fortalecer seu sistema de denúncias e entender onde eles se posicionam contra as melhores práticas podem distribuir a página 1 deste folheto e revisar as principais etapas, elementos e pessoas envolvidas em um bom Sistema de Denúncias Interno.
2. Depois que a página 1 for revisada com os participantes, o Facilitador distribui a página 2 e todas as políticas ou procedimentos escritos sobre sistemas de denúncias que a organização possa ter. Em pequenos grupos, os participantes preenchem as lacunas fornecidas em cada etapa, designando quem é o responsável por cada uma das etapas.
3. Para entrega online, isso pode ser compartilhado por meio de um documento compartilhado (no Teams ou no Google) e preenchido eletronicamente por meio do compartilhamento de documentos e discutido em salas virtuais.
4. Para entrega online ou presencial, onde houver lacunas nas designações formais, os participantes podem discutir as etapas necessárias para fazer os ajustes e melhorias necessários com base nesta atividade.

Preencha os espaços em branco para sua organização, designando quem é responsável por cada etapa.



Folheto Seis: Criando Empatia com Sobreviventes

Nota: Os cenários foram publicados no pacote de treinamento de PEAS do IASC. Considere adaptar os cenários ao seu contexto de intervenção antes de facilitar o treinamento.

Cenário 1:

VOCÊ É

Maria, uma venezuelana de 20 anos que acaba de chegar a Buenos Aires.

SUA SITUAÇÃO

É com tristeza, dor e poucas opções que você deixou seu país após a trágica perda de sua família.

- Na primeira noite de sua chegada a Buenos Aires, o membro da equipe da ONU encarregado de levar você e outros beneficiários a um centro de migrantes tentou beijá-lo.
- Desde então, você recusou as investidas sexuais algumas vezes, cada um delas ficando mais difícil de controlar. Ele está ficando impaciente.
- Você teme que no próximo encontro, ele force uma situação.

SEU DEPOIMENTO

Você decide ir à sede da ONU em Buenos Aires para denunciar o comportamento dele antes que piore:

Como você não tem hora marcada, dizem para agendar uma data e hora e voltar conforme a agenda.

Quando você menciona que tem um assunto delicado a denunciar, a pessoa insiste em que você conte o que está acontecendo para que ela possa ajudá-lo.

Hesitante, você conta sua história. Ele pega suas informações e diz que vai informar a pessoa certa e que você deve aguardar novas instruções.

Agora você deve voltar ao centro de migração onde deverá encarar seu agressor novamente.

VOCÊ É

Rita, uma garota de 16 anos de idade que mora em um campo de refugiados no Paquistão com sua mãe e suas duas irmãs.

SUA SITUAÇÃO

Após um longo período de hesitação, você decide ir falar com um representante da ONU sobre sua mãe.

- Sua mãe começou a sair com um oficial nacional chamado Daniel, que às vezes é violento com ela. Ela aguenta porque o oficial nacional prometeu ajudar sua família a se mudar para a Alemanha.
- Você não quer de forma alguma que sua mãe saiba que você está falando a seu respeito, o que te faz soar ansiosa. Você até gagueja ao falar e começa a ter dúvidas sobre estar aqui.

SEU DEPOIMENTO

Ao falar com o atendente:

Ele mal olha nos seus olhos e continua a trabalhar em seu computador.

Ele confirma com a cabeça de vez em quando para reconhecer a sua história, mas raramente diz uma só palavra.

Ele não te faz perguntas e diz que vai falar com o Daniel para pedir que ele pare de visitar a sua mãe.

Ele te diz pra não se preocupar e te manda pra casa.

VOCÊ É

Yousra, Yamine, e Adela — três beneficiárias empregadas como faxineiras em um complexo no Quênia.

SUA SITUAÇÃO

Juntas, vocês decidiram denunciar o abuso de poder que vocês e outras mulheres faxineiras estão vivenciando no trabalho.

- Cada um de vocês recebeu dinheiro adicional em troca de sexo de dois membros da equipe diferentes da ONU em várias ocasiões.
- Algumas outras colegas, também beneficiárias, também receberam tal oferta de dinheiro em troca de sexo, mas estão assustadas demais para denunciar a situação.
- Você conhece pelo menos uma colega que foi demitida porque recusou as investidas sexuais de um membro da equipe da ONU.

SEU DEPOIMENTO

Vocês três marcaram um encontro particular com uma gerente de gabinete da ONU em quem você confia e insistiram que o encontro fosse realizado fora do complexo da ONU:

Quando você chega ao ponto de encontro, fica surpreso ao ver que a gerente trouxe dois gerentes masculinos da ONU com ela.

Vocês três começam a duvidar de si mesmas e a pensar se denunciar a situação fará mais mal do que bem. Você esperava contar sua história para uma gerente que você conhece pessoalmente, não para três oficiais, incluindo dois homens.

Juntos, vocês decidem seguir em frente e divulgar o abuso que estão passando.

Os três gerentes ficam indignados quando ouvem sua história e dizem para você não se preocupar mais. Os dois agressores foram demitidos imediatamente.

Folheto Oito: Papéis e Responsabilidades

Para cada ação, marque a coluna correspondente à pessoa que é responsável; ou marque “evitar” se você julga que a ação não é relevante.

