GUIA DO/A FORMADOR/A

PREVENÇÃO À EXPLORAÇÃO, ABUSO E ASSÉDIO SEXUAL (PEAAS)

Parceiros da Sociedade Civil
do UNICEF de Angola

Março 2022

unicef | para cada criança

ÍNDICE

VISÃO GERAL DO GUIA

PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE PREVENÇÃO À EXPLORAÇÃO, ABUSO E ASSÉDIO SEXUAL

PREPARANDO-SE: ANTES DA FORMAÇÃO

VISÃO DO PROGRAMA - AGENDA

SESSÃO 1: BOAS VINDAS

SESSÃO 2: OBJETIVOS DA FORMAÇÃO

SESSÃO 3: CONCORDA?

SESSÃO 4: FILME *AFRIDA*: RELAÇÃO DE PODER

SESSÃO 5: DEFINIÇÃO INFRAÇÕES DE NATUREZA SEXUAL

SESSÃO 6: CONSENTIMENTO

SESSÃO 7: CADA ATIVIDADE EM SEU LUGAR

SESSÃO 8: "E SE FOSSE VOCÊ?"

SESSÃO 9: DENUNCIANDO EAAS

SESSÃO 10: AVALIAÇÃO

SESSÃO 11: ENCERRAMENTO

ANEXOS

Anexo 3A

Anexo 3B

Anexo 4A

Anexo 4B

Anexo 5A

Anexo 7A

Anexo 9A

Anexo 9B

Anexo 10A

Anexo Adicional - Tabela Crimes Código Penal Angolano

VISÃO GERAL DO GUIA

Serve este guia para a utilização de organizações não governamentais (ONGs) parceiras do UNICEF ou outra agência da Organização das Nações Unidas (ONU) como instrumento de fortalecimento da capacidade dos funcionários no âmbito da prevenção à exploração, abuso e assédio sexuais (PEAAS), por meio de sua formação na matéria.

Objetivo	• Pacote de formação na área da prevenção à exploração, abuso e assédio sexuais, servindo como instrumento para a implementação de sessões de formação a funcionários de ONGs e outras entidades públicas ou privadas
Critério Mínimo Institucional	• Organização com política interna clara sobre tolerância zero à exploração, abuso e assédio sexuais
Perfil do Formador	• Funcionário com conhecimento mínimo sobre prevenção exploração, abuso e assédio sexuais e experiência mínima como formador, com capacidade de gerir debates sobre temas sensíveis • Funcionário com responsabilidades na área do género ou proteção da criança • Funcionário responsável pela área de Recursos Humanos com capacidades mínimas na área da disciplina
Grupo Alvo da Formação	• Esta formação destina-se a funcionários de organizações parceiras que colaboram com agências da ONU na prestação de ajuda humanitária e proteção

O Guia e o programa foram elaborados por Bárbara Nazareth Oliveira, consultora PEAS do UNICEF Angola[1].

A preparação deste Guia e do Programa teve como base o programa de formação do IASC "Dizendo Não à Má Conduta Sexual" traduzido para a língua Portuguesa2.

Considerando a realidade em Angola, a experiências prévias da autora deste Guia e ainda o objetivo específico deste Guia e Formação, o programa foi adaptado, incluindo algumas atividades e informação do pacote do IASC.

[1] https://www.linkedin.com/in/barbara-nazareth-oliveira-80185210/. Contacto barbara@jus.tl.
[2] https://interagencystandingcommittee.org/iasc-learning-package-protection-sexual-misconduct-un-partner-organizations

PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE PREVENÇÃO À EXPLORAÇÃO, ABUSO E ASSÉDIO SEXUAL

A sessão de formação, que se dá de forma presencial e possui a duração de um dia, utiliza como metodologia de ensino o estudo de casos, depoimentos, discussões em grupo, atividades criativas e de encenação, vídeos e perguntas que estimulem a reflexão, diálogo e aprendizado.

Tempo	• Um dia de formação (5:30 horas de contato)
Material Necessário	• Projetor • Caixa de som • Flipchart, canetas para quadro • Impressão dos documentos identificados em cada Sessão
Perfil do Formador	• Funcionário com conhecimento mínimo sobre PEAAS e experiência como formador • Funcionário com responsabilidades na área do género ou proteção da criança • Funcionário responsável pela área de Recursos Humanos com capacidades mínimas na área de disciplina Recomenda-se que a formação seja realizada por 2 formadores, podendo assim apoiarem-se mutuamente no processo, revezando a realização das atividades e apoiando as discussões com os participantes
Grupo Alvo da Formação	• Funcionários de ONGs nacionais em Angola

PREPARANDO-SE: ANTES DA FORMAÇÃO

Antes de realizar esta formação, recomenda-se que o formador:

1) Familiarize-se com o conteúdo da formação

- Leia o presente Guia do Formador
- Familiarize-se com a agenda da formação sugerida e a duração aproximada do módulo
- Percorra a apresentação do PowerPoint de forma a se sentir confortável com as animações e o ritmo da implementação da formação
- Este Guia integra todos os diapositivos e a explicação detalhada nas suas Notas, assegurando assim que o facilitador não necessite de outros guiões ou documentos na liderança desta formação

2) Adaptações à Organização

- Sugere-se adicionar o logo da organização à apresentação, trazendo assim um sentido de pertencia
- O diapositivo 36 requer que a organização complete a informação básica sobre o seu mecanismo interno de denúncia de EAAS

- O Powerpoint do Quizz “Cada Atividade em seu lugar” necessita de uma foto dos Escritórios da organização (o último diapositivo)

3) Reúna e prepare o material necessário para facilitar a formação

- Adicione os 3 filmes (*Afrida*; *Consentimento*; *E se fosse você*) no Powerpoint
- A lista do material necessário está claramente identificada na Visão do Programa, e em cada uma das sessões
- Imprima os materiais necessários antes da formação, de forma a realizar os exercícios
- O Formador poderá imprimir o Powerpoint da formação para cada um dos participantes (à exceção das notas), ou enviar por email em formato PDF
- Os vídeos que se encontram em formato eletrónico podem ser também acedidos em website. Caso anteveja problemas de conexão à internet, assegure o uso do vídeo em formato eletrónico
- É importante tentar assegurar o acesso a uma lista de contatos para referência dentro e fora da(s) organização(ões) dos participantes, os quais os mesmos poderão utilizar de forma a procurar apoio adicional, caso considerem necessário

4) Instrua anteriormente os participantes sobre o material necessário para o dia da formação

- Caneta e papel
- Cantil ou garrafa de Água

Logo Organização

PREVENÇÃO DA EXPLORAÇÃO, ABUSO E ASSÉDIO SEXUAL (PEAAS)

1

INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 15 min

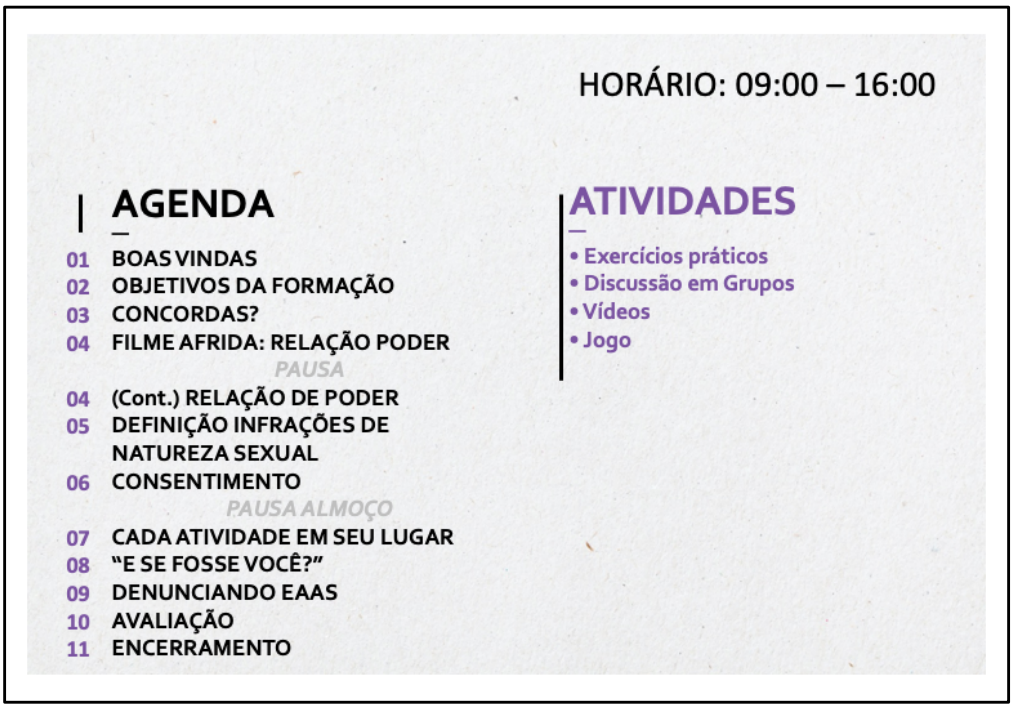
1. **Antes da chegada dos participantes, coloque na mesa de cada participante:**
    - Uma cópia impressa desta Apresentação
    - Uma cópia impressa da lista de contactos para referência dento e fora da(s) sua(s) organização(ões), que podem utilizar quando procurarem apoio pessoal no âmbito de apoio às vítimas de violência sexual
    - Uma caneta

2. Após cumprimentar os participantes, apresente-se.
    - Apresente o seu nome, em que organização trabalha e a sua função.
    - Resuma de forma sintética a sua experiência de trabalho na área do desenvolvimento e/ou ajuda humanitária

3. Apresente a pessoa quem fará oficialmente a abertura da formação e dê a palavra a esta pessoa

4. Peça aos participantes para se levantarem rapidamente.

- Peça para apresentar o nome, em que organização trabalham e a função.
- Peça para descreverem um impacto importante na sua vida por trabalharem para a organização. Podendo dizer: “se podem descrever um momento em que pensaram, realmente o meu trabalho tem valor. Qual seria?”



INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR

Duração: 5 min

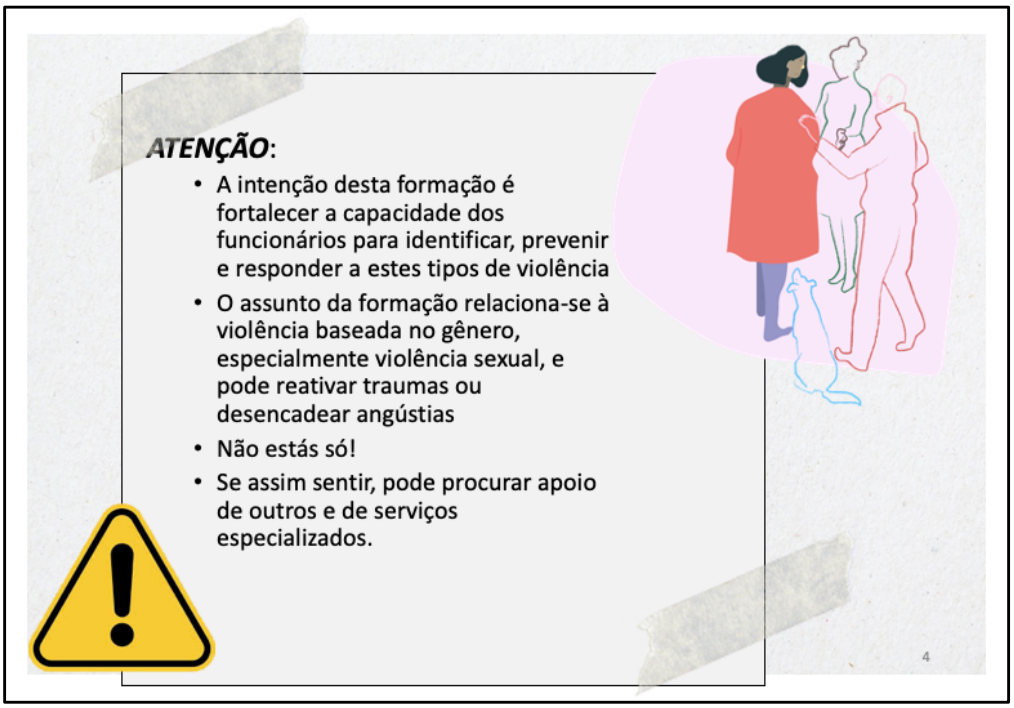
1. **Apresente a agenda do dia**
    - Salientar as pausas para o almoço e merenda/descanso
    - Informar que no total são 5h e 30 minutos de formação (e uma hora de almoço e duas pausas de 15 minutos)

2. **Informe sobre as principais metodologias a serem usadas**
    - Formação usa métodos diversos de atividades, individuais, em grupo, filmes, exercícios e discussões
    - Notando especial o uso de filmes breves, estes que podem ser sempre utilizados para outras atividades da organização

SESSÃO 2: OBJETIVOS DA FORMAÇÃO

Objetivo Específico	Apresentar os objetivos da formação Salientar a realidade em Angola e no mundo sobre a violência de natureza sexual
Duração	20 minutos
Metodologia	• Exposição pelo Formador • Discussão em Plenária
Recurso Específico Necessário	*nenhum*
Diapositivos	4 a 7
Passos Principais	1. Advertir os participantes sobre os assuntos árduos que serão explorados durante o dia **(Diapositivo 4)** 2. Jogo de advinha sobre estatísticas relacionadas à violência sexual na Angola e no sistema da ONU, dando uma primeira abordagem e questionando os participantes sobe o conhecimento dos dados **(Diapositivo 5)** 3. Apresentar os 3 objectivos-chave da formação **(Diapositivo 6)** 4. Salientar a importância da discussão destas questões e de fomentar ainda maiores avanços dentro da organização (**Diapositivo 7**)
Dicas e Observações	**Notas adicionais sobre Dados da violência sexual (Diapositivo 5)**: Os dados são apresentados e o Formador quer passar a informação de que a violência sexual é uma realidade que não se pode negar, e que não acontece somente em Angola, mas em outros países e até mesmo nas Nações Unidades, que é uma organização mundial, de referência e totalmente voltada para ajudar as pessoas. O Formador deve ainda expressar que quando se conhece o problema, é possível enfrentá-lo com mais facilidade e com mais compromisso. Perguntas ou comentários esperados e que o Formador deverá estar preparado, são: - *Por que se faz somente referência à mulher como vítima, não há homens vítimas também?* Estatísticas, números, casos e denúncias demonstram que as mulheres são muito mais vítimas do que os homens, muitas vezes em 1 para 10 (de cada 1 homem vítima 10 ou mais mulheres são vítimas). Temos conhecimento de meninos ou rapazes serem vítimas também. Tal é também repreensivo, uma diferença marcante é que quando a criança é vítima foi por que o autor queria usar da sua imaturidade ou fragilidade, como criança. Quando uma mulher é vítima muitas vezes ela é vítima pelo simples facto de ser uma mulher. - *Não acredito nas estatísticas! Eu nunca soube de uma mulher vítima de violência.* Estudos como o Inquérito Demográfico da Saúde são métodos de análise aceitados mundialmente e aplicados

em muitos países. Outros inquéritos fazem também uso de metodologias de qualidade e possuem um nível alto de confiança. É normal querermos moldar a nossa opinião com base nas nossas próprias experiências. O importante é não fechar os olhos para a realidade como uma justificação para não questionar os nossos próprios comportamentos que possam contribuir para a desigualdade de género.



INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 5 min

Orientações: "Os temas, histórias e vocabulário utilizados na presente formação podem ser difíceis de se ouvir. Para alguns de vocês, esta formação pode provocar desgaste emocional. Se durante esta formação passar por momentos difíceis, entenda que tal reação é normal e esperada. Estamos aqui para prestar qualquer apoio. Também pode, a qualquer momento, contactar com os canais de apoio adequados da sua organização."