Ação	Equipe de PEAAS	Todos	Evitar
Ouvir o sobrevivente.			
Verificar a veracidade dos fatos.			
Desenvolver um plano de ação para suprir as necessidades do sobrevivente.			
Iniciar uma denúncia para as equipes de EAAS.			
Questionar a atitude do sobrevivente.			
Conduzir pesquisas na comunidade para identificar possíveis situações de EAAS.			
Acompanhar o sobrevivente ao hospital, delegacia de polícia e outros serviços necessários.			
Receber uma denúncia com empatia.			
Informar o sobrevivente sobre os mecanismos formais de denúncia existentes.			
Informar o sobrevivente da obrigação de denunciar e o que isso implica.			
Procurar testemunhas.			
Convocar o suposto agressor.			

Folheto Nove: Dicas para Receber as denúncias de EAAS

O que fazer	O que não fazer
<p>Diga ao denunciante que você é obrigado a denunciar esta informação e o que vem a seguir:</p> <p>Quando alguém aparenta poder divulgar um incidente de EAAS, é importante informá-lo sobre o que você deve fazer com a informação para que ele saiba disso antes de divulgar. Você pode dizer algo parecido com: <i>“Se um trabalhador humanitário ou da ONU o/a machucar, serei obrigado a contar ao nosso Ponto Focal organizacional e denunciar o que a pessoa fez para que ele/ela não possa machucar mais ninguém.”</i>⁶</p> <p>Deixe-a saber o que vem a seguir. Certifique-se de transmitir quaisquer preocupações sobre segurança e confidencialidade que o denunciante possa ter e diga-lhes que você está compartilhando as preocupações com as pessoas responsáveis por tomar as ações. Se eles expressarem preocupação de que não querem que seus nomes sejam compartilhados com ninguém, diga a eles que você pode denunciar anonimamente. Os investigadores podem trabalhar com você para construir a confiança do sobrevivente em participar da investigação. Certifique-se de identificar a melhor e mais segura maneira de contatá-los, para que os colegas apropriados possam acompanhar sua denúncia.</p>	<p>Não investigue ou entreviste:</p> <p>Você não precisa fazer muitas perguntas, mas tente observar o básico das informações que o denunciante compartilha: quem, o quê, quando e onde. Lembre-se, as consequências psicológicas da violência sobre os sobreviventes podem afetar a forma como as pessoas acessam suas memórias e o denunciante pode estar compartilhando detalhes fora de ordem cronológica ou sem compartilhar todos os detalhes. Quando você souber que o denunciante está contando uma história que o faz suspeitar de uma violação das políticas de exploração, abuso ou assédio sexual, vá em frente e denuncie, mesmo que o denunciante não compartilhe todos os “quando e onde”.</p>
<p>Pergunte sobre preocupações acerca de segurança pessoal:</p> <p>Certifique-se de perguntar se eles estão preocupados com sua segurança pessoal ou se estão lidando com outros problemas que requerem serviços de suporte. Ao levantar esta questão, você está reconhecendo a dor que eles podem ter experimentado e seus medos do processo. Você não precisa entrevistar ou fazer perguntas detalhadas, mas certifique-se de que eles se sintam seguros e tenham a oportunidade de compartilhar suas preocupações com segurança e bem-estar para que você possa denunciá-los.</p>	<p>Nunca pergunte “por que?”:</p> <p>Quando o sobrevivente está contando sua história, você pode ficar tentado a fazer perguntas de acompanhamento sobre por que ele fez ou não certas ações. Lembre-se de que julgar não é o seu papel. Seu papel é receber a informação compartilhada. Lembre-se, ser exposto a uma situação repentina de violência pode prejudicar nosso julgamento e nossas escolhas, pois o instinto de “lutar, fugir ou congelar” geralmente assume o controle. Pedir a alguém para explicar ações ou inações pode implicar que você está julgando suas escolhas, fazendo com que não se sintam vistos nem ouvidos.</p>

<p>Tenha a mente aberta e esteja disposto a alterar suas crenças:</p> <p>Você pode estar recebendo informações sobre um colega que entram em conflito direto com uma opinião ou crença que você tinha sobre ele. Neste estágio você não sabe o que é ou não verdade. Esteja aberto à possibilidade de ser verdade e denuncie conforme necessário.</p>	<p>Não faça nenhuma promessa:</p> <p>Podemos nos envolver tentando ajudar as pessoas. Mas não faça promessas nem garanta nada que você não possa cumprir. Você não pode garantir que alguém será demitido, processado ou preso. Você não pode garantir que eles serão protegidos de qualquer dano. Você nem pode garantir que haverá uma investigação, dependendo de quais informações são compartilhadas.</p> <p>Seja aberto sobre suas próprias limitações, claro sobre a quem você denunciará as informações e quais informações compartilhará. Diga a eles que a organização se esforça para considerar suas preocupações de segurança ao responder às denúncias e que o Ponto Focal da organização pode fornecer referências para quaisquer serviços de apoio de que precisem — como encaminhamentos médicos, psicossociais ou jurídicos — com o consentimento deles.</p>
<p>Reconheça a importância da sua posição:</p> <p>Lembre-se de que, em seu papel como membro da equipe, você detém algum poder. Você tem o poder de fazer com que a denúncia dessa pessoa seja considerada e tratada pelas pessoas apropriadas na organização. Você tem o poder de fazer o denunciante se sentir visto e ouvido e restaurar um pouco do poder que foi retirado por sua experiência. Também é importante usar sua posição com responsabilidade, garantindo que a denúncia seja encaminhada conforme necessário para que seja acompanhado e as pessoas sejam responsabilizadas por violações de políticas. Não compartilhe a história com outras pessoas porque isso pode afetar negativamente o processo de investigação. Mesmo quando acreditamos em sobreviventes, precisamos aderir a um processo justo em relação a qualquer pessoa acusada de violação da política.</p>	<p>Não banque o conselheiro ou forneça ajuda:</p> <p>A menos que você seja um conselheiro treinado, não é seu papel fornecer aconselhamento, apoio ou aconselhamento sobre o que a pessoa deve fazer. Seu papel é ouvir com empatia, anotar os fatos da denúncia e quaisquer preocupações de segurança, deixar o denunciante saber o que vem a seguir e denunciar por meio do mecanismo de denúncia de sua organização. Informe-os de que terão a oportunidade de serem encaminhados para serviços de apoio pelo Ponto Focal da organização, com o consentimento do sobrevivente.</p>
<p>Se você não conseguir receber a denúncia, conecte a pessoa diretamente com alguém que possa:</p> <p>Pode acontecer, devido às suas próprias experiências com a violência, de você não conseguir receber uma denúncia de EAAS de um indivíduo. Deixe o denunciante saber</p>	

que você quer ajudar, mas pode não ser a melhor pessoa para fazê-lo neste momento e ajude a fazer um brainstorming em outras maneiras de apoiá-lo. Por exemplo, existe algum outro colega na área com quem o denunciante se sinta à vontade para falar? Existe uma linha direta de denúncias para a qual a pessoa possa se sentir à vontade para ligar? Você poderia ligar para o seu Ponto Focal para falar diretamente com o denunciante? Embora você não possa fazer a denúncia, você tem a obrigação de ajudar essa pessoa a encontrar o apoio e a conexão de que ela precisa para fazer a denúncia.

⁶ Adaptado do *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)*, pg. 38
https://www.un.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

Folheto Dez A: Exercício de Dramatização — Recebendo uma Denúncia

Instruções: Trabalhem aos pares. Um parceiro desempenha o papel de membro da comunidade e um parceiro desempenha o papel de membro da equipe que recebe a denúncia de EAAS. Ao desempenhar o papel do membro da equipe, incorpore elementos das Dicas para Receber Denúncias de EAAS em sua resposta. Após a dramatização, discuta como você acha que se saiu e o que poderia fazer diferente na próxima vez. Inverta os papéis e conduza o exercício de dramatização novamente.

Resposta do membro da comunidade: Você é uma jovem mãe viúva lutando para sustentar seus três filhos. Recentemente, um trabalhador humanitário local disse que, se você sair com ele, ele garantirá que você receba alimentos extras na distribuição semanal. Você disse que não, mas agora está com medo de não conseguir a ajuda alimentar de que precisa. Você está muito chateada e preocupada que outras mulheres em sua comunidade possam cair nessa. Você decidiu compartilhar sua história com outro trabalhador humanitário da mesma organização.

Solicitar ao membro da equipe: Você fica chocado e desapontado ao ouvir de uma jovem local que um de seus colegas a convidou para um encontro em troca de entrar em uma lista de distribuição de ajuda alimentar. Explique a mulher que a ajuda que sua organização oferece não é condicional e que ela receberá a ajuda de que necessita. Agradeça-a por ter confiado em você o suficiente para compartilhar sua história. Explique que, de acordo com o mecanismo de denúncia da organização, você compartilhará o ocorrido com o Ponto Focal, que entrará em contato com ela para explicar as próximas etapas.

Folheto Dez B: O que você faria? — Recebendo uma Denúncia

Em cada um dos cenários abaixo há uma opção que indica o que você faria nessa situação. Escolha uma e explique por que você escolheu isso, referindo-se às nossas discussões sobre ser centrada no sobrevivente e usando as Dicas para Receber Denúncias de EAAS para apoiar sua decisão.