1. **Chame a atenção aos participantes sobre os assuntos difíceis que serão explorados durante o dia**
    - Informe, de forma clara, que partes desta formação podem desencadear memórias ou emoções difíceis.
    - Demonstrar um sentimento de solidariedade e de empatia, expressando-se a todos que: (i) é esperado estas questões serem um gatilho para traumas ocorridos; (ii) qualquer pessoa que tenha vivenciado ou testemunhado violência sexual não está só, tendo como apoio o Formador e os

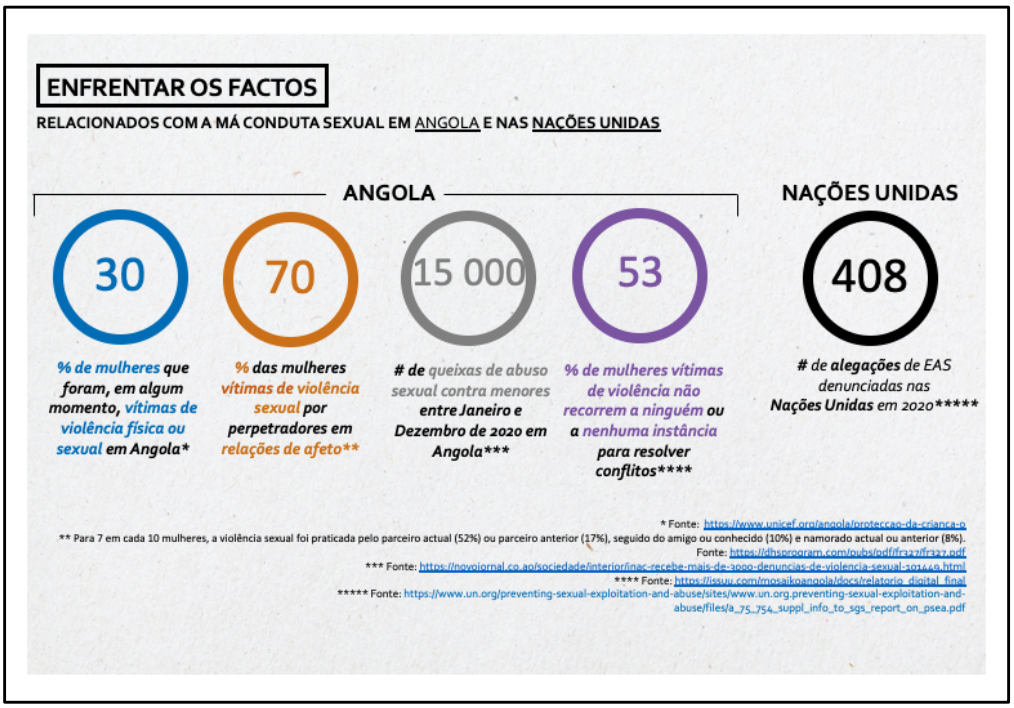
participantes, assim como serviços de apoio a seu alcance.

- Reconheça que isso é necessário para se ir às origens (ou a raíz) da situação de má conduta sexual.
- Se houver actividades, de vídeo ou de debate, particularmente difícil, podem sair da sala por um momento.
- Caso sintam necessidade, também podem abordar os canais de apoio da sua organização (ou, se não existirem, podem contactar os seus Recursos Humanos).
- Informe que a lista de contatos para referência dentro e fora da organização está na sua mesa, que podem utilizar para procurar apoio adicional, caso necessitem.

2. Explique aos participantes que, durante a formação, ouvirão exemplos de eventos negativos que envolvem trabalhadores da ajuda humanitária. Embora todos se baseiem em eventos que realmente aconteceram, estamos cientes que não representam as pessoas que prestam serviços de ajuda humanitária.

3. Explique aos participantes que a informação partilhada durante esta formação permanece na sala. Ou seja, informação pessoal ou histórias partilhadas aqui não devem ser repetidas lá fora.

4. Lembre aos participantes que não somos todos "maus", mas fingir que não existe má conduta sexual é um mau serviço para nós, para os nossos parceiros e, principalmente, para os nossos beneficiários.



INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR

Duração: 5 min

1. **Introduzir um jogo rápido de advinha – pedindo para os participantes adivinharem os números**
    - Há no diapositivo números de estatísticas que relatam à violência baseada no gênero, violência sexual e contra crianças e ainda espeficicamente sobre a exploração e abuso sexual
    - Participantes tentam advinhar depois do Facilitador ler cada indicador

30% de mulheres que foram, em algum momento, vítimas de violência física ou sexual em Angola (quer dizer 1 em cada 3)
70% das vítimas de violência sexual foram ações por aqueles com quem possuem relações de afeto (a violência se encontra até mesmo com base nas ações daqueles que deveriam nos amar e nos proteger)
Quase 15 000 queixas de violência contra a criança através da linha SOS criança em 1 ano(somente nas linhas SOS – não inclui denúncias diretamente na polícia ou outra entidade)
53% das mulheres vítimas não denunciam ou procuram apoio (quer dizer, ficam

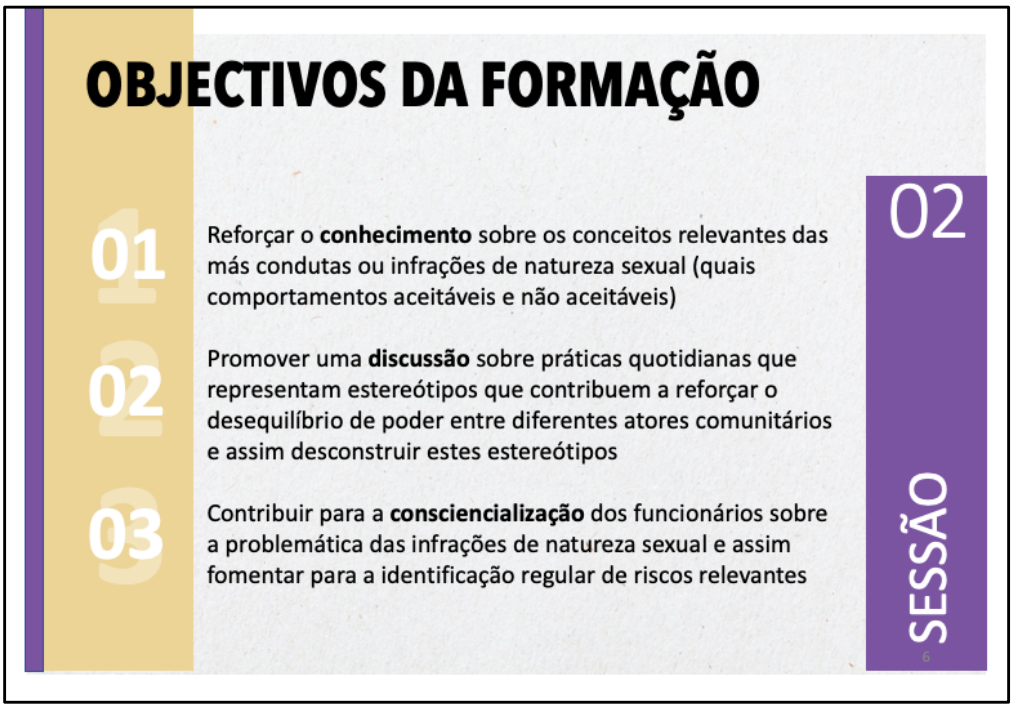
caladas)
Mais de 400 denúncias nas ONU em 2020 (denúncias registadas depois de mais de 5 anos de trabalho intenso na área da PEAS)

2. Depois o Formador pode perguntar: "O que vocês pensam destes números? Chocou-os?"

- Deixe 1 ou 2 participantes responder

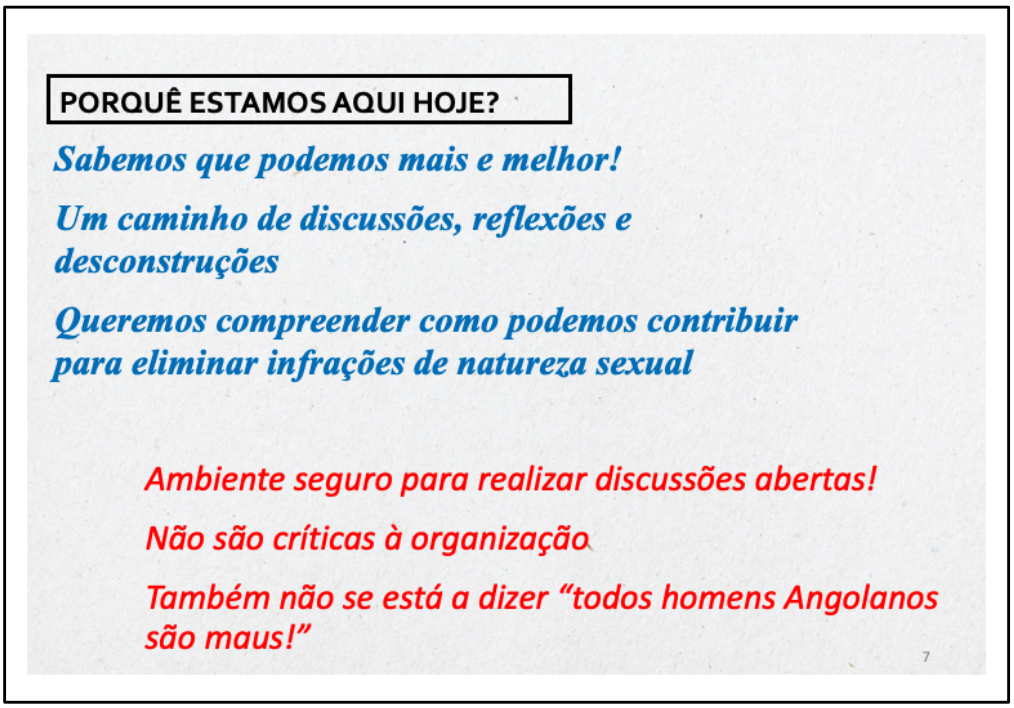
3. Concluir esta breve análise

- Afirmar que o problema de violência baseada no gênero e exploração, abuso e assédio sexual são problemas de toda a sociedade



INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 5 min

1. **Apresentar os 3 objectivos-chave da formação**
    - (1) Aumentar o conhecimento: reforçar o conhecimento sobre os conceitos relevantes das más condutas ou infrações de natureza sexual, definindo quais são os comportamentos aceitáveis e não aceitáveis de funcionários da organização;
    - (2) Desconstruir estereótipos: através da promoção de uma discussão sobre práticas quotidianas que representam estereótipos que contribuem a reforçar o desequilíbrio de poder entre diferentes atores comunitários e servir de oportunidade para desconstruir estes estereótipos; e
    - (3) Consciencializar a nossa responsabilidade coletiva: para uma identificação proactiva de situações de EAS: fomentar uma responsabilidade coletiva



INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR

Duração: 5 min

1. **Fomentar um sentimento de compromisso individual através da leitura breve das frases**
    - Utilizando um processo de autorreflexão, o formador tenta criar um sentimento de empatia entre os participantes, relembrando por que todos estão juntos na formação:
        - sempre há espaço para melhorar
        - necessidade em discutir questões desta natureza para desconstruir perceções e estereótipos de gênero
        - a possibilidade de cada pessoa, como indivíduo, em contribuir para prevenir e combater infrações de natureza sexual

2. Relembrar que ninguém aqui está tecendo críticas a um dos gêneros – isto é o masculino

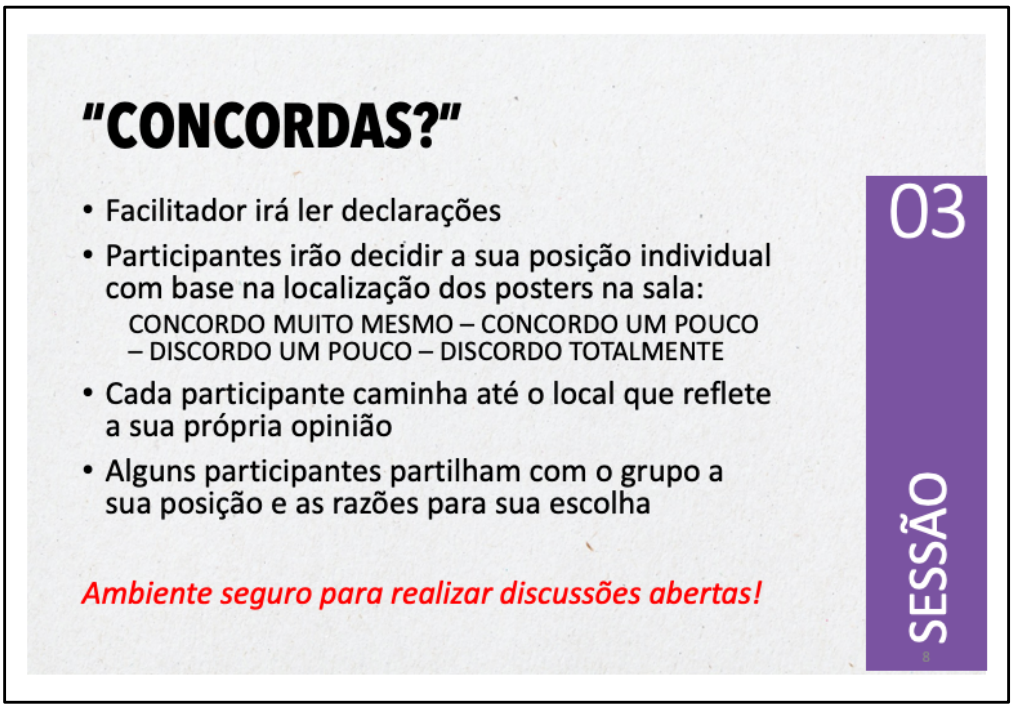
- Lembrar aos participantes que não se está dizendo que "os homens são todos "maus"", mas fingir que não existe má conduta sexual é um mau serviço para a organização, para os parceiros e, principalmente, para os

beneficiários

- Deve-se ainda reconhecer que na maior parte das infrações de natureza sexual as vítimas são as mulheres.

SESSÃO 3: CONCORDA?

Objetivo Específico	Exercício coletivo com os participantes de forma a causar reflexão e troca de opiniões relativamente a condutas no trabalho e fora dele
Duração	45 minutos
Metodologia	• Caminhando pela Linha (com discussões)
Recurso Específico Necessário	• Projetor e Apresentação • Posters (4 posters) com os seguintes dizeres (**Anexo 3A**): a) "Concordo Muito Mesmo"; "Concordo um Pouco"; "Discordo um pouco"; "Discordo Totalmente") b) Posters distribuídos em diferentes lados do salão, ordenados da esquerda "Concordo Muito Mesmo" para a direita "Discordo Totalmente" • 1 cópia Lista das declarações a serem lidas (Lista abaixo e em **Anexo 3B)**
Diapositivos	8
Passos Principais	1. Explicar o exercício 2. Ler as Declarações 3. Proceder a uma discussão com base na opinião partilhada pelos participantes
Dicas e Observações Gerais	• Algumas declarações parecem não ter nenhuma relação com a formação em si (ao PEAS), mas foram utilizadas para que sejam realizadas um "paralelo" ou uma analogia ("se eu não pego um celular que está na mesa, então por que "pego" na parte do corpo de uma mulher?" – e promover depois a reflexão de que tal é resultado da discriminação enraizada na sociedade). • O exercício é um pouco demorado – 45 minutos – mas vale a pena gastar este tempo pois assegurará logo de início uma mente mais aberta ou mais desperta aos assuntos.



INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 45 min

1. **Explicação das regras do exercício**
    - O Facilitador irá ler declarações e os participantes devem se posicionar na sala de acordo com a sua opinião própria
    - Após a leitura de cada declaração e o posicionamento de alguns dos participantes, fomentar o debate e encorajar pessoas a explicarem a sua opinião
    - Os participantes podem decidir mudar de posição, depois de terem escutado a opinião e partilha de outros participantes e ponderado a sua posição
    - Solicitar que todos venham novamente ao meio da sala, e ler nova declaração solicitando posicionamento
    - Repetindo o procedimento
    - Conduzir os trabalhos de forma que os participantes entendam que não há resposta certa ou errada, criando um ambiente seguro e uma discussão aberta

2. **Dar início ao exercício, lendo a primeira declaração**
    - Reiterar que é opinião "pessoal/ individual, e não do grupo, assim peça aos participantes que reflitam bem
    - Ler a declaração. Pode ser necessário ler duas vezes
    - Dar tempo para que os participantes se movimentem para ir ao local indicado com a sua opinião
    - O Facilitador pode pedir 2 no máximo 3 opiniões a participantes
    - Com a leitura das declarações e com o passar do exercício vai-se ficando mais rápido

3. **Gestão do exercício**
    - Não precisa preocupar caso alguns participantes demonstrem opiniões e conceitos que podem refletir posições estereotipadas, tal são até bons pois vão permitir ao Facilitador entender aqueles que devem ser desconstruídos durante a formação
    - Os debates podem acabar ficando acalorados e o formador deve estar preparado para coordenar, organizar e direcionar os debates para que sejam construtivos.
    - Algumas das declarações possuem uma certa perspetiva que pode ser moldada ou desenvolvida para um ou outro lado (como criando interpretações ou posições relativas com base em esclarecimentos
    - A ideia é por vezes assegurar que um participante escute a posição de outro participante e que tendo conhecimento de uma posição de outro, esta proceda a uma reflexão das questões
    - É importante dar oportunidade para todos falarem em uma ou outra declaração, solicitando para partilhar a sua posição participantes em posições diversas
    - Se na explicação, um participante explica como realmente representando uma outra posição, o Facilitador pode perguntar "Mas, então não seria "concorda muito mesmo"?", e caso se clarifique a posição do participante como diversa, então o Formador pode convidar o participante a mudar de local/posição
    - O Formador pode rapidamente identificar entre os participantes aqueles que tenham uma visão com base numa perspetiva de igualdade de gênero mais consciente, e quando necessário fazer uso destes participantes para "balançar" visões mais estereotipadas do assunto

<u>DECLARAÇÕES</u>

A. A pen drive é minha, assim eu posso guardar nela aquilo que eu queira
B. Quando uma mulher está de fato de banho na praia, tal representa uma licença para que todos a olhem e tirem fotos
C. Se um homem e uma mulher viajam de carro para as Províncias, o homem deve

dirigir o carro

D. Quem cala consente. Se um homem diz algo e a mulher fica em silêncio, é por que concorda
E. Quando uma pessoa de mais idade trabalha com uma pessoa mais jovem, a mais jovem deve o respeito em seguir a instrução do colega mais velho
F. Se um homem vê uma mulher bonita, ele deve expressar-se pela beleza dela. Essa é a natureza do homem!
G. Se uma pessoa vê na rua um automóvel fantástico e o acha o máximo, esta pessoa deve parar o automóvel e expressar a sua adoração ao automóvel ao condutor do automóvel
H. É meu direito guardar e assistir aquilo que eu ache pertinente no meu computador do trabalho
I. Se duas pessoas têm um problema, melhor não se meter, pois tal é problema somente deles
J. Uma mulher que namora com diversos homens não é boa mulher
K. Se eu vejo uma carteira com dinheiro na rua, eu pego-a. Hoje é meu dia de sorte!
L. Se uma pessoa deixa um telefone na mesa para ir à casa de banho, eu não o pego
M. Se eu faço uma piada, todos devem compreender que foi uma brincadeira
N. “Come a carne, fica-se com o osso”. Se eu faço alguma coisa para alguém, esta pessoa depois fica a dever algo para mim.
O. Ao falar do meu problema para outros, só acabo por envergonhar-me. Melhor ficar calado!

SESSÃO 4: FILME *AFRIDA*: RELAÇÃO DE PODER

Objetivo Específico	Fomentar uma consciência sobre a diferença de poder entre pessoas
Duração	30 minutos
Metodologia	• Filme • Atividade em grupo • Discussão em Plenária
Recurso Específico Necessário	• Projetor e Apresentação • Coluna de som (ou projetor com som – utilizando HDMI) • Vídeo *Afrida* • Cópias da História *Afrida* (1 por participante ou um por grupo) (**Anexo 4A**) • Página de Exercício – Questão 1 (**Anexo 4B)** (2 cópias por grupo)
Diapositivos	9 a 14
Passos Principais	1. Visualizar o vídeo *Afrida* (duração de 5 minutos), repetindo-o, se necessário (**Diapositivo 9**). 2. Breve discussão de forma a assegurar a compreensão do filme 3. Exercício em grupos (Relação de Poder) (**Diapositivo 11**) 4. Resposta do exercício e discussão (**Diapositivos 12 e 13**) 5. Relação de poder com funcionários da organização (**Diapositivo 14)**
Dicas e Observações	Sendo esta sessão mais longa e pesada, o intervalo é feito depois da visualização do filme e primeira discussão sobre o mesmo.

INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 15 min

1. **Visualização do filme AFRIDA**
    - Informar que irão ver um filme de 5 minutos desenvolvido pelo IASC (*Inter Agency Standing Committee*) da ONU
    - O filme tem legenda em português
    - Há também a história toda da Afrida em formato impresso, e pode ser distribuída (uma por grupo, por exemplo)
    - O filme pode ser visualizado duas vezes, caso seja da vontade dos participante

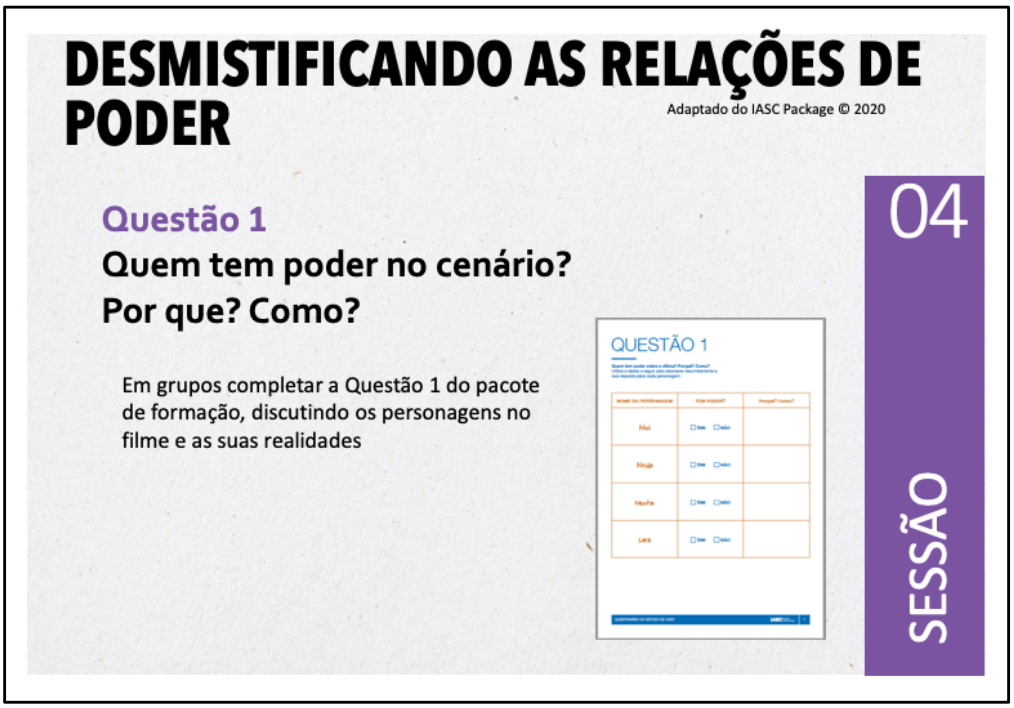
2. **Guiar os participantes para entender o filme**
    - Pergunta a participantes para brevemente explicar o fime
    - Pode ainda perguntar:
        - Quem é Abel? O que ele faz?
        - Quem é Afrida? Qual é a sua realidade? Quantos anos ela tem?
        - Quem é Faustin?
    - Ao explicar o filme e suas questões, evidenciar a relação de poder existente

entre os personagens Abel e Afrida e chamar a atenção para a reação do superior hierárquico de Abel (Faustin), bem como para a idade de Afrida (**Diapositivos 11 e 12**).

PAUSA PARA CHÁ E CAFÉ

15 MINUTOS

10



INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR

Duração: 15 min

1. **Explicar o exercício**
   - A ser realizado em grupos de até 5 participantes (assegurar diversidade nos grupos, de gênero e de posição na organização)
   - Distribuir a Questão 1 (2 cópias por grupo) e explicar o exercício
   - Participantes devem completar, em grupo, a questão sobre relações de poder
   - identificar os personagens e quais as posições de poder que ocupam de acordo com o seu caracter no filme
   - Informar que os grupos possuem 10 minutos de tempo para resolução do exercício em grupo

(a resposta do exercício se encontra no próximo diapositivo)

INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 15 min

1. **Pergunta preliminar: Quem é a vítima?**
    - Antes de responder ao exercício, pergunte: "Quem é a vítima"?
    - Escolha alguns participantes que queiram contribuir para a discussão, tentando perguntar "por quê" considera Afrida/Abel a vítima?
        - Para ficar mais interessante e se houver opiniões diversas, pode até num Flipchart fazer uma contagem de pontos! Estima-se que alguns dirão que é o Abel e outros a Afrida e outros até mesmo dizer que todo mundo é culpado.
    - Caso haja posições diversas – alguns dizendo que é o Abel, outros a Afrida e outros até nenhum, sendo os dois culpados – dizer que depois do exercício vamos clarificar e ver se chegaremos a um consenso sobre quem é a vítima.

2. **Responder conjuntamente a folha de exercício:**
    - Pergunte por cada um dos personagens a posição de poder de cada um
    - Os participantes devem refletir sobre cada um dos personagens, determinando se a pessoa tem poder e por que/qual
    - Clicar no diapositivo para revelar os resultados para cada um dos

personagens. Assegurar que todos concordam com o que está ali. Caso negativo, tente discutir e retirar as dúvidas

1. **Consensos de quem é a vítima**
    - Voltar à pergunta: quem é a vítima?
    - Assegurar o consenso de que a vítima é a Afrida (ver abaixo dicas para esta discussão).

Dicas Discussão: Quem é a Vítima?

Espera-se que a discussão sobre quem é a vítima será uma bastante complexa considerando a realidade sociocultural de Angola e é importante que o Formador use as dicas e sugestões aqui.

Afrida é a vítima, uma vez que Abel está em uma posição de poder em relação a ela, que ainda tem 17 anos (menor de idade) e é sabidamente beneficiária de ajuda humanitária, ou seja, está em uma situação de vulnerabilidade econômica.

Afrida não coagiu Abel a nada, tendo feito uma proposta a este sempre poderia ter dito "não". Abel tinha o poder de escolha.

Sim, a Afrida "ofereceu-se", e até poderia ter usado "roupas atraentes" ou "insistido". A realidade foi que o Abel demonstrou "a carne é fraca". Mas que a fraqueza do Abel não deveria , numa conduta respeitosa pelos padrões da ONU, ter sido o factor determinante, pois o Abel possui uma posição de poder, por ser funcionário de uma ONG (ter uma remuneração, trabalhar em uma posição profissional) e ainda prover apoio humanitário à comunidade à qual a Afrida pertence.

Informar e explicar as diferentes posições de poder na sociedade e em relações específicas, a desigualdade de fato entre pessoas e as vulnerabilidades e responsabilidades decorrentes. Por exemplo, uma pessoa beneficiária de ajuda humanitária é uma pessoa em vulnerabilidade (no mínimo) económica, enquanto um funcionário de uma ONG é uma pessoa em posição de poder, da qual a beneficiária depende. Dessa forma, existem deveres especiais de proteção por parte do funcionário da ONG com relação à beneficiária vulnerável e dependente.

Algumas posições dos participantes com base em mitos sobre a EAAS, que podem ser levantadas durante a discussão. Na verdade, recomenda-se assegurar que o Formador explique as questões abaixo, pois normalmente refletem mitos enraizados no quotidiano.
Os dois são culpados pois não era corrupção? Estima-se que alguns participantes irão pensar que a relação foi uma de corrupção – ativa e passiva – e por tal os dois são

“culpados”. Explicar ainda que a relação entre a Afrida e o Abel não é uma relação de “corrupção”, pois a Afrida está numa situação em que não possui muitas opções visto a sua realidade económica. A corrupção tem por base a oferta/aceitação de dinheiro ou favores em troca da realização de uma ação ilícita (não seguir os trâmites processuais, etc), na situação da Afrida estamos falando de um relacionamento íntimo ou pessoal.

Mas a Afrida saiu ganhando ...: Estima-se que alguns participantes vão considerar que a Afrida não é vítima “pois ela também teve uma vantagem”. É importante notar que o recebimento de uma vantagem não resulta que “neutralizou” a conduta de Abel, a tornando-a “menos mal”. Para a Afrida “ganhar” o benefício – esperança de sair da pobreza – teve que oferecer o seu corpo/favores sexuais. A pobreza, ou a falta de um padrão de vida adequado, é uma violação séria dos direitos humanos. Na realidade o Estado tem o dever de assegurar os padrões mínimos de uma vida adequada, e quando este não consegue não deve-se “aceitar” que uma pessoa se veja numa situação em ter que oferecer favores sexuais.

Mas a Afrida sabia o que estava fazendo e queria mesmo: além da Afrida ser menor de 18 anos, a “vontade” da Afrida na realidade foi condicionada pela sua situação económica e ainda por décadas de estereótipos de gênero e expectativas em relação ao corpo de uma mulher. A sociedade é constantemente bombardeada com a ideia de que uma mulher pode usar o seu corpo como um instrumento para ter uma vantagem sobre o homem, e que o seu corpo representa um poder que ela tem. Esta visão é superficial pois tem por base a sexualização e instrumentalização do corpo feminino, como um objeto a ser possuído pelo homem. A decisão de muitas jovens em Angola, que até “oferecem” favores sexuais em troca de valores, saldo de telefone ou até comida, é condicionada não somente pela vulnerabilidade económica mas também pela imagem de que esta é a única saída para uma mulher.

Mas a Afrida não é a mesma coisa que uma “prostituta”? A prostituição não é ilegal: É importante notar que do ponto de vista de direitos humanos, a prostituição pode ser exercida, com base do princípio da liberdade sexual de um indivíduo. Para que a prostituição ou “transação sexual” seja considerada em conformidade com os direitos humanos, a mulher deve sempre se encontrar numa posição de poder escolher exercer esta profissão ou não, quer dizer, deve ser num contexto aonde a pobreza não leva os indivíduos a se prostituírem.

INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR

Duração: 10 min

1. **Resuma, colocando questões específicas aos participantes e orientando o debate em direção às mensagens chave.**

Questão: Nas nossas operações e no ambiente onde trabalhamos, quem detém o poder?

Mensagens chave: As pessoas com poder podem ser: governo, homens, adultos, polícia, exército, supervisores, etc.

Questão: O que se quer, realmente, dizer quando se diz que alguém tem poder?

Mensagens chave: Poder é a capacidade de influenciar ou controlar. Inclui acesso a processos de tomada de decisão.

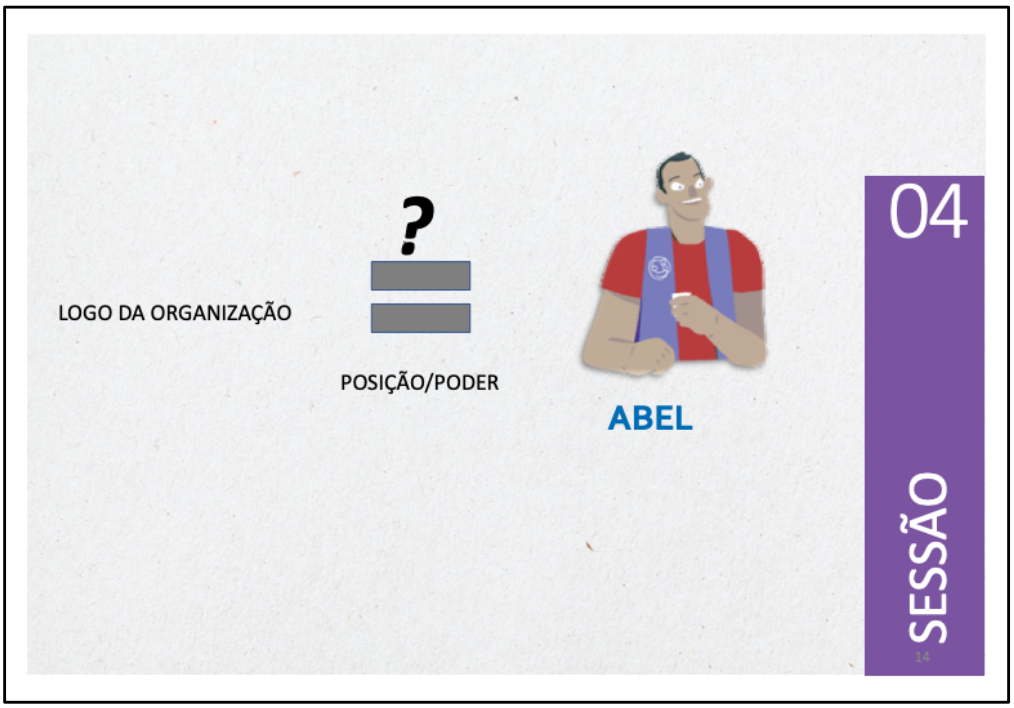
Questão: De onde veio o seu sentido de poder ou de vulnerabilidade?

Mensagens chave: Existem várias fontes de poder que não só estão relacionadas com uma posição de autoridade formal, mas também incluem dinheiro, género, cultura, idade, etc.

Questão: O poder ou a vulnerabilidade de uma pessoa podem mudar?

Mensagens chave: O poder e a vulnerabilidade são dinâmicos e podem mudar,

dependendo do contexto. O poder pode ser influenciado por factores, tais como estrutura social, comunidade circunvizinha, ambiente de escritório, etc.



<u>INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR</u>
Duração: 2 min

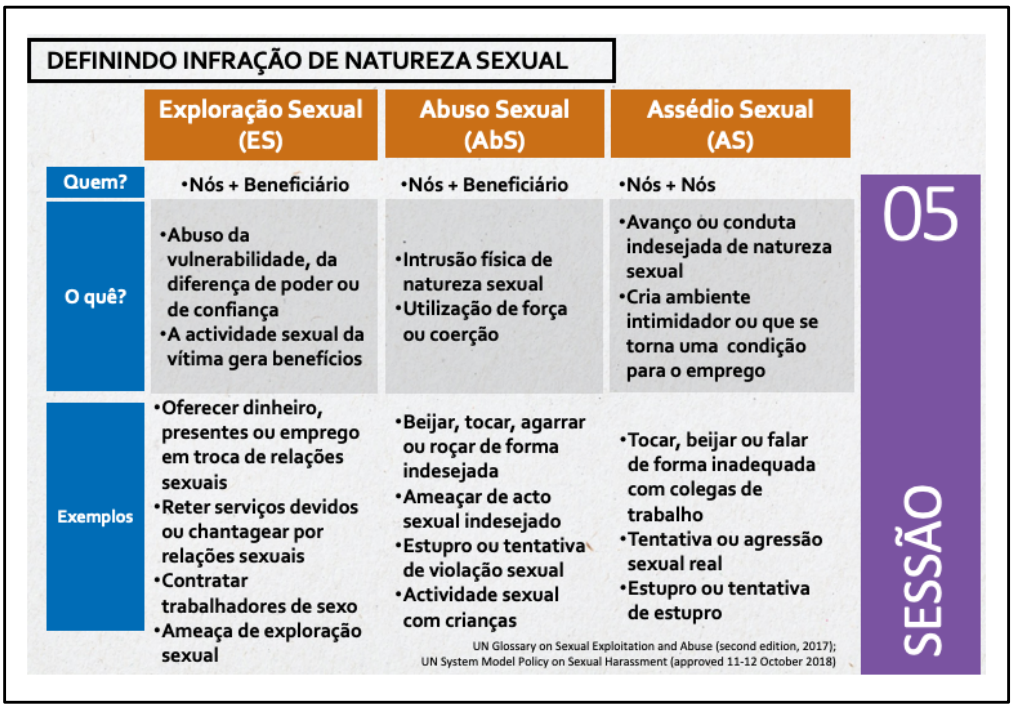
1**. Conclua a discussão sobre as relações de poder**

- Numa sociedade como em Angola, aonda a taxa de incidência da pobreza (H) a nível nacional é estimada em 54,0%, o que significa que aproximadamente 5 em cada 10 pessoas no país são multidimensionalmente pobres
- Angola tem 65 dos 164 municípios com uma incidência de pobreza acima de 90%, ou seja, pelo menos 9 em cada 10 pessoas nestes municípios são multidimensionalmente pobres.
- Um funcionário de uma oprganização que presta apoio direto à comunidade ou que trabalha com o sector de desenvolvimento e social, estando em contacto com pessoas muito carenciadas, é uma pessoa de poder? SIM.

SESSÃO 5: DEFINIÇÃO INFRAÇÕES DE NATUREZA SEXUAL

Objetivo Específico	Definição das ações que representam má conduta de natureza sexual
Duração	1 hora
Metodologia	• Explicação em Plenária • Exercício Caso Estudo em grupos/pares
Recurso Específico Necessário	• Estudos de casos guiando o Formador (**Anexo 5A**)
Diapositivo	15 a 29
Passos Principais	1. Explicar os conceitos de exploração sexual, de abuso sexual e de assédio sexual, bem como fazer um comparativo entre essas figuras, diferenciando-as **(Diapositivos 15 a 22**) 2. Realizar estudos de casos concretos (**Diapositivos 23 a 28**), identificando situações que configurem EAAS 3. Resumir a definição e âmbito de aplicação do EAAS nos padrões da ONU e seus parceiros (**Diapositivo 29)**
Dicas e Observações	• Ao explicar as consequências de EAAS, deixar claro que não é essencial que os participantes sejam capazes de distinguir sempre o tipo específico de má conduta, mas que basta entender que a conduta é proibida

05
DEFININDO INFRAÇÃO
DE NATUREZA SEXUAL



INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR

Duração: 15 min

1. **Destaque, oralmente, alguns pontos chave quando apresentar as definições**

Exploração Sexual (ES): A ES utiliza, basicamente, a situação de poder para ter relações sexuais. Em geral envolve a troca de algo por relações sexuais ou por favores sexuais. Ela inclui a contratação de profissionais de sexo/recepcionistas/prostitutas, mesmo que a prostituição seja legal no país. Na ES, o agressor é trabalhador da ajuda humanitária/organização parceira (i.e., um de 'nós'), enquanto a vítima é a beneficiária, pessoa em dificuldades ou outra pessoa em situação de vulnerabilidade. Na situação de ES, o agressor é a pessoa que mais beneficia da actividade sexual. A ES inclui a ameaça de ES, bem como a ES real.

Abuso Sexual (AS): AS envolve agressão sexual através da força ou coerção. Ele inclui não só estupro, mas também outras actividades sexuais que não sejam consentidas. A actividade sexual com crianças (menores de 18 anos) é considerada quer como AS, quer como abuso contra as crianças. No AS, o

agressor é um trabalhador da ajuda humanitária/organização parceira (i.e., um de 'nós'), enquanto que a vítima é a beneficiária, pessoa em dificuldades, ou outra pessoa em situação de vulnerabilidade. O AS inclui a ameaça de acto sexual indesejado, bem como o próprio acto.

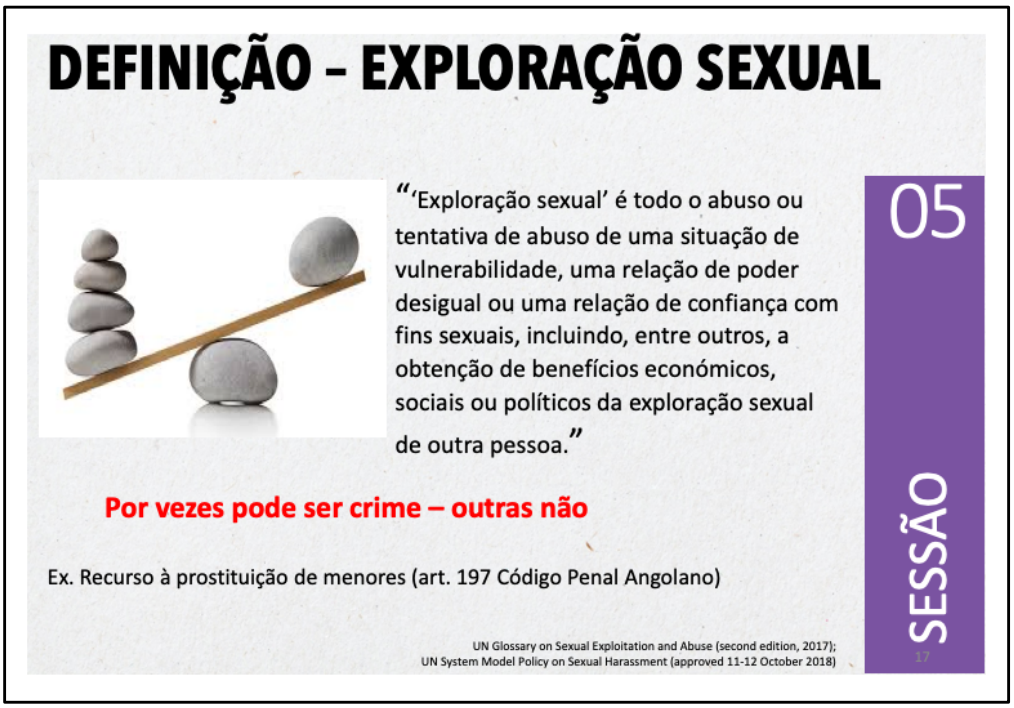
Exemplo de ameaça que pode ser considerada abuso sexual é: *Eu ouvi por acaso um colega a dizer a uma beneficiária que gostaria de a beijar porque hoje ela estava bonita.*

Assédio Sexual (AS): AS são palavras, actos ou gestos indesejados de natureza sexual. O AS pode incluir agressão sexual, que inclui tentativa de agressão sexual, tentativa de estupro e estupro. A perspectiva da pessoa visada pela conduta decide o que é ou não razoável em termos de comportamento inaceitável. No AS, tanto o agressor como a vítima são funcionários que trabalham na mesma organização.

1. **Destaque que se apresentam no ecrã, apenas, alguns exemplos de cada termo; portanto não devem ser considerados como listas completas**

3. Após as três definições terem sido realizadas, apresente as seguintes mensagens chave:

- Os três termos são formas de má conduta sexual.
- Ao se referir à má conduta sexual, o termo "funcionário" inclui todos os funcionários da organização, independentemente do tipo de contrato ou duração.
- Os três tipos de má conduta sexual baseiam-se na diferença de poder e também nas relações de desigualdade de género.
- Os três tipos de má conduta sexual são considerados graves.
- As definições apresentadas no ecrã baseiam-se em documentos oficiais das Nações Unidas. No entanto, cada organização tem as suas políticas e participantes devem conhecer quais são as políticas da sua organização.



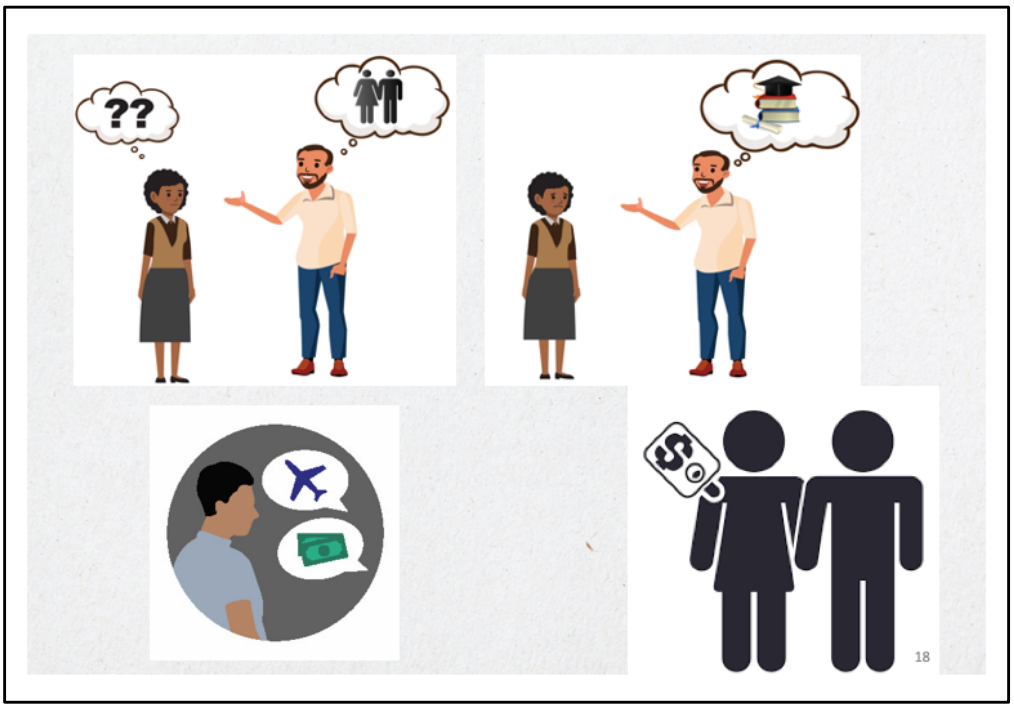
INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR

Duração: 5 min

1. **Reiterar o conceito de exploração sexual**
    - a ES é exigir ou aceitar oferta de sexo por qualquer troca
        - colocar sexo como condição para prestar assistência;
    - Tirar vantagem de uma situação de vulnerabilidade (a vulnerabilidade pode se manifestar de várias formas – econômica, devido ao gênero ou à idade, pela confiança depositada etc. – e está ligada à relação desigual de poder).
    - A exigência de sexo não precisa ser para si, mas pode ser a exploração deste para ganho financeiro, social ou político.
    - Inclui a contratação de profissionais do sexo, mesmo que a prostituição seja legalizada no país.
    - A exploração não é da pessoa necessariamente, que também pode obter uma vantagem, mas da situação de desigualdade.

2. **Explicar que estas ofensas/definições não proveem do Código Penal, mas sim de padrões de profissionalismo**

- Por vezes crimes, outras vezes não
- Podem acarretar mais de uma forma de responsabilização: com relação à organização (laboral/trabalhista), responsabilidade penal (punição penal) ou responsabilidade civil (indeminização)
- As infrações de natureza sexual por vezes são crimes, e por vezes não.
- As infrações de natureza sexual trazem consequências administrativas-laborais, ou seja são, acima de tudo, infrações disciplinares. É normal que infrações disciplinares sejam conceitos mais amplos que aquelas de natureza criminal.

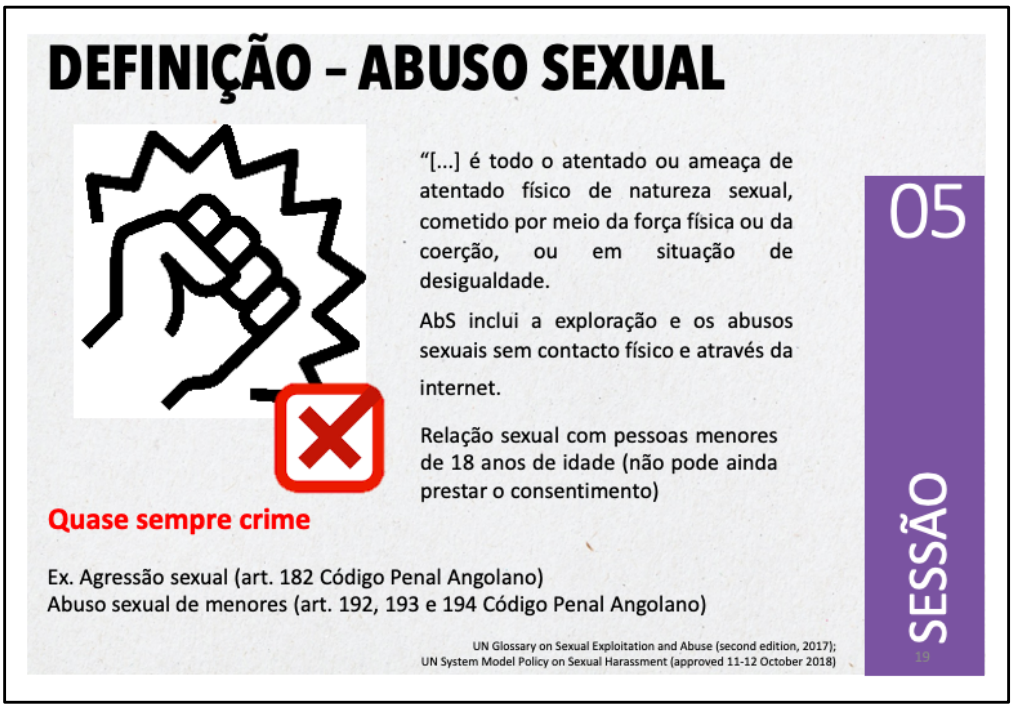


INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 5 min

1. Explicação das imagens

[da esquerda para a direita, do topo para baixo]:

- Fig. 1 e 2) o funcionário convida a beneficiária para namorar e ela está em dúvida, o que o leva a se oferecer para pagar seus estudos em troca;
- Fig. 3) situação em que se oferece uma vantagem, como pagamento em dinheiro ou de viagens e espera-se em troca que o jovem vá namorar ou ter relações sexuais
- Fig. 4) contratação de profissionais do sexo



INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR

Duração: 5 min

1. **Reiterar o conceito de abuso sexual**
    - Ao AbS envolve agressão sexual através da força, ameaça, coação, violência, ou colocação da vítima em situação de não poder resistir
    - É qualquer conduta física de natureza sexual, não se limitando à penetração. Não é somente o estupro, mas também outras actividades sexuais que não sejam consentidas, como apalpar partes íntimas do corpo, exigir que faça relação sexual na sua frente/ou que veja ou se masturbe.
        - Pode ser também sem o real contacto físico – imagine as situações de ameaça ou de coação para sexo virtual
    - O AbS inclui a ameaça de acto sexual indesejado, bem como o próprio acto (exemplo de ameaça que pode ser considerada AbS: o funcionário que diz a uma beneficiária que gostaria de a beijar porque ela estava bonita).
    - O casamento não é forma de compensar/afastar situação de AbS
        - Assumir a responsabilidade parental de uma criança ftruto do abuso sexual não excetua a violação dos padrões de conduta
    - A actividade sexual com crianças (menores de 18 anos) é sempre AbS,

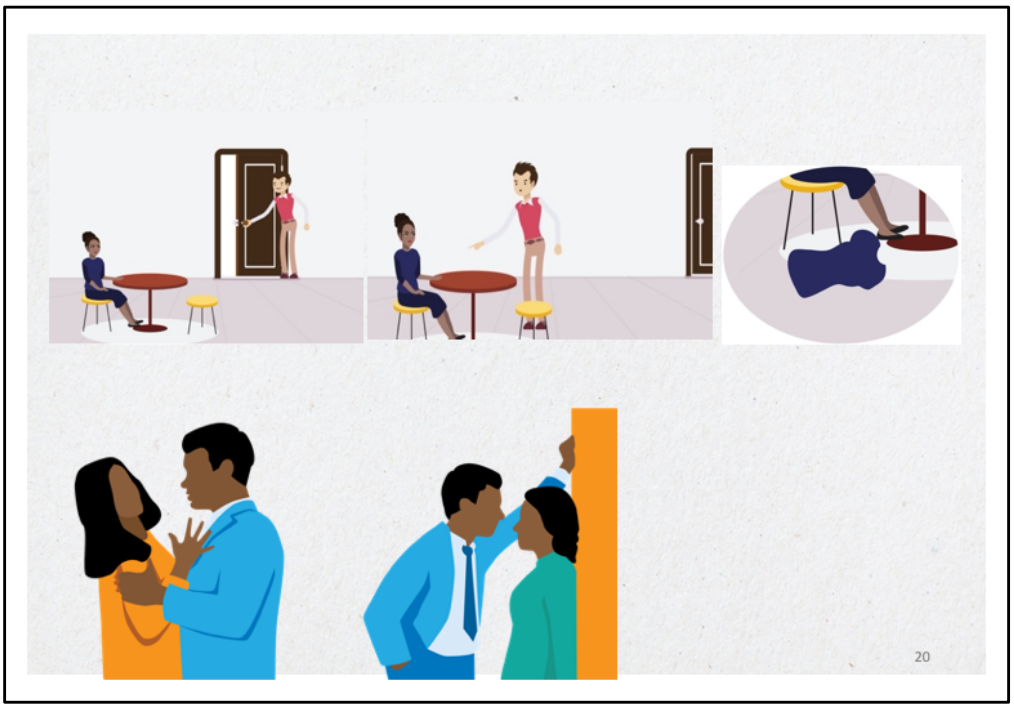
independentemente do ordenamento nacional, do consentimento da criança ou do afeto existente.