1. Um membro de uma comunidade se aproxima de você enquanto está conversando com um grupo e parece querer lhe dizer algo em particular. Você:
 - A)** Inventa uma desculpa e deixa o grupo rapidamente para que a pessoa não te aborde em particular.
 - B)** Termina suas discussões com o grupo e se distancia deles devagar, olhando se a pessoa virá até você.
2. Um membro de uma comunidade está conversando com você em público, mas fora da zona auditiva de qualquer outra pessoa. O membro da comunidade quer compartilhar algo com você, mas está muito nervoso sobre alguém descobrir. Você:
 - A)** Diz que ele deve preencher um formulário para a caixa de reclamação e apontá-lo.
 - B)** Pergunta a ele se gostaria que encontrassem um lugar mais privado onde se sintam confortáveis para discutir o assunto.
3. Um membro de uma comunidade te conta que um de seus colegas a chamou para um encontro para que entrasse numa lista de distribuição. Ela recusou e depois ficou aterrorizada pois pensou que não poderia entrar na lista. Ela ficou aliviada ao ouvir que ainda estava apta a entrar. Ela começa a chorar pois a situação lhe causou muita preocupação por motivo nenhum e ela teme que outras mulheres jovens tenham sido enganadas. Você:
 - A)** Permite ser tomado pela emoção e promete a ela que seu colega será disciplinado e que você irá pessoalmente garantir que ele ou ela nunca mais trabalhe em nenhuma outra organização.
 - B)** Diz “Entendo que foi muito difícil para você me contar sua situação e aprecio a sua confiança em mim. Deixe-me lhe dizer o que vou fazer com esta informação e as próximas etapas.”
4. Um membro de uma comunidade te interrompe e te diz que o chefe da vila não pode descobrir. Ele é muito amigo de seu colega. Você:
 - A)** Pergunte a ela por que ela não denunciou isso assim que aconteceu, porque ninguém vai acreditar nela denunciando só agora.
 - B)** Pergunte a ela mais sobre quais são suas preocupações de segurança e bem-estar para que você possa compartilhá-las com as pessoas responsáveis em sua organização que podem resolvê-las melhor.

5. Uma viúva de uma comunidade te diz que sua família e o chefe de sua vila não se dão bem. Se o chefe da vila descobrir, ela teme que ele usará suas informações para fazer parecer que ela estava tentando se oferecer para o seu colega e trará vergonha sobre ela e sua família. Você:
 - A)** Promete confidencialidade absoluta e mantenha-a completamente segura de qualquer dano.
 - B)** Diga: “Vou denunciar isso apenas às pessoas da minha organização que investigarão o assunto da maneira mais segura possível. Neste estágio, o colega não será informado e ninguém contará a ninguém da comunidade.”

6. O membro da comunidade ainda se preocupa com as pessoas que descobrem que ela fez denúncia ou foi vítima de tentativa de exploração sexual. Ela esperava que você pudesse apenas observar o colega e garantir que ele não fizesse isso com os outros. Você:
 - A)** Diz a ela que a segurança dela não é preocupação da organização — a organização precisa se livrar desse colega de qualquer maneira. Além disso, não é o seu trabalho vigiar outro colega.
 - B)** Diz “Entendendo as suas preocupações. Eu posso compartilhar esta denúncia apenas com as pessoas da minha organização que analisarão isso. Posso ocultar seu nome da denúncia. Qual é a melhor e mais segura maneira de entrar em contato com você se houver mais perguntas para você?”

Anexo Um: Dicas para adaptar estudos de caso

Adapte para o Contexto Local

- Use os nomes apropriados para pessoas e lugares.
- Use sentenças curtas e palavras familiares.
- Inclua o contexto das operações e programas locais.
 - Qual o tipo de entrega de serviços? (kits humanitários, treinamento e desenvolvimento, dinheiro, Vouchers, programa de Água, Saúde e Higiene (WASH), agricultura, saúde, educação, etc).
 - Quais os tipos de operação? (uma grande organização não governamental internacional trabalhando com parceiros locais? Há entidades governamentais envolvidas?)
- Verifique a tradução de idiomas em torno da terminologia PEAS para garantir que seja precisa e apropriada e evite acrônimos, a menos que já sejam usados com frequência. Visite o site da “Translators without Borders” que tem materiais de PEAS traduzidos para 75 idiomas. <https://translatorswithoutborders.org/psea-translated/>
- Respeite as sensibilidades locais nos tipos de comentários, declarações e ações que forem utilizados no estudo de caso. No entanto, ao mesmo tempo, use linguagem direta o suficiente para que todos saibam qual é o comportamento (por exemplo, exploração sexual, assédio sexual, etc.).

Certifique-se de que os objetivos de aprendizagem e as mensagens de aprendizagem sejam mantidos e claramente identificados

- Tente manter os pontos gerais no estudo de caso, pois eles foram adaptados para enfatizar os principais pontos de aprendizagem.
- Se você alterar significativamente a história, ainda conseguirá corresponder aos principais pontos de aprendizagem e às principais mensagens identificadas? Ou há outros pontos de aprendizagem que você acha que precisam ser abordados no contexto local?
 - Certifique-se de traçar o exemplo de caso com os pontos de aprendizagem desejados.
 - Certifique-se de que você é capaz de conectar os pontos de aprendizagem aos materiais de referência do treinamento e mapear essas referências.

As experiências locais devem ser anonimizadas e editadas

- O uso de exemplos ou experiências locais pode ajudar a colocar as coisas no contexto local, mas seja extremamente cuidadoso para anonimizar os detalhes e até mesmo alterar os fatos para que o caso não seja reconhecível por nenhum caso real com o qual as pessoas possam estar familiarizadas. Isso pode ser uma distração, pois as pessoas podem começar a falar sobre o “caso real” e as personalidades envolvidas, e não trabalhar em como aplicar os conceitos em um ambiente de aprendizagem seguro em preparação para o engajamento no mundo real.
- Em caso de dúvida, deixe-o de fora — se alguém puder ser identificado, não o use, pois pode causar danos aos envolvidos.

Anexo Dois: Perguntas Feitas Frequentemente

O Anexo Dois é fornecido em um documento à parte.