Idade de "consentimento" para ações de natureza sexual

- Em Angola, de acordo com o Código Penal, a idade de consentimento para relações sexuais ou outras atividades de natureza sexual é de 16 anos.
- Até 14 anos sempre crime de abuso sexual com menor
- De 14 a 16 pode ser crime de abuso sexual quando uma pessoa maior se aproveitar da inexperiência de menor de 16 anos ou de situação de particular necessidade em que este se encontrar
- Uma relação sexual com uma pessoa de 17 anos não traz qualquer consequência criminal.
- Nos padrões das Nações Unidas, a idade de "consentimento" é 18 anos, tendo por base o conceito de criança na Convenção dos Direitos da Criança.

2. **Explicar que estas ofensas/definições não proveem do Código Penal, mas sim de padrões de profissionalismo**

- Por vezes crimes, outras vezes não
- Podem acarretar mais de uma forma de responsabilização: com relação à organização (laboral/trabalhista), responsabilidade penal (punição penal) ou responsabilidade civil (indeminização)
- As infrações de natureza sexual por vezes são crimes, e por vezes não.
- As infrações de natureza sexual trazem consequências administrativas-laborais, ou seja são, acima de tudo, infrações disciplinares. É normal que infrações disciplinares sejam conceitos mais amplos que aquelas de natureza criminal.



INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 5 min

1. Explicação das imagens

[da esquerda para a direita, do topo para baixo]:

- Fig. 1 a 3) o funcionário fecha a porta e, mesmo que não utilize de violência, deixa a beneficiária sem escolha ou sem ter para onde ir;
- Fig. 4) ilustra uso de violência, agarrando com força;
- Fig. 5) situação em que se encurrala a pessoa.

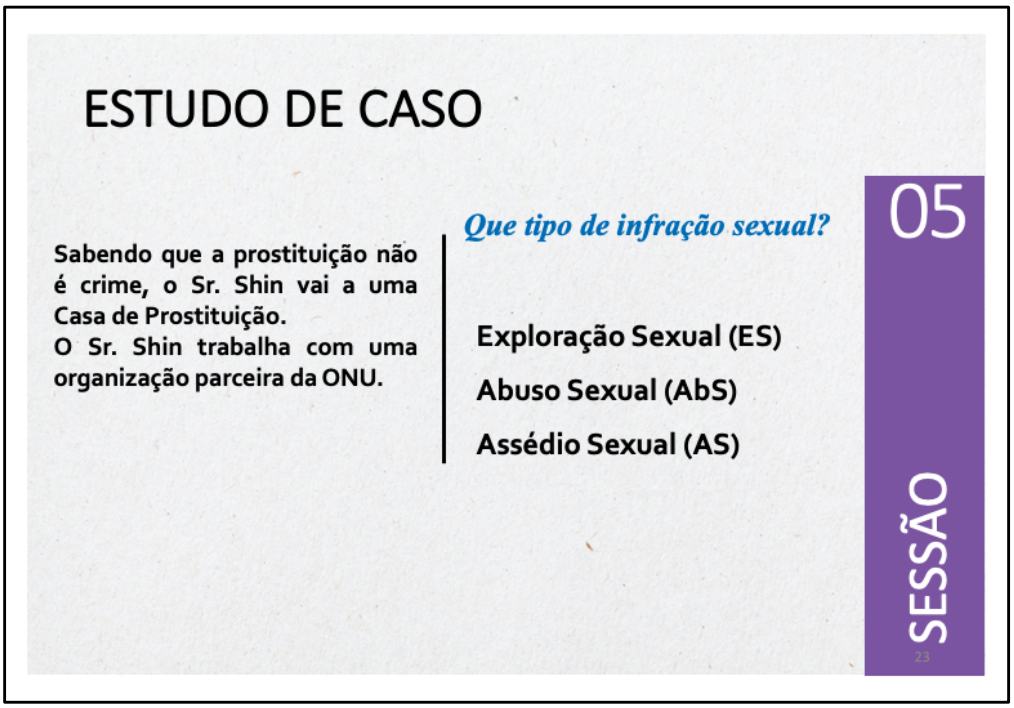
<u>INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR</u>
Duração: 5 min

1. **Reiterar o conceito de assédio sexual**
    - o AS se dá no ambiente do trabalho (agressor e vítima são funcionários da mesma organização)
    - Pode ser feito por meio de palavras, actos ou gestos indesejados de natureza sexual, ou seja, pode ser configurado por qualquer conduta de natureza sexual, não sendo necessariamente físico.
    - O AS pode incluir agressão sexual, que inclui tentativa de agressão sexual, tentativa de estupro e estupro.
    - A perspetiva da pessoa visada pela conduta decide o que é ou não razoável em termos de comportamento inaceitável, sendo relevante o impacto da conduta e não a intenção do agente.

INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 5 min

1. Explicação das imagens
[da esquerda para a direita, do topo para baixo]:

- Fig. 1) situação em que a colega está desconfortável com o contato físico;
- Fig. 2) colegas comentando da vida sexual da colega;
- Fig. 3) exposição de partes íntimas às colegas;
- Fig. 4) AS por meio de imagens, mesmo que não intencionais;
- Fig. 5) convites frequentes para sair ou para jantar, o que deixa a colega desconfortável;
- Fig. 6) comentários e gestos de natureza sexual.



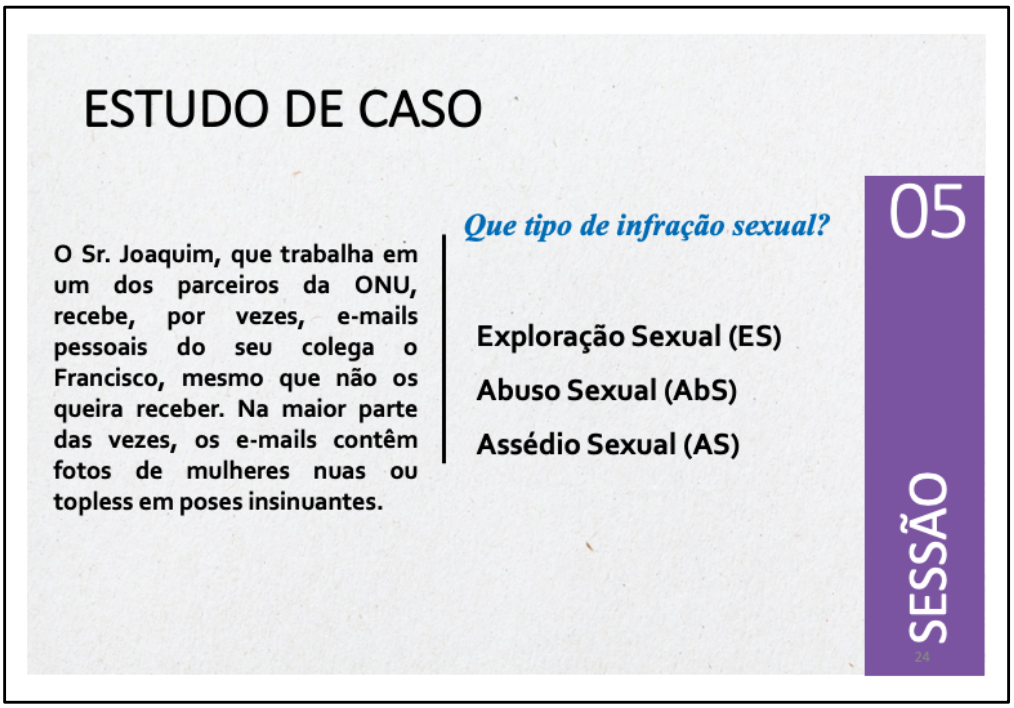
INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 5 min

[Os estudos casos se encontram também em Anexo ao Guia)

1. **Explicação do exercício entre pares**
    - Apresentação de estudos caso com o objetivo de identificar natureza da má conduta ou infração de natureza sexual
    - Facilitador ler o estudo caso
    - Deixar 1 ou 2 minutos para discussão entre os pares
    - Solicitar voluntários para dar resposta
    - Clicar no diapositivo para relevar a resposta

2. **Estudo de Caso:**
    - **exploração sexual**
    - envolve troca de dinheiro por relações sexuais e também aproveitamento do poder para ter relações sexuais
    - a proibição de contratação de profissionais do sexo não depende do ordenamento jurídico doméstico;

- os altos níveis de exigência aplicam-se a qualquer forma de contratação pela ONU ou seus parceiros;
- a proibição de contratação de profissionais do sexo aplica-se em qualquer âmbito da vida do funcionário, mesmo quando este está fora do horário de trabalho, em lazer ou em férias, por exemplo.



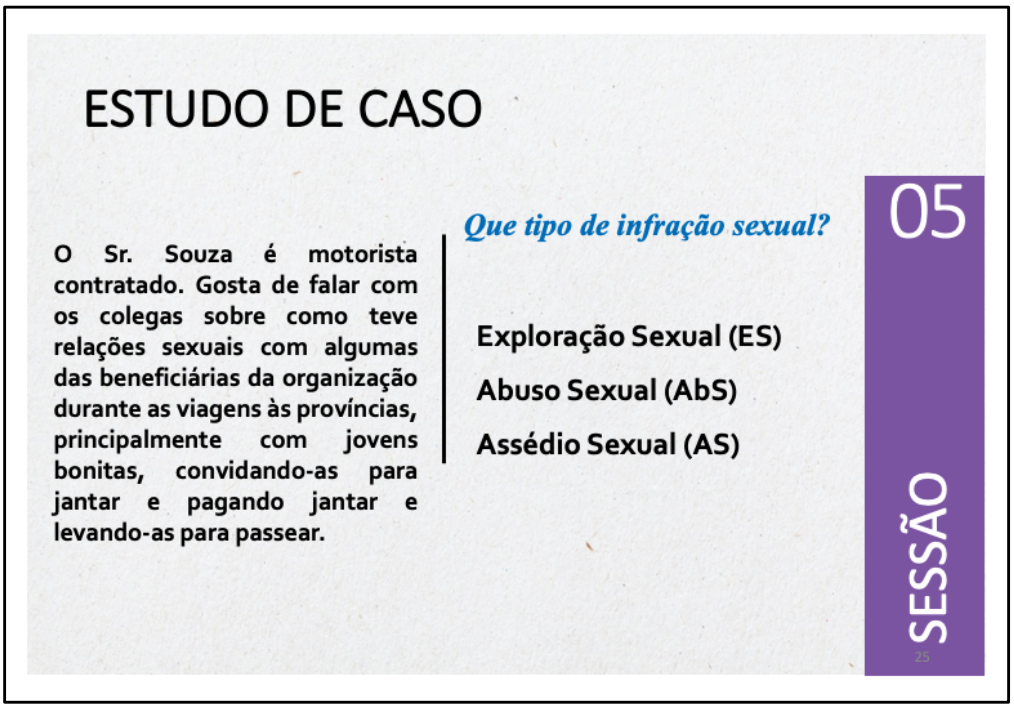
INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 5 min

[Os estudos casos se encontram também em Anexo ao Guia)

1. **Explicação do exercício entre pares**
    - Apresentação de estudos caso com o objetivo de identificar natureza da má conduta ou infração de natureza sexual
    - Facilitador ler o estudo caso
    - Deixar 1 ou 2 minutos para discussão entre os pares
    - Solicitar voluntários para dar resposta
    - Clicar no diapositivo para relevar a resposta

2. **Estudo de Caso:**
    - **Assédio sexual**
    - envolve a partilha de fotos inapropriadas (pornográficas) que são ofensivas para o colega de trabalho
    - o AS pode ser praticado por qualquer meio, não necessariamente físico, ou seja, imagens podem configurar AS

- a questão não explica qual a intenção do colega, mas somente que a Sra. Amita não queria recebê-los, a demonstrar que o que interessa é o impacto da conduta e não a intenção do agente
- o AS é sempre proibido, mesmo que não seja praticado estritamente no escritório ou por meios profissionais (nesse caso, eram e-mails pessoais, mas as partes eram colegas, funcionários da mesma organização)



INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 5 min

[Os estudos casos se encontram também em Anexo ao Guia)

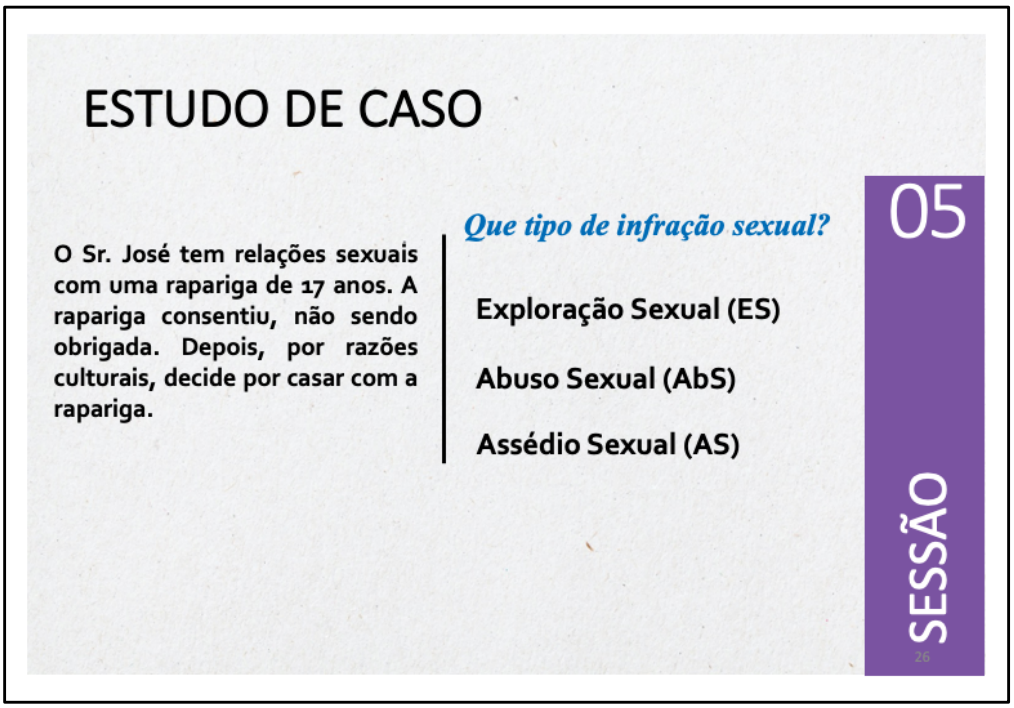
1. **Explicação do exercício entre pares**
    - Apresentação de estudos caso com o objetivo de identificar natureza da má conduta ou infração de natureza sexual
    - Facilitador ler o estudo caso
    - Deixar 1 ou 2 minutos para discussão entre os pares
    - Solicitar voluntários para dar resposta
    - Clicar no diapositivo para relevar a resposta

2. **Estudo de Caso:**
    - **Exploração Sexual**
    - o Sr. Souza é motorista contratado, abrindo para a oportunidade de demonstrar, mais uma vez, que a proibição de ES não depende do regime de contratação ou da posição ocupada dentro da organização
    - a ES independe do consentimento das beneficiárias ou de suposta

vantagem que estas teriam (i.e. jantar pago e passeios), uma vez que interessa aqui a exploração da desigualdade existente entre as partes envolvidas

- a relação de desigualdade e a exploração da vulnerabilidade económica das beneficiárias, pelo Sr. Souza, pode ser visto pela ligação direta existente entre a manutenção de relações sexuais e o oferecimento de “vantagens”

- **Assédio sexual**
- caso os colegas fiquem incomodados com a conversa e não queriam ouvir sobre a vida sexual do Sr. Souza, por exemplo, há ainda situação de AS



<u>INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR</u>
Duração: 5 min

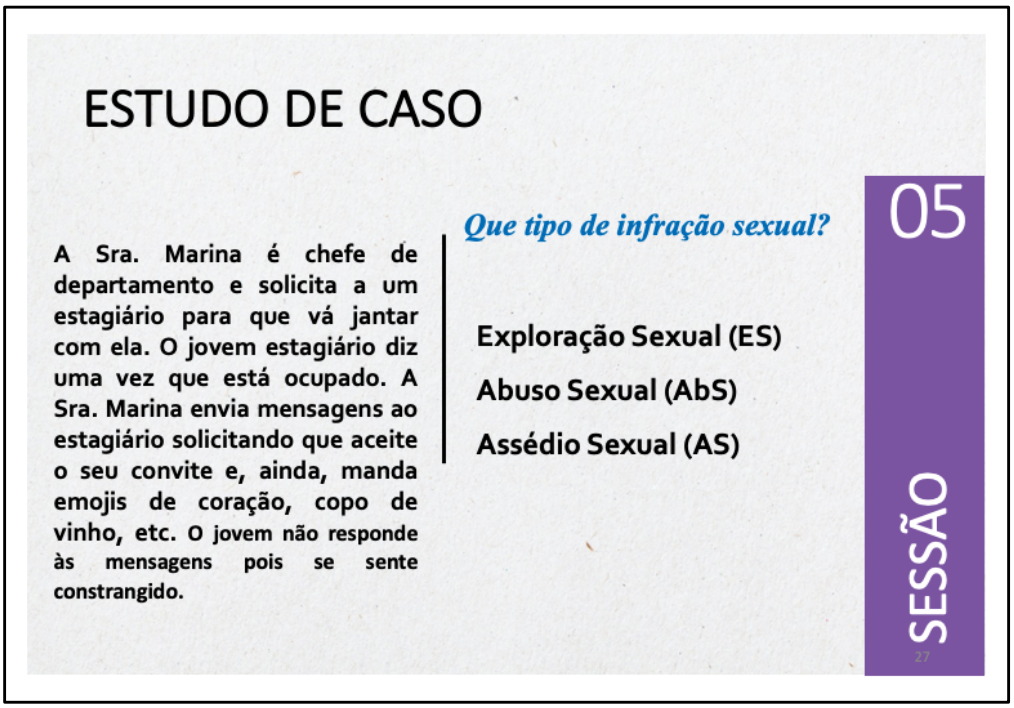
[Os estudos casos se encontram também em Anexo ao Guia)

1. **Explicação do exercício entre pares**
    - Apresentação de estudos caso com o objetivo de identificar natureza da má conduta ou infração de natureza sexual
    - Facilitador ler o estudo caso
    - Deixar 1 ou 2 minutos para discussão entre os pares
    - Solicitar voluntários para dar resposta
    - Clicar no diapositivo para relevar a resposta

2. **Estudo de Caso:**
    - **Abuso Sexual**
    - a actividade sexual com menores de 18 anos é sempre abuso sexual, independentemente de consentimento e vontade da pessoa
    - a comunidade internacional entende que menores de 18 anos são crianças e assim devem ser tratadas, compreendendo-se a sua situação de

vulnerabilidade decorrente da idade e da condição de pessoa em formação e em desenvolvimento (i.e. Convenção Sobre os Direitos da Criança, da ONU)

- mesmo que não seja crime – pois já tinha 17 anos – e em Angola não configura um ilícito criminal, é abuso sexual em relação aos padrões das Nações Unidas
- o abuso sexual não é compensado/anulado/afastado pelo casamento



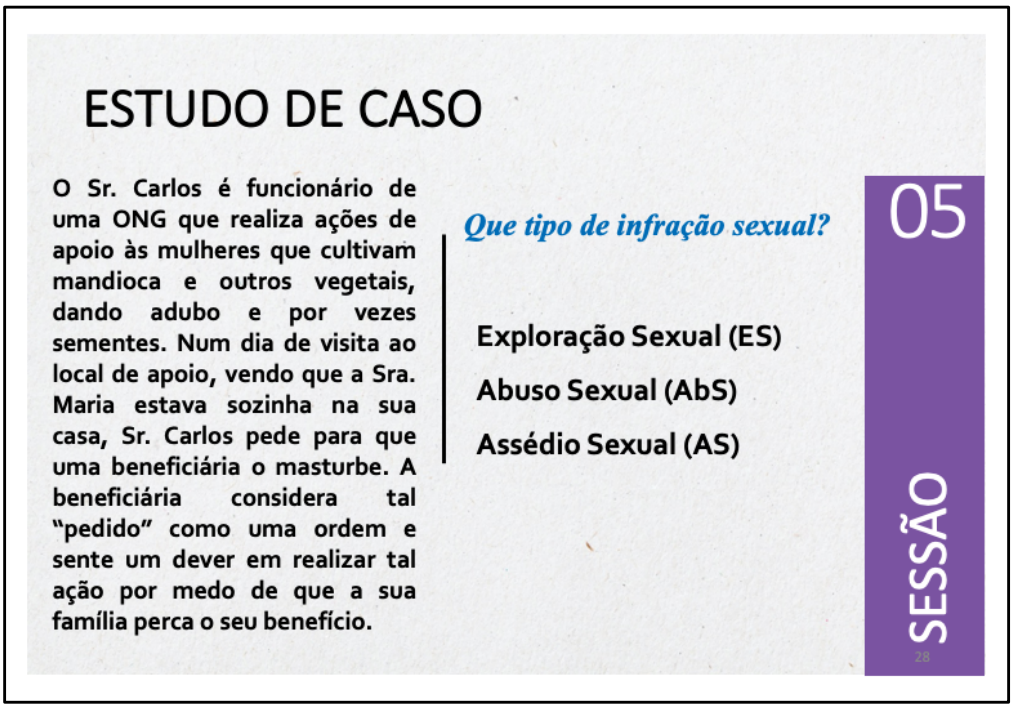
<u>INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR</u>
Duração: 5 min

[Os estudos casos se encontram também em Anexo ao Guia)

1. **Explicação do exercício entre pares**
    - Apresentação de estudos caso com o objetivo de identificar natureza da má conduta ou infração de natureza sexual
    - Facilitador ler o estudo caso
    - Deixar 1 ou 2 minutos para discussão entre os pares
    - Solicitar voluntários para dar resposta
    - Clicar no diapositivo para relevar a resposta

2. **Estudo de Caso:**
    - **Assédio Sexual**
    - assédio sexual pode ser executado de várias formas, como com um convite para jantar e, mesmo quando recusado, a insistência por outros meios, que sequer precisa se dar de forma presencial, podendo também ser por mensagem e por imagens

- nota-se uma situação de desconforto do estagiário, e assim o seu impacto é negativo
- tentativas de “conquista” pode chegar a compreender um assédio sexual quando que estas resultem em constrangimento ou desconforto, mesmo que a intenção da Sra. Marina era de ter um relacionamento amoroso consensual



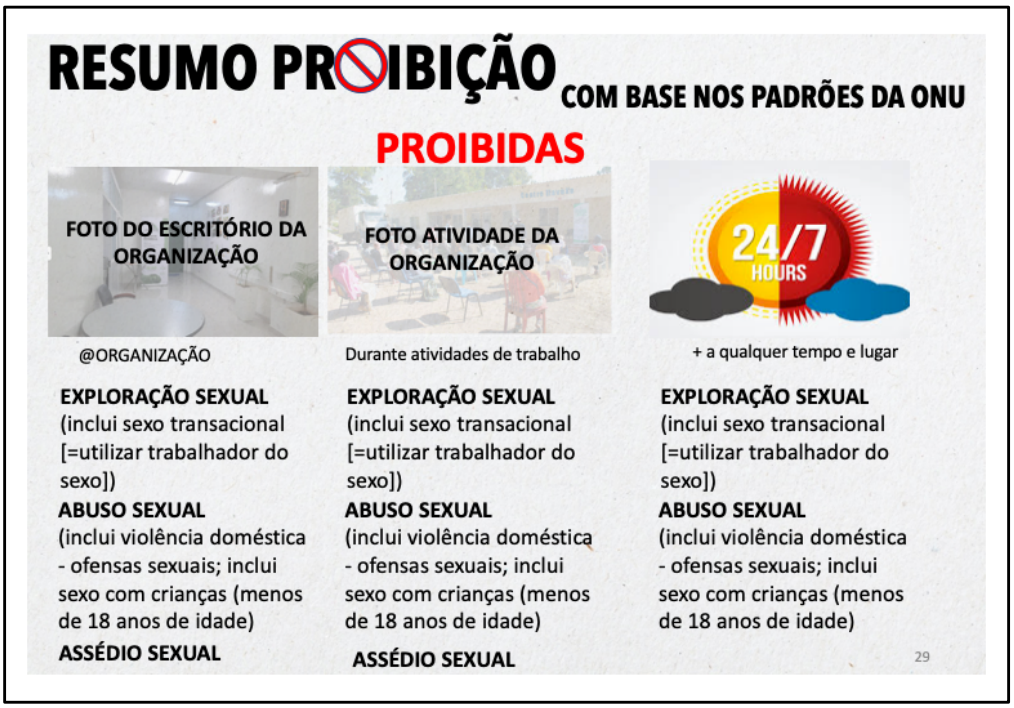
<u>INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR</u>
Duração: 5 min

[Os estudos casos se encontram também em Anexo ao Guia)

1. **Explicação do exercício entre pares**
    - Apresentação de estudos caso com o objetivo de identificar natureza da má conduta ou infração de natureza sexual
    - Facilitador ler o estudo caso
    - Deixar 1 ou 2 minutos para discussão entre os pares
    - Solicitar voluntários para dar resposta
    - Clicar no diapositivo para relevar a resposta

2. **Estudo de Caso:**
    - **Abuso sexual**
    - Apesar do Sr. Carlos não ter usado da força, considerando que era uma situação específica, sem algum contexto de relacionamento prévio consensual entre estes, entende-se que o contexto da relação cria uma situação de "coação" da beneficiária

- O Sr. Carlos não usou de força física ou ameaça, mas o contexto era um em que poder-se-ia dizer que houve uma certa medida de coação
- Tal ação provavelmente não configuraria um crime de “agressão sexual” como previsto no Código Penal Angolano, mas no âmbito dos padrões da ONU entende-se que tal ação é inquestionavelmente reprovável



<u>INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR</u>
Duração: 5 min

[Modificar as imagnes acima para refletir o local de trabalho da organização e uma atividade desempenhada fora do seu escritório]

1. **Resumir de forma comparada os tipos de má conduta e a sua aplicabilidade em razão do local ou da hora**
    - Esta comparação tem o propósito de apoiar uma compreensão ainda mais eficaz dos conceitos e do âmbito de aplicação
    - Chamar a atenção que os padrões das ONU são verdadeiramente altos – e assim se exige mais que aquilo que é esperado para indivíduos sem qualquer relação com a ONU
    - A ONU espera o mais alto nível de ética e, assim, devem apresentar um comportamento exemplar
    - <u>Dentro do Escritório:</u>
        - Todo tipo de ação proibida: exploração sexual, abuso sexual e assédio sexual
        - Caso aconteça deve trazer consequências em relação ao trabalho

(sanção disciplinar)

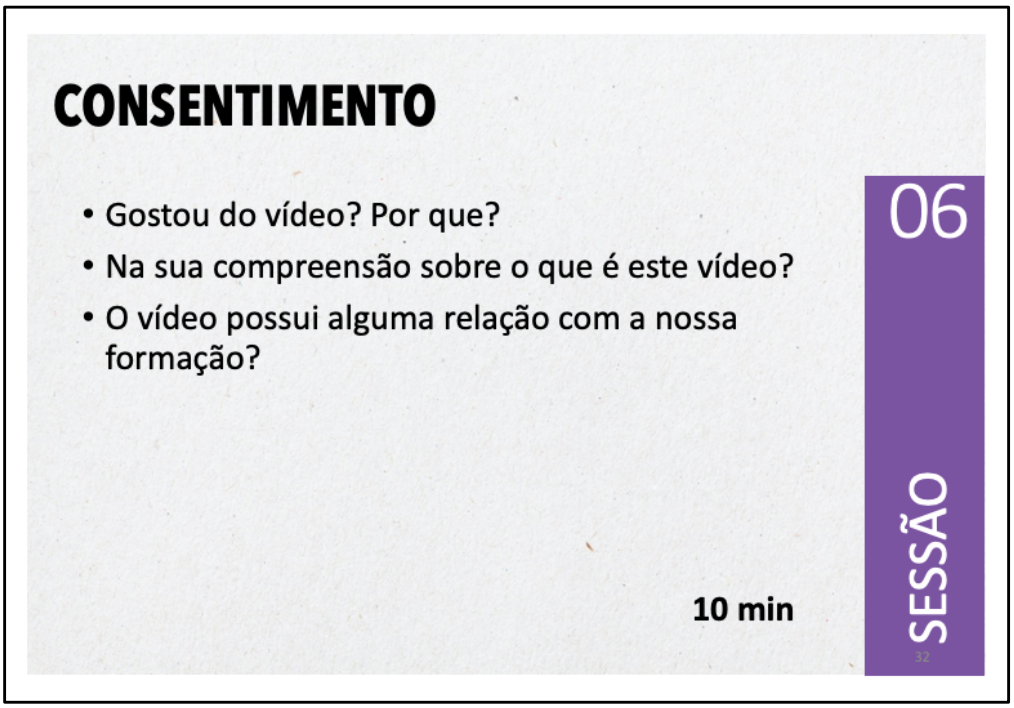
- Durante qualquer atividade de trabalho:
    - Todo tipo de ação proibida: exploração sexual, abuso sexual e assédio sexual
    - Caso aconteça deve trazer consequências em relação ao trabalho (sanção disciplinar)
    - Incluem atividades sociais realizadas com base na relação de trabalho (ex. Festas de Natal, etc)
- Sempre (24 horas/7 dias por semana) [quer dizer não precisando ter qualquer relação com o trabalho/organização]:
    - Ações proibidas: exploração sexual e abuso sexual
    - Caso aconteça deve trazer consequências em relação ao trabalho (sanção disciplinar)

SESSÃO 6: CONSENTIMENTO

Objetivo Específico	Compreensão do que é o consentimento para uma relação sexual
Duração	15 minutos
Metodologia	• Visualização de vídeo • Discussão em Plenária
Recurso Necessário Específico	• Vídeo *Consentimento é como uma Xícara de Chá*
Diapositivo	31-32
Passos Principais	1. Visualizar o vídeo *Consentimento é como uma Xícara de Chá*, que possui duração de em torno de 3 minutos, repetindo-o, se necessário (**Diapositivo 31**). 2. Elaborar um debate com base em perguntas **(Diapositivo 32).** 3. Explicar o filme e questões que possam não ter ficado muito claras.
Dicas e Observações	• Exercício em grupo: a partir de um vídeo curto (*Consentimento é como chá*), que faz uma comparação entre chá e sexo, explicando a questão do consentimento que deve permear as relações humanas, especialmente as sexuais, fomentando o debate acerca do consentimento. • Importante notar que alguns participantes poderão ficar chocados ou até mesmo interiorizar que já tentaram ou fizeram relações sexuais sem o consentimento claro da outra pessoa, e isto pode trazer um desconforto. O Formador poderá expressar que a evolução do direito da mulher trouxe à tona discussões desta natureza, e por tal agora questionamos mais estas situações, que anteriormente.

INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 6 min

1. **Visualizar o filme "Consentimento é Como uma Xícara de Chá"**
    - Colocar o filme em questão
    - O Facilitador tenta observar a expressão dos participantes enquanto olham o filme
    - Pode repetir o filme, caso os participantes queiram



INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 10 min

1. **Discussão sobre o Filme**
    - Facilitador faz as perguntas no Diapositivo:
        - Gostou do video? Por que?
        - Sobre o que é o video?
        - O video possui alguma relação com a nossa formação?

2. Promover um debate que possa desconstruir questões como o estupro conjugal/relacionamento prévio e o mito da roupa

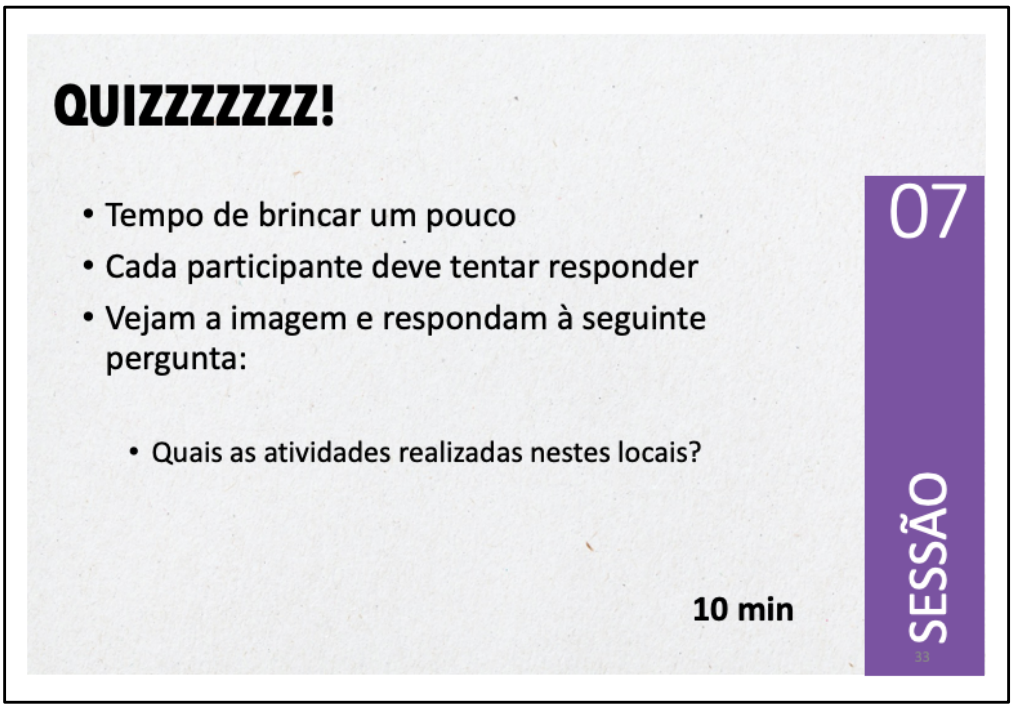
- Ao tratar de consentimento, deixar evidente que este depende de consciência por parte de quem consente e de verbalização
- Não dizer "não" não significa que é um sim, como pode ser visto em algumas situações ilustradas com o chá (pessoa que começa consentindo e depois perde a consciência)
- Consentimento não se presume, seja por meio de gestos, de consentimentos anteriores ou do silêncio (no vídeo, essas situações podem ser vistas, por exemplo, quando a pessoa é "acordada com chá" ou quando

o agente insiste em ir atrás da pessoa porque “no sábado quis chá”)

- Por vezes o mais difícil entre os tipos de má conduta refere-se quando uma pessoa é coagida, sem o uso de força física, ou as situações indesejadas (quando a pessoa não tem nem tempo de consentir efetivamente). O vídeo apoia a ter uma clarificação destas situações.

SESSÃO 7: CADA ATIVIDADE EM SEU LUGAR

Objetivo Específico	Consciencializar que o trabalho deve ser um local estritamente profissional
Duração	15 minutos
Metodologia	• Quiz ou Jogo Rápido
Recurso Específico Necessário	• Powerpoint em Avulso (*Cada Atividade em seu lugar*)
Diapositivo	33
Passos	1. Explicar aos participantes o Jogo (Quiz) 2. Abrir o Powerpoint em Janela diversa 3. Realizar o Jogo 4. Identificar os campeões
Dicas e Observações	As fotografias dos lugares aleatórios, como o estádio de futebol, a praia e a feira de fruta, devem contextualizar a última projeção – fotografias da organização –, dirigindo os participantes para que percebam que há atividades que são adequadas a certos lugares, sendo outras inadequadas. A ideia é que os participantes interiorizem naturalmente que atividades de natureza sexual não são adequadas ao local de trabalho.



INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 10 min

1. **Explicar o exercício**
    - Serão projetadas diversas fotografias de ambientes e eles deverão identificar as atividades que devem ser realizadas em cada um desses ambientes
    - A resposta é dada por quem achar que tem uma resposta correcta, tendo que ser rápidos
    - Aqueles que acertem ganham um ponto
    - O jogo é rápido e os participantes podem até gritar se quiserem

2. Abrir o Powerpoint em Avulso (PPT: Cada atividade em seu lugar)
- Para cada imagem em cada diaspotivo perguntar: “Qual atividade se faz neste local?”
- Os locais com as imagens são:
    - (1) Estádio de Futebol – jogar futebol; concertos e grandes eventos
    - (2) Cinemax/Sala de cinema - ver filme; sair com amigos
    - (3) Praia de Cabo Ledo – banhar-se ao sol; jogar bola; nadar; relaxer

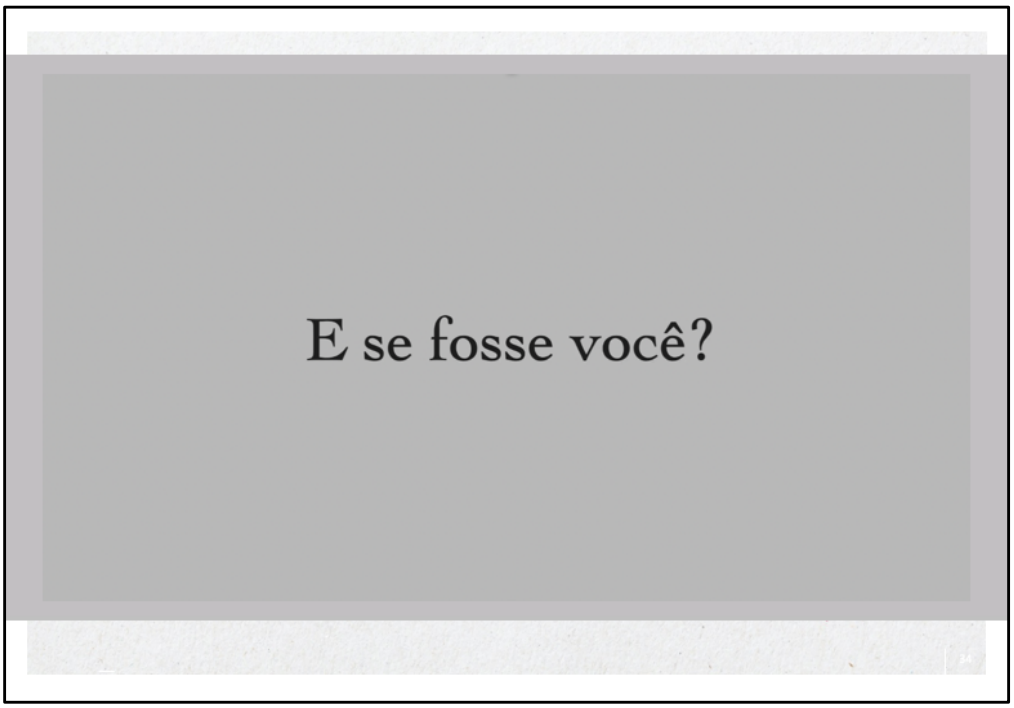
- (4) Mercado – comprar coisas; vender coisas
- (5) Restaurante – comer uma refeição; bebidas
- (6) Escola – aprender; ensinar
- (7) Igreja – rezar; ir à missa
- (8) Plantação – cultivar vegetais ou alimentos
- (9) Escritório de Trabalho – trabalhar! [devendo modificar a foto para ser uma foto do escritório da organização]

2. Concluir o jogo

- Explicar que “cada atividade tem o seu ligar” e no escritório aonde se trabalha a atividade é esta, trabalhar – e não falar de coisas de natureza sexual, ver imagens como pornografia, tentar “conquistar” muitas vezes o colega, etc
- Espera-se que todos os participantes acertaram todas as respostas – e assim considerar todos como vencedores!

SESSÃO 8: “E SE FOSSE VOCÊ?”

Objetivo Específico	Discutir as consequências para a vítima e fomentar um sentimento de empoderamento e de responsabilidade impedindo as más condutas de natureza sexual
Duração	20 minutos
Metodologia	• Vídeo *E se fosse você?* • Discussão em Plenária
Recurso Específico Necessário	• Vídeo *E se fosse você?*
Diapositivo	34
Instrução Detalhe	1. Visualizar o vídeo *E se fosse você?*, que possui a duração de 3min30s, repetindo-o, se necessário 2. Promover um debate sobre o impacto na vítima e a intervenção dos colegas
Dicas e Observações	Ao discutir o filme e as situações ali vislumbradas (passos 32 e 33), o Formador deverá fomentar o debate dentre os participantes acerca da ética que deverá permear as condutas de funcionários de organizações que trabalham com pessoas e comunidades em situação de vulnerabilidade, bem como o debate acerca da importância de uma cultura institucional comprometida com o PEAAS e com o combate a tais práticas.



INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 10 min.

1. **Reproduza o vídeo clicando no link no ecrã**

2. **Permita aos participantes um momento ou dois para reagirem ao vídeo que acabaram de ver**
    - No final do vídeo, dê tempo aos participantes para discutirem cada cena, certificando-se de que percebem que a segunda metade mostra alguém a usar o seu poder para parar a EAS e a AS
    - Introduzir a importância de se desenvolver mecanismos institucionais de denúncia, da fiscalização mútua pelos funcionários da organização e da efetiva denúncia quando do conhecimento de má conduta sexual por parte de funcionários. Esse vídeo já contextualiza a Sessão 9, voltada para conhecer os mecanismos de denúncia e os procedimentos
    - Perguntar aos participantes qual pensa ser a consequeência ou impacto para as vítimas.

Impactos para as Vítimas

A vítima é a pessoa mais afectada pela má conduta, mas familiares próximos, colegas e testemunhas podem, também, ser profundamente afectados.

Danos visíveis que podem ser infligidos às vítimas de má conduta sexual.

- Estes incluem danos físicos e sociais visíveis para outras pessoas.
    - Dor, lesão física, cicatrizes
    - Gravidez, infertilidade, ITSs, HIV/SIDA
    - Danos à reputação, perda de emprego
    - Rejeição social, estigmatização
    - Etc.

As vítimas sofrem, também, um conjunto de danos invisíveis.

- Muito do sofrimento é dano psicológico ou emocional que pode ser visível ou não para as outras pessoas.
- Os danos invisíveis podem, também, manifestar-se de forma visível.
    - Sentimento de vergonha, culpa, autoculpabilização
    - Sentimento de isolamento ou de rejeição
    - Medo, incerteza, ansiedade, angústia
    - Confusão, depressão, raiva
    - Sentimento de desconfiança em relação às outras pessoas
    - Etc.

Destaque as seguintes mensagens chave:

- Estes impactos na vítima foram observados em todas as situações de má conduta sexual, incluindo as de assédio sexual.
- As vítimas podem sofrer impactos diferentes e reagir de forma diferente à experiência de má conduta sexual; não existe impacto "padrão" ou reação à má conduta sexual.

SESSÃO 9: DENUNCIANDO EAAS

Objetivo Específico	Explicar a importância do dever de denúncia por parte dos funcionários e da existência de mecanismos seguros de denúncia por parte da organização, explicitando também quais os mecanismos disponíveis e como se dá o processamento das denúncias
Duração	45 minutos
Metodologia	• Discussão em Plenária • Exercício em Grupos
Recurso Específico Necessário	• Blocos de Barreiras à Denúncia **(Anexo 9A)** • *Martelos* (3 cópias por cada grupo) **(Anexo 9B)**
Diapositivo	35 a 40

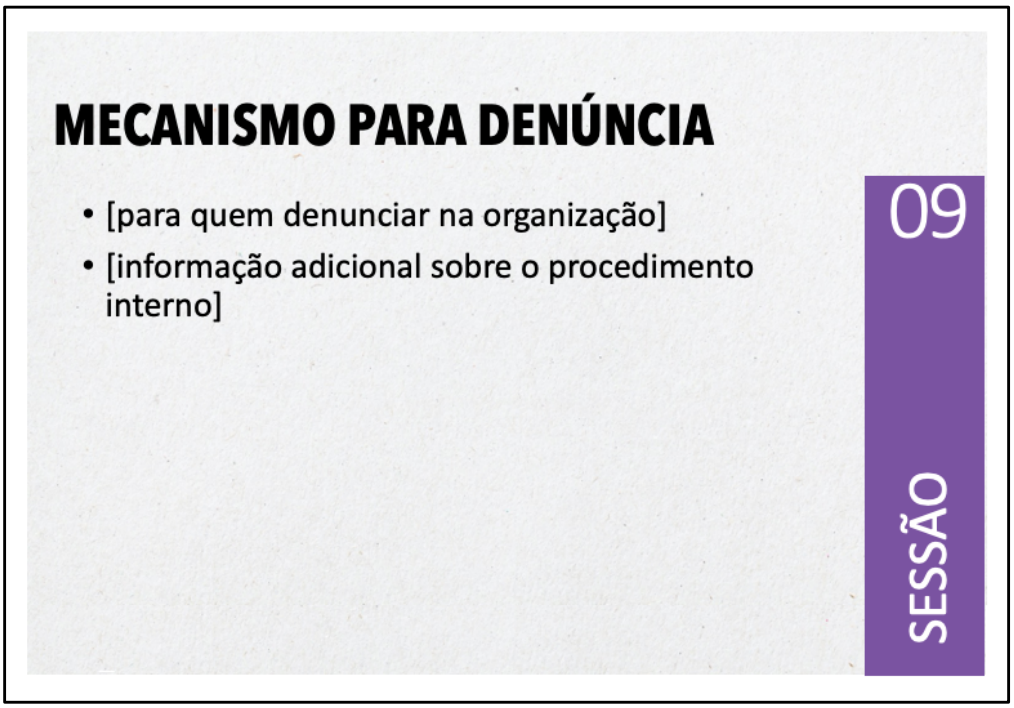
Passos Principais	1. Realizar o exercício sobre *Barreiras a Denúncias*
	  • Do ponto de vista do/a funcionário/a
	  • Do ponto de vista do/a beneficiário/a
	2. Realizar a Identificação da solução às barreiras
	3. Apresentar as Ações de Prevenção e Resposta à Exploração, Abuso e Assédio Sexual

Dicas e Observações	• Enquanto os primeiros dois passos referem-se às obrigações dos funcionários como parceiros da ONU, o terceiro passo refere-se às obrigações decorrentes da contratação pela organização. • Ao explicar a importância da denúncia, envolver os participantes, questionando-os sobre o que pensam que poderá acontecer se não denunciarem má conduta sexual, incluindo os EEAS, e o que pode acontecer se denunciarem. • Explicar que, quando são iniciadas formações e aprovadas políticas de PEAAS, os números de casos tendem a crescer, o que não significa que há mais casos, mas somente que estes estão sendo reportados. Com o tempo, a tendência é de se criar uma cultura institucional intolerante às práticas dessa natureza, o que faz com que o número de casos comece a cair e, consequentemente, também o número de denúncias. Assim, denunciar é uma das formas de se quebrar o ciclo de má conduta sexual. • Denunciar casos de má conduta sexual não se limita a seguir "normas" ou "obrigações", mas trata-se principalmente de se concentrar em ajudar as vítimas, muitas das quais são beneficiárias da organização. Assim, o formador deverá demonstrar que a responsabilidade maior dos funcionários de uma organização é com os beneficiários, que já estão sujeitos a diversas violências devido às suas inúmeras vulnerabilidades, de forma que a organização e seus funcionários são o "porto seguro", devendo ser confiáveis para que estas pessoas tenham a quem recorrer [*Use your power. Don't abuse it.*, do vídeo da Sessão 8]. Assim, deve ficar claro que denunciar não é uma traição ao colega, enquanto não denunciar é uma traição à

organização e à sua missão, bem como aos beneficiários que dependem dela.