Anexo Três: Pré e Pós-testes

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

Módulo 1 - Pré-teste

Formulário do Participante

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

1. Descreva a exploração sexual e dê um exemplo.
2. Descreva o abuso sexual e dê um exemplo.
3. Descreva o assédio sexual e dê um exemplo.
4. O respeito e o uso de posições de poder e responsabilidade são fundamentais para prevenir a exploração e o abuso sexual de membros da comunidade. Qual afirmação melhor sustenta este conceito? Circule ou destaque todas que se apliquem.
 - a. Tratar as pessoas com respeito — nossos colegas e as pessoas das comunidades onde trabalhamos — é fundamental para nosso trabalho como trabalhadores humanitários.
 - b. Respeito significa a mesma coisa para todos o tempo inteiro e é universal.
 - c. Respeito é algo a ser conquistado e as pessoas devem conquistar nosso respeito.
 - d. Trabalhadores humanitários não devem se aproveitar das comunidades que auxiliam.
 - e. “As pessoas na comunidade podem pensar que não podem dizer “não” aos pedidos dos trabalhadores humanitários, porque acreditam que podem perder recursos ou serviços.”
 - f. Os trabalhadores humanitários nas posições seniores em suas organizações são os que não devem abusar de seu poder.
 - g. Os trabalhadores humanitários são vistos como tendo acesso e controle sobre recursos e serviços que a comunidade não tem.
 - h. Abusar do poder e tirar vantagem dos outros NÃO é respeitar a dignidade pessoal do outro, e trocar sexo por ajuda, dinheiro ou empregos é abusar do poder e tirar vantagem dos outros como trabalhador humanitário.
 - i. Somente funcionários que controlam diretamente o acesso aos recursos podem abusar de seu poder e tirar vantagem de outros trocando diretamente sexo por ajuda.

5. Cite três impactos da Exploração e Abuso Sexual em cada um dos seguintes grupos.

Sobreviventes adultos:

Sobreviventes crianças:

Agressores:

Organizações:

Comunidades:

6. Quais dos seguintes são Os Seis Princípios Fundamentais de Exploração e Abuso Sexual? Circule ou destaque suas respostas.

- a. Os funcionários são obrigados a denunciar suspeitas de exploração e abuso sexual.
- b. Todos os funcionários que forem suspeitos de exploração e abuso sexual têm seu emprego rescindido imediatamente.
- c. A troca de dinheiro, empregos ou qualquer coisa de valor, incluindo assistência humanitária normalmente devida, por atividade sexual é proibida.
- d. Exploração e abuso sexual são considerados má conduta grave.
- e. Os trabalhadores humanitários, e especialmente os gerentes, têm o dever de criar e manter um ambiente de trabalho livre de exploração e abuso sexual.
- f. Todos os funcionários suspeitos de exploração e abuso sexual serão sempre denunciados à polícia por sua organização.
- g. Qualquer relação sexual entre trabalhadores humanitários e participantes do programa que envolva uso indevido de cargo ou posição por parte do trabalhador humanitário é proibida.
- h. As proibições dos funcionários contra exploração e abuso sexual só se aplicam durante o horário de trabalho e no local de trabalho.
- i. Atividade sexual com menores de 18 anos é proibida.

7. Cite três maneiras diferentes de denunciar uma preocupação que você tem sobre um membro da equipe envolvido em exploração e abuso sexual.

8. Cite três maneiras diferentes pelas quais as pessoas podem agir como resultado de sua experiência de EAAS.

9. Cite três coisas que você deve fazer (ou não fazer) ao receber uma denúncia de exploração ou abuso sexual de alguém.

Módulo 1 – Principais Respostas do Teste do Facilitador

(Total de 70 pontos) (Para questões de múltipla escolha, as respostas às questões de múltipla escolha são destacadas)

1. O que é exploração sexual? Dê um exemplo.

(10 pontos: 5 pontos para a definição e 5 pontos para o exemplo)

Exploração sexual é definida como qualquer abuso real ou tentado de uma posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não limitado a, lucrar monetariamente, social ou politicamente com a exploração sexual de outro.

Exemplos: Trocar dinheiro ou qualquer coisa de valor por atividade sexual. Fornecer pequenos presentes (comida, trocados, doces, etc.) com pedidos de encontros, sexo, então ou depois, prometer ajuda normalmente devida ou ajuda extra em troca de encontros, sexo, etc. Prometer aos beneficiários empregos ou assistência em troca de encontros, sexo, etc.

(Qualquer resposta que transmita estes conceitos principais é aceitável)

2. O que é abuso sexual? Dê um exemplo.

(10 pontos: 5 pontos para a definição e 5 pontos para o exemplo)

Abuso sexual é definido como a intrusão física real ou ameaçada de natureza sexual, seja pela força ou em condições desiguais ou coercitivas.

Exemplos: Agressão sexual e estupro é qualquer apalpação física ou toque em áreas íntimas ou privadas. Atividade sexual com um menor, independentemente do consentimento.

(Qualquer resposta que transmita estes conceitos principais é aceitável)

3. O que é assédio sexual? Dê um exemplo.

(10 pontos: 5 pontos para a definição e 5 pontos para o exemplo)

Assédio sexual é qualquer investida sexual indesejável, pedido de favor sexual, conduta verbal ou física ou gesto de natureza sexual, ou qualquer outro comportamento de natureza sexual que possa ser razoavelmente esperado ou percebido como ofensivo ou humilhante para outra pessoa. O assédio sexual é particularmente grave quando interfere, é condição de emprego ou cria um ambiente intimidador, hostil ou ofensivo.

Exemplos: Usado em referência à conduta entre funcionários que inclui:

Solicitações repetidas de datas ou comentários sobre a aparência física de uma pessoa; piadas, comentários, gestos, de natureza sexual; compartilhamento de desenhos ou imagens de natureza sexual; toque físico indesejado; exigir atividade sexual em troca de benefícios de trabalho ou abster-se de tomar ações negativas de emprego (como rescisão, rebaixamento, salário ou redução de horas)

(Qualquer resposta que transmita estes conceitos principais é aceitável)

4. O respeito e o uso de posições de poder e responsabilidade são fundamentais para prevenir a exploração e o abuso sexual de membros da comunidade. Qual afirmação melhor sustenta este conceito? Circule todas que se apliquem. (5 pontos: 1 ponto para cada resposta correta)

- a. Tratar as pessoas com respeito — nossos colegas e as pessoas das comunidades onde trabalhamos — é fundamental para nosso trabalho como trabalhadores humanitários.
- b. Respeito significa a mesma coisa para todos o tempo inteiro e é universal.
- c. Respeito é algo a ser conquistado e as pessoas devem conquistar nosso respeito.
- d. Trabalhadores humanitários não devem se aproveitar das comunidades que auxiliam.
- e. “As pessoas na comunidade podem pensar que não podem dizer “não” aos pedidos dos trabalhadores humanitários, porque acreditam que podem perder recursos ou serviços.”
- f. Os trabalhadores humanitários nas posições seniores em suas organizações são os que não devem abusar de seu poder.
- g. Os trabalhadores humanitários são vistos como tendo acesso e controle sobre recursos e serviços que a comunidade não tem.
- h. Abusar do poder e tirar vantagem dos outros NÃO é respeitar a dignidade pessoal do outro, e trocar sexo por ajuda, dinheiro ou empregos é abusar do poder e tirar vantagem dos outros como trabalhador humanitário.
- i. Somente funcionários que controlam diretamente o acesso aos recursos podem abusar de seu poder e tirar vantagem de outros trocando diretamente sexo por ajuda.

5. Cite três impactos da Exploração e Abuso Sexual em cada um dos seguintes grupos. (15 pontos: 5 pontos para cada grupo).

(Qualquer resposta que transmita ao menos três dos conceitos principais para cada grupo é aceitável)

Sobreviventes adultos:

Trauma
Medo
Constrangimento
Preocupação com a reputação
Medo de represália dos colegas
Ser visto como um causador de problemas
Estigma
Preocupações de segurança
Impacto familiar
Pessoas não acreditarem neles
Danos à saúde
Preocupações psicossociais
Tensão e estresse emocional
Perda de confiança
Medo de perder o emprego
Ameaças
Colegas desconfiarem deles

Sobreviventes crianças:

- Efeitos negativos no desenvolvimento e na saúde
- Danos psicológicos
- 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
- Medo de outras agressões sexuais, violência e possíveis agressões por outras pessoas, amigos e vizinhos

Agressores:

- 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 em seu status na comunidade

Organizações:

- Perda da confiança da comunidade
- Publicidade
- Reputação¹
- 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 desconfianças
- Falta de cooperação entre os funcionários e outras agências
- Rotatividade dos funcionários
- Dificuldades no recrutamento

Comunidades:

- 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

6. Quais dos seguintes são Os Seis Princípios Fundamentais de Exploração e Abuso Sexual? Circule ou destaque suas respostas.

(6 pontos: 1 ponto para cada resposta correta)

- a. Os funcionários são obrigados a denunciar suspeitas de exploração e abuso sexual.
- b. Todos os funcionários que forem suspeitos de exploração e abuso sexual têm seu emprego rescindido imediatamente.
- c. A troca de dinheiro, empregos ou qualquer coisa de valor, incluindo assistência humanitária normalmente devida, por atividade sexual é proibida.
- d. Exploração e abuso sexual é considerado uma má conduta grave.
- e. Os trabalhadores humanitários, e especialmente os gerentes, têm o dever de criar e manter um ambiente de trabalho livre de exploração e abuso sexual.
- f. Todos os funcionários suspeitos de exploração e abuso sexual serão sempre denunciados à polícia por sua organização.
- g. Qualquer relação sexual entre trabalhadores humanitários e participantes do programa que envolva uso indevido de cargo ou posição por parte do trabalhador humanitário é proibida.
- h. As proibições dos funcionários contra exploração e abuso sexual só se aplicam durante o horário de trabalho e no local de trabalho.
- i. Atividade sexual com menores de 18 anos é proibida.

7. Cite três maneiras diferentes de denunciar uma preocupação que você teve sobre um membro da equipe envolvido em exploração e abuso sexual.