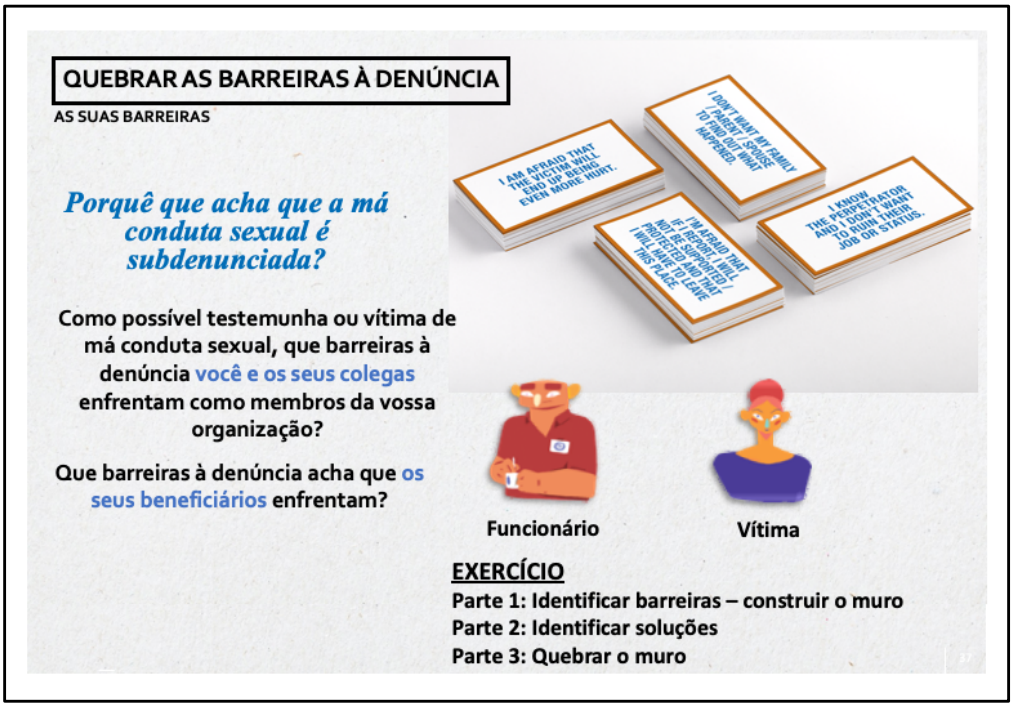
- O formador deverá destacar que se reconhece que denunciar é um processo difícil e é preciso coragem, mas é imprescindível fazer uma mudança positiva, uma pessoa de cada vez.
- Incentive os participantes a pensarem na mudança positiva que podem fazer ao se envolverem na prevenção e repressão às EAAS.

09
DENUNCIAR



INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 10 min.

[Adicionar informação sobre como denunciar EAAS na organização]



INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR

Duração: 20 min.

1. Pergunte aos participantes porquê que consideram que a má conduta sexual (incluindo EAS e SH) é subdenunciada.

- Permita que os participantes respondam.
- Explique que irão realizar uma actividade para tentar quebrar estas barreiras à denúncia.
- Divida os participantes em grupos por departamento/escritórios da organização. Alguns grupos irão debater as barreiras enfrentadas por **beneficiários-vítimas de EAAS** e as soluções que podem ser dadas pela organização e as outras irão debater as barreiras enfrentadas pelos **próprios funcionários (como potencial denunciante como testemunha ou tendo conhecimento/suspeita da EAAS)** e as soluções que podem ser dadas pela organização.

2. Distribua aos grupos o seguinte:

- Um conjunto Blocos de Barreira para cada grupo
- Marcador/Caneta

- Figuras dos Martelos (já cortadas)
- Fita cola

3. [CLIQUE] Explique as instruções da actividade aos participantes:

- Lembre-se que é uma actividade aplicável a todas as formas de má conduta sexual (EAS e/ou AS).
- Parte 1: Identificação da Barreira (10 minutos)
    - Discutir sobre as barreiras da denúncia
    - Usar os Blocos de Barreiras que representam os obstáculos que eles acham que podem os desencorajar a denúnci
    - Peça aos participantes como grupo que anotem as suas barreiras nos blocos adicionais em branco
    - Depois de discutido e identificado, construir com os blocos como se uma parede num flipchart ou numa parede real (este pode ser feito sem parar a atividade)
- Parte 2: Identificação das Soluções (10 minutos)
    - Grupo deve fazer um *brainstorming* sobre soluções específicas da organização para as barreiras que colocaram no seu muro
    - Escrever as soluções dentro do martelo
- Parte 3: Quebrar o Muro/Barreira (10 minutos)
    - Representante do grupo deve se preparar para ler as barreiras e quebrar as barreiras!
    - Ao encontrar a solução para a barreira, deve ser "quebrada a barreira", podendo ou adicionar o Martelo ao muro, ou podem retirar o Bloco de Barreira da parede ou da torre
- Note que, embora alguns grupos reflictam sobre as barreiras como beneficiários e outros grupos como equipa, ambos devem pensar nas soluções como membros da sua organização.

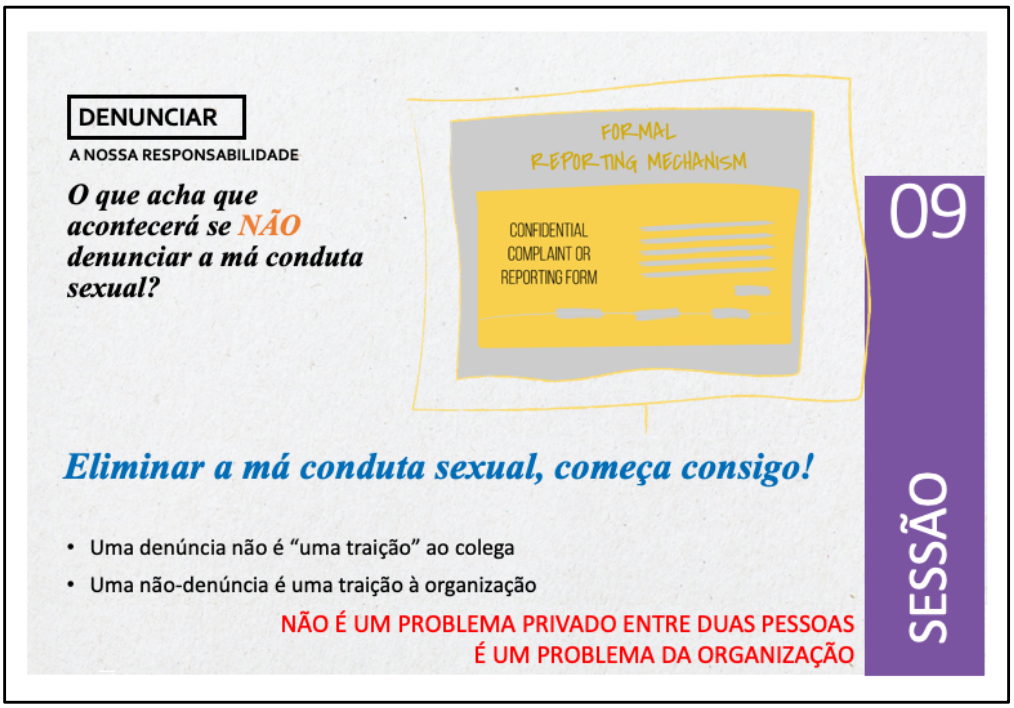
6. Termine a actividade, destacando as seguintes mensagens chave:

- Como organização parceira, parte da sua função é ajudar os beneficiários a enfrentar as dificuldades de denunciar e ajude-os a sentirem-se capacitados.
- O canal de denúncia exacto é secundário para capacitar as vítimas/beneficiários e aumentar a sua confiança nos canais de denúncia existentes.
- Não importa em que situação, não importa quem está a denunciar, todos temos um papel a desempenhar para quebrar o ciclo e apoiar a vítima.

BARREIRAS

- Receio que eu/ou alguém que conheço perca o emprego/estatuto/reputação/ privilégios.

- Não acho que a denúncia faça bem ou faça a diferença.
- Não entendo o quê ou a quem devo denunciar.
- Receio que as pessoas descubram que fui eu quem denunciou.
- Outras pessoas que se queixaram não foram levadas a sério, então porquê que acreditariam em mim?
- Não confio no sistema.



INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 10 min.

1. **Perguntar aos participantes sobre o que acha que acontecerá se ocorrerem violações dos padrões e ninguém denunciar**
    - Fazer a pergunta em plenária
    - Anotar as respostas no Flipchart

Exemplos de consequências à organização:

- Perda da confiança dos doadores na organização
- Funcionários perdem confiança na sua organização
- Falta de confiança nas equipas
- Ambiente de trabalho tóxico
- Funcionários entrarem de atestado médico e, portanto, não poderem distribuir aos seus beneficiários

2. [**CLIQUE] Explique que a denúncia não pode ser interpretada como traição ao colega**
    - Na realidade a não denúncia é uma traição para com a organização, pois o

impacto é real para a organização

3. [CLIQUE] Violência é sempre violência, e não um problema particular

- Não se está falando de problemas relacionados ao sentiment das pessoas; mas sim à violência
- EAAS são formas de violência que se utilizam da posição de vulnerabilidade da vítima

INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 5 min.

1. **Explique que, quando se trata de EAAS é exigido várias ações de níveis diversos**
   - Açõers que envolvem a instituição e os indivíduos
   - Precisam ser realizadas para ter sucesso e assegurar um sistema efetivo de prevenção e resposta efetiva a EAAS

2. **[CLIQUE] Conhecimento de todos**
   - Assegurar que todos saibam a conduta que é permitida e proibida
   - Assegurar que todos entendam o comportamento esperado
   - Conhecimento das consequências de violação das regras de conduta

3. **[CLIQUE] Dever de denunciar**
   - é responsabilidade de cada pessoa denunciar as suspeitas ou preocupações de EAS, utilizando os mecanismos de denúncia disponíveis.
   - Eles devem denunciar a EAS se o alegado agressor for funcionário da sua organização ou funcionário da Nações Unidas (de qualquer agência).

4. **[CLIQUE] Dever de receber serieamente a denúncia e dar seguimento**
   - A instituição deve dar seguimento às denúncias
   - Promover um processo de averiguação de acordo com o

sistema interno e a Lei Geral do Trabalho
- Assegurar o processo seja confidencial e respeite qua vitima

1. **[CLIQUE] Dever de sancionar quando da má conduta**
    - A instituição deve sancionar o seu funcionário
    - EAAS são condutas sérias e o castigo ou sanção deve ser também sério

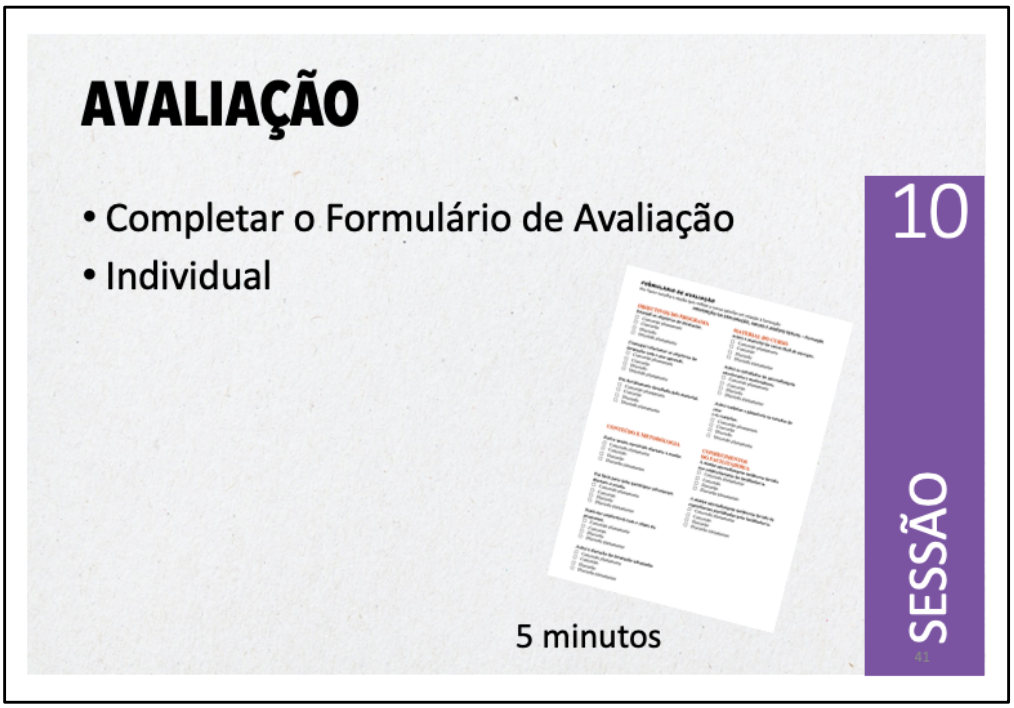
2. **Concluir que o combate ao EAAS depende tanto de <u>condutas preventivas</u> (o funcionário que, conhecendo as regras de conduta, revê o seu comportamento e evita reproduzir violências) quanto <u>punitivas</u> (baseada na fiscalização, denúncia e sanção)**

<u>INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR</u>
Duração: 2-5 min.

1. **Explicar que como parte da política interna da organização, é esperado padrões mais altos de integridade**
    - Os funcionários devem ser pessoas exemplares
    - "Walk the Talk" – ou fazer aquilo que se diz
    - Os padrões esperados são maiores que padrões gerais de comportamentos
    - A organização deve sempre pautar por ser um modelo exemplar na comunidade – liderar pelo exemplo

SESSÃO 10: AVALIAÇÃO

Objetivo Específico	Avaliar a formação, de forma a que novas edições possam ser adaptadas e melhoradas atendendo às necessidades específicas dos funcionários da organização
Duração	10 minutos
Metodologia	• Formulário individual de resposta
Recurso Específico Necessário	• Folha de avaliação (1 para cada participante) (Anexo 10A)
Diapositivo	41
Passos Principais	1. Solicitar aos participantes o preenchimento de um formulário de avaliação
Dicas e Observações	Esta é uma atividade individual e aos participantes deverá ser garantido o sigilo nas respostas. Analisar depois de concluída a formação as respostas, fazendo um levantamento das opiniões partilhadas, identificando as questões positivas e ainda a serem melhoradas



INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 5 - 10 min.

1. Distribuir o formulário de avaliação

2. Solicitar o preenchimento do formulário

- Solicitar aos participantes o preenchimento de uma folha de avaliação da formação, que consiste em perguntas de múltipla escolha e espaços para manifestações de opinião ao participante.
- Explicar que a avaliação pode ser preenchida de forma anônima e que serve somente para adaptar futuras edições da formação, melhorando-a para atender às necessidades específicas da organização

SESSÃO 11: ENCERRAMENTO

Objetivo Específico	Encerramento das atividades e tomada de compromisso
Duração	10 minutos
Metodologia	Discurso
Recurso Específico Necessário	• O Oficial que presidiu a abertura (i.e. Diretor Executivo ou Presidente do Conselho de Administração)
Diapositivo	42
Instrução Detalhe	1. Agradecer pela participação 2. Felicitar os participantes 3. Breves palavras para a conclusão da Formação pelo mais alto oficial da organização
Dicas e Observações	A formação e o compromisso tomado devem ser permeados por otimismo e vontade de organização, como funcionários e os serviços prestados, tudo melhorar como em prol de seus beneficiários. Aproveitar as palavras de encerramento para promover um compromisso sério, e alertar que as denúncias devem ser realizadas, não haverá qualquer retaliação ao denunciante e a organização irá tomar ações sérias e duras para as violações da tolerância zero à exploração, abuso e assédio sexual.

INSTRUÇÕES PARA O FACILITADOR
Duração: 5 - 10 min.

1. **Agradecer a atenção aos participantes**

2. **Felicitar aos participantes pela conclusão da formação**
   - Reconhecendo que não é fácil uma formação desta natureza
   - Parabenizar a abertura para aprender coisas novas e discutir abertamente as questões

2. Solicitar o Oficial mais alto da organização para encerrar a formação
- Deve haver o envolvimento de uma pessoa de alto nível dentro da organização (de preferência, quem presidiu a abertura da formação), a qual deverá verbalizar o compromisso institucional da organização com a PEAAS
- Esta mesma pessoa deve ter assistido a toda a formação, de forma a demonstrar esse compromisso institucional.
- Palvaras de encerramento devem focar no compromisso individual e institucional sobre a PEAAS e reitrar que a organização quer receber denúncias quando pertinente e irá tomar as ações relevantes com seriedade