(6 pontos: 2 pontos para cada resposta correta)

Nota ao facilitador: *Esta resposta deve ser personalizada pelo facilitador de acordo com a Sessão Cinco, O Sistema de Denúncia, Sessão Dois, Os 5Ws e 1H de Denúncia, para listar os possíveis canais que uma equipe pode usar para denunciar uma preocupação de Exploração e Abuso Sexual.*

8. Cite três maneiras diferentes pelas quais as pessoas podem agir como resultado de sua experiência de EAAS.

(3 pontos: 1 ponto para cada resposta correta) *(Qualquer resposta que transmita três desses conceitos principais é aceitável)*

- **As pessoas podem continuar a se comportar normalmente perto de alguém que as está assediando ou abusando delas, mesmo após interações angustiantes.**
- **As pessoas podem evitar o problema, atrasar ou resistir à denúncia, não cooperar com as investigações.**
- **As pessoas podem desviar a raiva e outras emoções fortes (não para a ameaça real).**
- **As pessoas podem ter memórias prejudicadas ou desorganizadas de eventos.**
- **As pessoas podem ficar relutantes em divulgar ou discutir eventos.**
- **As pessoas podem se sentir culpadas pelo que aconteceu e culpar a si mesmas.**

9. Cite três coisas que você deve fazer (ou não fazer) ao receber uma denúncia de exploração ou abuso sexual de alguém.

(5 pontos: 1 ponto para cada resposta correta)

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

- **Diga a eles que você é obrigado a denunciar esta informação e o que vem a seguir**
- **Não investigue ou entreviste: apenas obtenha os principais fatos do que eles estão lhe dizendo**
- **Não pergunte "por que" eles agiram de uma certa maneira ou não agiram de uma certa maneira, pois isso pode significar que você os está julgando**
- **Pergunte sobre suas preocupações com a segurança pessoal para que você possa incluir essas informações em sua denúncia e as pessoas responsáveis possam considerar quaisquer questões de segurança**
- **Não faça nenhuma promessa: diga à pessoa o que vai acontecer a seguir**
- **Não tente ser um conselheiro ou dar apoio: ouça com empatia e compaixão, mas não tente aconselhá-los sobre o que eles devem ou não fazer**
- **Tenha a mente aberta e esteja disposto a alterar suas crenças: Você pode estar recebendo informações sobre um colega que conflitam diretamente com uma opinião e crença que você possa ter tido sobre esse colega**
- **Reconheça a importância da sua posição: Encaminhe a denúncia conforme necessário, mas não compartilhe com outras pessoas que não estejam envolvidas no processo de denúncias**
- **Se você não estiver em condições de receber a denúncia, conecte a pessoa diretamente com outra forma de denúncia**

Módulo 1 - Pós-Teste

Formulário do Participante

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

1. Descreva a exploração sexual e dê um exemplo.
2. Descreva o abuso sexual e dê um exemplo.
3. Descreva o assédio sexual e dê um exemplo.
4. O respeito e o uso de posições de poder e responsabilidade são fundamentais para prevenir a exploração e o abuso sexual de membros da comunidade. Qual afirmação melhor sustenta este conceito? Circule ou destaque todas que se apliquem.
 - a. Tratar as pessoas com respeito — nossos colegas e as pessoas das comunidades onde trabalhamos — é fundamental para nosso trabalho como trabalhadores humanitários.
 - b. Respeito significa a mesma coisa para todos o tempo inteiro e é universal.
 - c. Respeito é algo a ser conquistado e as pessoas devem conquistar nosso respeito.
 - d. Trabalhadores humanitários não devem se aproveitar das comunidades que auxiliam.
 - e. “As pessoas na comunidade podem pensar que não podem dizer “não” aos pedidos dos trabalhadores humanitários, porque acreditam que podem perder recursos ou serviços.”
 - f. Os trabalhadores humanitários nas posições seniores em suas organizações são os que não devem abusar de seu poder.
 - g. Os trabalhadores humanitários são vistos como tendo acesso e controle sobre recursos e serviços que a comunidade não tem.
 - h. Abusar do poder e tirar vantagem dos outros NÃO é respeitar a dignidade pessoal do outro, e trocar sexo por ajuda, dinheiro ou empregos é abusar do poder e tirar vantagem dos outros como trabalhador humanitário.
 - i. Somente funcionários que controlam diretamente o acesso aos recursos podem abusar de seu poder e tirar vantagem de outros trocando diretamente sexo por ajuda.
5. Cite três impactos da Exploração e Abuso Sexual em cada um dos seguintes grupos.

Sobreviventes adultos:

Sobreviventes crianças:

Agressores:

Organizações:

Comunidades:

6. Quais dos seguintes são Os Seis Princípios Fundamentais de Exploração e Abuso Sexual? Circule ou destaque suas respostas.

- j. Os funcionários são obrigados a denunciar suspeitas de exploração e abuso sexual.
- k. Todos os funcionários que forem suspeitos de exploração e abuso sexual têm seu emprego rescindido imediatamente.
- l. A troca de dinheiro, empregos ou qualquer coisa de valor, incluindo assistência humanitária normalmente devida, por atividade sexual é proibida.
- m. Exploração e abuso sexual são considerados má conduta grave.
- n. Os trabalhadores humanitários, e especialmente os gerentes, têm o dever de criar e manter um ambiente de trabalho livre de exploração e abuso sexual.
- o. Todos os funcionários suspeitos de exploração e abuso sexual serão sempre denunciados à polícia por sua organização.
- p. Qualquer relação sexual entre trabalhadores humanitários e participantes do programa que envolva uso indevido de cargo ou posição por parte do trabalhador humanitário é proibida.
- q. As proibições dos funcionários contra exploração e abuso sexual só se aplicam durante o horário de trabalho e no local de trabalho.
- r. Atividade sexual com menores de 18 anos é proibida.

7. Cite três maneiras diferentes de denunciar uma preocupação que você tem sobre um membro da equipe envolvido em exploração e abuso sexual.

8. Cite três maneiras diferentes pelas quais as pessoas podem agir como resultado de sua experiência de EAAS.

9. Cite três coisas que você deve fazer (ou não fazer) ao receber uma denúncia de exploração ou abuso sexual de alguém.

Avaliação de Resultados - Módulo 1

Esta seção nos ajuda a avaliar a eficácia do treinamento em ensinar aos participantes o material desejado. Gostaríamos que classificasse seus conhecimentos, habilidades e confiança antes e depois do treinamento nas áreas listadas abaixo.

Selecione a resposta mais apropriada e circule ou destaque sua resposta. Se você perdeu a sessão que abordou um determinado tópico, favor selecionar "Não Participei".

Tratando as pessoas com respeito e usar posições de poder com responsabilidade

1. Como você classificaria seu conhecimento, habilidades e confiança no tópico de identificação de posições de poder?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

2. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança sobre o tópico como as pessoas podem abusar de seu poder?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

3. Como você classificaria seu conhecimento, habilidades e confiança no tópico de comportamentos que demonstram respeito?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

4. Como você classificaria seu conhecimento, habilidades e confiança no tópico de usar o poder com responsabilidade para tratar as pessoas com respeito?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

Os Seis Princípios Fundamentais/Código de Conduta

1. Como você classificaria seu conhecimento, habilidades e confiança no tema dos Seis Princípios Fundamentais para proteger populações vulneráveis da exploração e abuso sexual?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

2. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança sobre o impacto de EAAS nos sobreviventes, no suposto agressor, na organização e na comunidade?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

3. Como você classificaria seu conhecimento, habilidades e confiança sobre o tema de exploração sexual?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

4. Como você classificaria seu conhecimento, habilidades e confiança sobre o tema de abuso sexual?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

5. Como você classificaria seu conhecimento, habilidades e confiança sobre o tema de assédio sexual?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

Reconhecendo Condutas Proibidas e Comportamentos Suspeitos

1. Como você classificaria seu conhecimento, habilidades e confiança no tópico de reconhecimento de comportamento proibido?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

O Processo de Denúncias

1. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança sobre o tema das barreiras à denúncia de alegações de EAAS?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

2. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança no tópico dos principais princípios de um bom sistema de denúncias de EAAS?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

3. Como você classificaria seu conhecimento, habilidades e confiança no tópico das etapas básicas em um sistema de tratamento de denúncias da organização?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

4. Como você classificaria seu conhecimento, habilidades e confiança no tópico de identificação das pessoas responsáveis em um processo de tratamento de denúncias?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

5. Como você classificaria seu conhecimento, habilidades e confiança no tópico de identificação de lacunas em um processo de tratamento de denúncias?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

6. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança no tópico de soluções para superar barreiras à denúncia de alegações de EAAS?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

Uma Abordagem Centrada no Sobrevivente para Receber uma Denúncia de EAAS

1. Como você classificaria seu conhecimento, habilidades e confiança sobre como receber uma denúncia de exploração ou abuso sexual de maneira compassiva e empática?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

2. Como você classificaria seu conhecimento, habilidades e confiança sobre o que significa ser centrada no sobrevivente?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

3. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança sobre o tema do impacto de EAAS nos sobreviventes?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

4. Como você classificaria seu conhecimento, habilidades e confiança no tópico de definição dos 4 princípios da abordagem centrada no sobrevivente?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

5. Como você classificaria seu conhecimento, habilidades e confiança no tópico de compreensão dos 4 princípios (respeito, confidencialidade, não discriminação e segurança)?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

6. Como você classificaria seu conhecimento, habilidades e confiança no tópico de ser centrada no sobrevivente?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

7. Como você classificaria seus conhecimentos, habilidades e confiança no tópico de como proteger seu próprio bem-estar (autocuidado) ao responder a um sobrevivente de EAAS?

Antes do Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei
Após o Treinamento	Insatisfatório	Médio	Bom	Excelente	Não participei

Avaliação de Treinamento – Módulo 1

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

O conteúdo do treinamento foi relevante.

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

O conteúdo do treinamento foi abrangente.

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

O conteúdo do treinamento foi fácil de entender.

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

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

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

Os folhetos de treinamento forneceram informações adicionais úteis.

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

Os folhetos de treinamento foram claros e bem organizados.

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

O treinamento foi bem organizado.

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

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

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

As atividades em grupo foram experiências de aprendizagem úteis.

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



O facilitador era bem conhecedor.

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

O facilitador foi responsivo às perguntas dos participantes.

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

O que você mais gostou neste workshop?

Você tem alguma recomendação específica para melhorar este curso?

Que treinamento ou apoio adicional você gostaria de ter?

Comentários adicionais:
