

# Podręcznik szkoleniowy

Szkolenie z zakresu safeguardingu dla  
organizacji pozarządowych  
w Polsce

Marzec 2023 r.





## Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	<b>4</b>
O szkoleniu .....	4
Dla kogo przeznaczone jest to szkolenie? .....	4
Informacje o pakiecie szkoleniowym .....	4
Program szkolenia .....	5
Przegląd Sesji .....	6
Przygotowanie do szkolenia .....	7
Tworzenie partycypacyjnego i bezpiecznego środowiska do nauki .....	8
Radzenie sobie z wymagającymi uczestnikami, tematami i pytaniami .....	9
<b>Sesja 0: Wprowadzenie</b> .....	<b>10</b>
Cele szkoleniowe.....	11
Tworzenie bezpiecznej przestrzeni do nauki .....	12
Ustalanie podstawowych zasad współpracy podczas szkolenia.....	13
<b>Sesja 1: Na czym polega Safeguarding?</b> .....	<b>14</b>
<b>Sesja 2: Tożsamość, Władza i Safeguarding</b> .....	<b>20</b>
<b>Sesja 3: Praktyki organizacyjne dla silnego systemu safeguardingu</b> .....	<b>24</b>
<b>Sesja 4: Safeguarding w praktyce: Przeciwdziałanie</b> .....	<b>25</b>
<b>Sesja 5: Safeguarding w praktyce – Zgłaszanie obaw i incydentów związanych z safeguardingiem</b> .....	<b>28</b>
<b>Sesja 6: Safeguarding w praktyce – Reagowanie na incydenty związane z safeguardingiem</b> .....	<b>31</b>
<b>Sesja 0: Zakończenie</b> .....	<b>37</b>
<b>Załącznik 1: materiały informacyjne</b> .....	<b>38</b>
Materiał informacyjny 1: Harmonogram Szkolenia.....	39
Materiał informacyjny 2: Kwiat Tożsamości .....	41
Materiał informacyjny 3: the power walk: postacie.....	42



EASTERN  
EUROPE  
HUB



Materiał informacyjny 4: Ćwiczenie 3b: Zachowanie dopuszczalne lub niedopuszczalne	44
Materiał informacyjny 5: Jak reagować w przypadku ujawnienia nadużycia/przemocy....	45
Materiał informacyjny 6: Scenariusze do ćwiczenia 4.....	48
<b>Załącznik 2: Przydatne Materiały i Propozycje Dodatkowych Szkoleń .....</b>	<b>49</b>

# Wstęp

## O szkoleniu

Niniejsze szkolenie wprowadza uczestników w podstawowe zasady safeguardingu. Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z koncepcją safeguardingu, czynnikami prowadzącymi do wykorzystywania seksualnego w kontekście humanitarnym, prawami i obowiązkami pracowników i wolontariuszy w zakresie safeguardingu, a także podejściem organizacji do zapobiegania incydentom związanym z safeguardingiem oraz reagowania na nie.

Szkolenie nie obejmuje zagadnień związanych z opracowywaniem i wdrażaniem procedur i narzędzi safeguardingowych ani sposobami włączania środków safeguardingowych do działań i projektów. Takie szkolenie byłoby odpowiednie dla zarządu, kierownictwa i innych pracowników odpowiedzialnych za konkretne obowiązki z zakresu safeguardingu, np. kierowników lub koordynatorów programów bądź projektów, osób będących głównymi punktami kontaktowymi ds. safeguardingu i personelu ds. zasobów ludzkich.

## Dla kogo przeznaczone jest to szkolenie?

Szkolenie przeznaczone jest dla personelu i wolontariuszy, którzy nie przeszli szkolenia w zakresie safeguardingu lub zapobiegania wyzyskiwaniu i wykorzystywaniu seksualnemu (PSEA). Jest ono również przeznaczone dla osób, które chciałyby odświeżyć i pogłębić swoją wiedzę dotyczącą safeguardingu. Szkolenie może być wykorzystane jako część procesu wdrażania nowych pracowników lub jako regularne szkolenie przypominające dla pracowników.

Ze względu na partycypacyjny format szkolenia zaleca się, aby jego liczba nie przekraczała 25 uczestników. Większe grupy utrudnia osiągnięcie założonych celów nauczania, ponieważ tematyka safeguardingu wymaga wspierającego i bezpiecznego środowiska. Szkolenie będzie również korzystne dla członków zespołów niepracujących bezpośrednio w safeguardingu, którzy będą mogli przedstawić perspektywy i doświadczenia z różnych obszarów organizacyjnych.

## Informacje o pakiecie szkoleniowym

Nasz pakiet szkoleniowy jest narzędziem przeznaczonym dla organizacji pozarządowych w Polsce, zaangażowanych w odpowiedź na wojnę w Ukrainie i sytuację uchodźców. Jest on przeznaczony do szkolenia personelu i wolontariuszy w zakresie safeguardingu, czyli

ochrony przed krzywdą i wykorzystywaniem na tle seksualnym. Materiały szkoleniowe zostały zaczerpnięte z Pakietu niezbędnych informacji na temat safeguardingu Global Resource and Support Hub (RSH) i zawierają szereg zasobów pochodzących od międzynarodowych organizacji pozarządowych, Organizacji Narodów Zjednoczonych, edukacji międzykulturowej, a także materiałów opracowanych przez konsultantów.

Pakiet obejmuje podręcznik szkoleniowy, slajdy PowerPoint, materiały informacyjne (Załącznik 1) oraz listę pomocnych zasobów i zalecane dalsze szkolenia (Załącznik 2). Slajdy i materiały informacyjne można dodatkowo dostosować do potrzeb związanych z konkretnym kontekstem, potrzebami organizacyjnymi i potrzebami edukacyjnymi pracowników.

Pakiet szkoleniowy został opracowany przez Justynę Herbut, konsultantkę ds. safeguardingu w Safeguarding Hub w Europie Wschodniej, przy udziale Sarah Martin, doradczynie ds. budowania potencjału w zakresie safeguardingu w Safeguarding Hub w Europie Wschodniej (RSH EE). Ten pakiet szkoleniowy został po raz pierwszy przetestowany w Polsce w listopadzie 2022 r., a następnie dostosowany na podstawie ocen uczestników pilotażu. Projekt pilotażowy przeprowadzono we współpracy z lokalnymi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego współpracującymi z międzynarodową organizacją pozarządową Project HOPE.

Podręcznik szkoleniowy został napisany w języku angielskim i przetłumaczony na język polski przez CLEAR Global.

## Program szkolenia

Program szkoleniowy podzielony jest na 6 sesji i wykorzystuje różne metody szkoleniowe, w tym prezentacje, dyskusje plenarne, zajęcia grupowe i indywidualne. Każda sesja zawarta w tym pakiecie wyjaśniona jest krok po kroku za pomocą szczegółowych instrukcji pomocniczych, analogicznych slajdów PowerPoint i materiałów informacyjnych.

Szkolenie może zająć do siedmiu godzin (w przypadku grup wielojęzycznych szkolenie może potrwać dłużej, zwłaszcza jeżeli potrzebna jest pomoc tłumaczy lub tłumaczek ustnych). Można je przeprowadzić w jeden dzień lub w ciągu dwóch następujących po sobie dni. Zaleca się zaplanowanie własnego harmonogramu dostosowanego do potrzeb uczestników (zobacz przykładowy program w Materiale informacyjnym 1). Program szkoleniowy składa się z sześciu sesji, które przedstawiono poniżej.

## Przegląd Sesji

Sesja	Przegląd Treści
<b>Sesja 1: Na czym polega Safeguarding</b>	<p>Ta sesja poświęcona jest lepszemu zrozumieniu różnych form wykorzystywania, wyzyskiwania i nękania seksualnego.</p> <p>Wprowadza koncepcje związane z safeguardingiem i wyjaśnia, dlaczego jest on ważny w pracy humanitarnej.</p> <p>Wyjaśnia również, co się z nim wiąże i skąd się on bierze.</p>
<b>Sesja 2: Tożsamość, Władza i Safeguarding</b>	<p>Ta sesja odzwierciedla normy społeczne i stereotypy dotyczące płci, które kształtują kontekst pracy organizacji i szerszą odpowiedź humanitarną.</p> <p>Wprowadza koncept interseksjonalności i wyjaśnia powiązania między władzą a safeguardingiem.</p>
<b>Sesja 3: Organizacyjny system safeguardingowy</b>	<p>Ta sesja zawiera przegląd praktyk związanych z przeciwdziałaniem i reagowaniem w organizacji</p>
<b>Sesja 4: Safeguarding w praktyce: Przeciwdziałanie</b>	<p>Ta sesja poświęcona jest wartościom i zachowaniom, które wspierają silną kulturę safeguardingu.</p> <p>Pomoże ona uczestnikom w identyfikacji niewłaściwego zachowania.</p>
<b>Sesja 5: Safeguarding w praktyce: Zgłaszanie incydentów (raportowanie)</b>	<p>Ta sesja obejmuje zasady raportowania i sposoby zgłaszania obaw lub incydentów związanych z safeguardingiem.</p> <p>Pozwala również uczestnikom zapoznać się przeszkodami utrudniającymi raportowanie.</p>
<b>Sesja 6: Safeguarding w praktyce: Reagowanie</b>	<p>Ta sesja zapoznaje uczestników z reakcją zorientowaną na osobę skrzywdzoną, która doświadczyła wyzyskiwania i wykorzystywania seksualnego.</p> <p>Zawiera ogólnie informacje o zarządzaniu przypadkami.</p>

## Przygotowanie do szkolenia

- **Co ułatwi naukę:** Wybierz facylitatora doświadczonego w prowadzeniu lub współprowadzeniu szkoleń, najlepiej z przygotowaniem z zakresu safeguardingu lub zagadnień z nim związanych, takich jak przemoc ze względu na płeć, zwalczanie dyskryminacji lub ochrona dzieci. Warto mieć wsparcie dwóch facylitatorów, którzy pomogą w zarządzaniu czasem podczas szkolenia lub będą zapisywać kluczowe punkty z grup dyskusyjnych, rejestracji i aktywności związanych z informacją zwrotną. Pomoże to także uniknąć zmęczenia.
- **Dostosowywanie materiałów:** Podstawą dobrego szkolenia jest dostosowanie i modyfikacja materiałów szkoleniowych (slajdów, materiałów informacyjnych) tak, aby odnosiły się one do pracy twojej organizacji. Musisz zaspokoić potrzeby edukacyjne uczestników, z którymi będziesz pracować, a korzystanie z konkretnych przykładów kontekstowych pomoże im szybciej zrozumieć pojęcia. Dokładnie przestrzegaj instrukcji przygotowawczych do każdego ćwiczenia.
- Warto zadbać o zebranie statystyk dotyczących przemocy oraz praktyk i zachowań dyskryminacyjnych charakterystycznych dla Polski i kontekstu organizacji, aby łatwiej przekonać tych, którzy niechętnie podchodzą do tego tematu. Zajrzyj na stronę internetową [Safeguarding Hub w Europie Wschodniej](#) i do [Załącznika 2](#), aby zapoznać się z materiałami. Wskazówki dla facylitatora zawierają zalecenia dotyczące materiałów związanych z tematami poruszonymi podczas sesji.
- Jeśli twoja organizacja zajmuje się pracą z dziećmi, skonsultuj się ze specjalistą ds. ochrony dzieci przed krzywdzeniem, odpowiednią osobą będącą głównym punktem kontaktowym w twojej organizacji, grupą roboczą ds. ochrony dzieci lub zaprosz specjalistę ds. ochrony dzieci do poprowadzenia modułu dotyczącego zgłaszania i reagowania na przypadki ujawnienia wykorzystywania dzieci.
- **Język:** Jeśli szkolenie będzie prowadzone z pomocą tłumaczenia konsekwentnego, należy uwzględnić dodatkowy czas na przygotowanie i wdrożenie tłumaczenia pisemnego i ustnego. Pamiętaj, aby przed szkoleniem poświęcić dodatkowy czas na rozmowę z tłumaczem lub tłumaczką ustną na temat terminologii i sposobu przeprowadzania szkolenia. Wybierz tłumacza lub tłumaczkę ustną, który/która ma doświadczenie, a przynajmniej dobrze rozumie tematykę przemocy ze względu na płeć, ochrony dzieci lub praw człowieka. Zarezerwuj tłumaczom i tłumaczkom ustnym czas po szkoleniu na dokonanie analizy ocen. *Safeguarding* jest w Polsce stosunkowo nową koncepcją. Wprowadza się ją do pracy polskich organizacji pozarządowych w ramach standardów humanitarnych. Szkolenia pilotażowe prowadzone w języku polskim i ukraińskim pokazały, że uczestnicy czują się komfortowo z angielskim słowem *safeguarding*. Rozważ użycie angielskiego określenia, aby uniknąć pomyłek z podobnymi



pojęciami związanymi z szerszymi zagadnieniami dotyczącymi ochrony. Analogiczne slajdy w języku polskim zawierają angielskie określenia, których przetłumaczenie w inny sposób nie jest możliwe lub może prowadzić do nieporozumień.

- **Miejsce i posiłki:** Wybierz miejsce, które zapewnia komfort i wystarczającą przestrzeń dla wszystkich uczestników. Powinno być ono dobrze wentylowane i w miarę możliwości posiadać naturalne źródło światła, jak również przestrzeń do zajęć grupowych lub dodatkowe pomieszczenia przeznaczone do użytku. Zaplanuj zdrowe, zróżnicowane i pożywne przekąski, wodę, herbatę, kawę oraz posiłki, jeśli są dostępne. Oferowanie uczestnikom kawy/herbaty i zdrowych przekąsek podczas każdej sesji pomoże im poświęcić czas i energię na pracę grupy.
- **Wsparcie emocjonalne:** Przygotuj listę usług wsparcia i osób będących głównymi punktami kontaktowymi w twojej organizacji, aby udostępnić ją uczestnikom podczas szkolenia. U niektórych uczestników dyskusje na temat nadużywania władzy, wyzyskiwania i wykorzystywania seksualnego oraz innych zagadnień mogą wywołać określone reakcje, w wyniku których po zakończeniu warsztatu mogą oni potrzebować wsparcia. Upewnij się, że usługi dostępne są w języku, w którym mówią uczestnicy.

**Materiały:** Laptop i projektor do prezentacji slajdów PowerPoint, flipchart ze stojakiem, kolorowe markery, karteczki samoprzylepne, papier, długopisy lub ołówki dla uczestników, wydrukowane materiały informacyjne i przewodnik dla facylitatora, taśma do przyklejenia papieru flipchartu na ścianie.

## Tworzenie partycypacyjnego i bezpiecznego środowiska do nauki

Staranne przygotowanie zapewni pozytywne i wspomagające naukę środowisko podczas warsztatu i pomoże uczestnikom w radzeniu sobie z trudnymi lub nieprzyjemnymi uczuciami, które mogą pojawić się podczas zajęć. Wspierające i bezpieczne (fizycznie, społecznie i emocjonalnie) środowisko do nauki ma znaczenie dla efektywnej i pełnej szacunku pracy z różnymi grupami odbiorców oraz wspierania procesu nauki. Jest to szczególnie ważne w przypadku trudnych i wrażliwych tematów i sytuacji, takich jak te, które mogą pojawić się w związku z safeguardingiem. Zapoznaj się z sesją 1, aby uzyskać szczegółowe wskazówki dotyczące tworzenia bezpiecznej przestrzeni do nauki w ramach tego szkolenia.

Częstym błędem popełnianym podczas planowania warsztatów jest nadmierne wypełnianie jego programu. Sprawia to, że uczestnicy czują się zmęczeni, niezdolni do przyswajania nowej wiedzy i niezdolni do refleksji nad tym, jak dana wiedza odnosi się do ich życia. Ważne jest, aby zapewnić uczestnikom czas i przestrzeń na „złapanie oddechu”



podczas warsztatu. Nieformalna interakcja społeczna i wymiana informacji o treściach edukacyjnych wybiegająca poza cel warsztatu jest ważna dla ich przyswojenia. Dzięki przerwom umysł ma szansę się zrelaksować i lepiej przetwarzać i przyswajać nowe informacje. Jak wspomniano powyżej, szkolenie można przeprowadzić w ciągu dwóch następujących po sobie dni. Zobacz przykłady programów w sekcji Materiały informacyjne 1.

## Radzenie sobie z wymagającymi uczestnikami, tematami i pytaniami

Bez względu na to, jak kompetentni lub przygotowani są facylitatorzy, muszą się oni liczyć z tym, że podczas szkolenia pojawią się elementy nieprzewidywalności lub jakieś trudności. Radzenie sobie z wymagającymi uczestnikami, tematami i pytaniami to prawdopodobnie najczęściej pojawiające się wyzwania, z którymi mierzą się facylitatorzy. Poniżej przedstawiono kilka wskazówek jak rozwiązywać te problemy.

Uczestnicy wykazujący trudne zachowania przeszkadzają w uczeniu się grupy i mogą zakłócać szkolenie. Chociaż to, co składa się na trudne zachowanie, może różnić się w zależności od osobowości i kontekstu, poniżej przedstawiono listę różnych postaci, które najczęściej występują w środowisku szkoleniowym (miejmy nadzieję, że nie pojawią się wszystkie naraz!) i na które można napotkać podczas sesji szkoleniowych.

- *Gaduła* to ktoś, kto zawsze ma coś do wniesienia lub lubi długo mówić, pozostawiając niewiele możliwości lub przestrzeni dla innych do wypowiedzenia się.
- *Kwestionujący* to ktoś, kto ciągle się z czymś nie zgadza lub o wszystko się wyklóca, ale rzadko w konstruktywny sposób.
- *Wszystkowiedzący* to ktoś, kto wierzy, że już wszystko wie i próbuje przejąć prowadzenie dyskusji.
- I na koniec *Maruda*, który na każdy temat ma negatywną opinię i jest stale sceptyczny co do tego, jakie kroki można podjąć.

Poniżej znajduje się kilka przydatnych wskazówek dotyczących postępowania z każdym z tych przypadków. Mając na uwadze to, że niektóre z tych zachowań często współistnieją i mogą się pokrywać, można zastosować te wskazówki w przypadku więcej niż jednego typu postaci.



Zachowanie	Wskazówki dotyczące postępowania
<b>Gaduła</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Podziękuj danej osobie za wniesiony wkład</li><li>• Zaproś innych do udziału i podzielenia się swoimi poglądami</li><li>• Zachęć uczestników do wyjścia ze swojej strefy komfortu. Już na początku sesji zasugeruj im, aby słuchali wtedy, kiedy normalnie chcieliby mówić i mówili wtedy, kiedy normalnie chcieliby słuchać</li><li>• Przydziel tej osobie rolę słuchacza, na przykład osoby sporządzającej notatki, prezentera grupy, osoby pilnującej czasu itp.</li></ul>
<b>Kwestionujący</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uznaj punkt widzenia i opinię danej osoby z szacunkiem</li><li>• Zaproś innych do podzielenia się swoimi opiniami i zapytaj o ich przemyślenia</li><li>• Zadaj dodatkowe pytania z zamiarem wywołania dalszej (pozytywnej) refleksji</li></ul>
<b>Wszystkowiedzący</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uznaj wiedzę i doświadczenie danej osoby</li><li>• Poproś tę osobę, aby podzieliła się swoją wiedzą z resztą uczestników</li><li>• Przypisz tej osobie rolę, dzięki której uzyska ona uwagę, której potrzebuje (np. poproś ją o przygotowanie prezentacji lub o poprowadzenie sesji, jeśli jest to stosowne)</li></ul>
<b>Maruda</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zaproś innych do podzielenia się swoimi opiniami i zapytaj o ich przemyślenia</li><li>• Polegaj na pozytywnej opinii i przemyśleniach. Przekształć i przeformułuj negatywne opinie w ramach usprawnienia</li><li>• Przedstaw „drugą stronę medalu”</li></ul>

## Sesja 0: Wprowadzenie

<b>Czas:</b> 30-40 minut (w zależności od liczby uczestników)	
<b>Cele szkoleniowe:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Poznanie się nawzajem.</li><li>• Zapoznanie uczestników z celami szkoleniowymi.</li><li>• Stworzenie bezpiecznej przestrzeni do nauki.</li></ul>	
<b>Metody:</b> Ćwiczenie w małej grupie, dyskusja plenarna, prezentacja	<b>Slajdy:</b> 1-4 <b>Materiały informacyjne:</b> Lista zasobów i usług wsparcia, takich jak pomoc psychologiczna lub wsparcie emocjonalne, powinna być przygotowana z wyprzedzeniem

**Wskazówka dla facylitatora:** Przedstawienie się zarówno facylitatorów, jak i uczestników, jest dobrą okazją do pozytywnego rozpoczęcia szkolenia, nawet jeśli uczestnicy pracują razem w tym samym biurze. Ważne, aby przedstawianie się miało zabawną i angażującą formę z uwagi na to, że niektórzy uczestnicy mogą się już znać na stopie zawodowej. Nadal mogą jednak chcieć dać się poznać od innej strony (na przykład opowiedzieć o swoim hobby lub osobistych doświadczeniach związanych z płcią, z poszanowaniem prawa uczestników do nieujawniania niczego zbyt osobistego w środowisku szkoleniowym itp.), jak również wyjaśnić, co skłoniło ich do wzięcia udziału w szkoleniu.

## Cele szkoleniowe

### Instrukcje dla facylitatora:

- Wyświetl **Slajd #1** „Wprowadzenie do Safeguardingu”. Zaproś wszystkich na szkolenie i przedstaw się oraz osobę współprowadzącą/tłumacza lub tłumaczkę ustną. Wyjaśnij język szkolenia i sposób tłumaczenia ustnego (jeśli to konieczne).
- Ustal kontekst szkolenia: Wyjaśnij, że każdy, kto angażuje się w działania wspierające ludzi uciekających przed wojną w Ukrainie, jest częścią pomocy humanitarnej świadczonej przez różne podmioty. Zaznacz, że uczestnicy zaangażowani są w pracę, która ma na celu ochronę, wsparcie i wzmocnienie pozycji osób, które doświadczyły straty, strachu, traumy i krzywdy spowodowanej wojną. W ramach tej pracy uczestnicy muszą przyczyniać się do obejmowania ludzi safeguardingiem, aby ochronić ich przed ewentualną dalszą krzywdą i wykorzystaniem. Oznacza to, że żaden członek personelu ani wolontariusz/wolontariuszka zaangażowana w pomoc humanitarną nie może szkodzić osobom potrzebującym **jakiegokolwiek pomocy**. Zwróć uwagę na to, że poczucie bycia szanowanym i bezpiecznym od krzywdy i wykorzystywania dotyczy również pracowników i wolontariuszy/wolontariuszek działających w służbie humanitarnej – jest to wspólny cel wszystkich podmiotów i organizacji humanitarnych w Europie Wschodniej i na świecie.
- **Grupowe przedstawianie się:** Poproś uczestników o to, aby dobrali się w pary z kimś, kogo nie znają i przedstawili się sobie nawzajem. Mogą następnie przedstawić tę drugą osobę grupie. Pomóc może przygotowanie jednego lub dwóch pytań, które mogą sobie zadać, np. „Z ilu osób składa się twoja rodzina?”, albo „Co robisz, aby się zrelaksować?”
- **Oczekiwania grupy:** Poproś uczestników, aby omówili w parach jedno swoje oczekiwanie dotyczące szkolenia i zapisali je na karteczce samoprzylepnej. Poproś osobę współprowadzącą (lub wolontariusza/wolontariuszkę z grupy) o zebranie karteczek i umieszczenie ich na flipcharcie.

**Przykłady ćwiczeń zapoznawczych oraz sposoby na przełamanie lodów** dla dużych grup.

Przeanalizuj oczekiwania i pogrupuj te, które są do siebie podobne. *Inne ćwiczenie zapoznawcze:* Jeśli uczestnicy dobrze się znają, możesz przeprowadzić kolejne ćwiczenie zapoznawcze, aby dowiedzieć się o nich czegoś więcej. Ćwiczenie powinno być dobrane tak, aby pasowało do wielkości grupy. Istnieje wiele pomysłów, które można znaleźć w Internecie.

- Pokaż **slajd #2** („Dlaczego tu dzisiaj jesteśmy?”) i sprawdź, czy cele szkolenia są zgodne z oczekiwaniami uczestników lub czy są do nich podobne. Poinformuj uczestników o tym, że postarasz się spełnić ich oczekiwania i odnieść się do wszelkich oczekiwań, które wyraźnie wykraczają poza zakres szkolenia.
- Przedstaw program i główne tematy/sesje wymienione na flipcharcie lub przygotowane i wydrukowane wcześniej. Pamiętaj, aby poinformować uczestników o przerwach i przewidywanym zakończeniu szkolenia.

## Tworzenie bezpiecznej przestrzeni do nauki

**Wskazówka dla facylitatora:** Szkolenie dotyczące kwestii takich jak safeguarding może być drażliwym tematem. Szkolenie powinno odbywać się w środowisku wspierającym, w którym uczestnicy mogą rozmawiać o delikatnych kwestiach przy wsparciu facylitatora. Ten program nauczania obejmuje wiele zagadnień i zajęć edukacyjnych, zatem przerobienie całego materiału w trakcie jednego warsztatu może okazać się niemożliwe.

### Instrukcje dla facylitatora:

- Pokaż **slajd #3** i zapytaj uczestników, co przychodzi im na myśl, gdy słyszą: „bezpieczna przestrzeń do nauki”. Zapisz ich komentarze na flipcharcie. Odpowiedzi mogą uwzględniać np. miejsce, w którym możemy uczyć się nowych pojęć i zadawać pytania bez poczucia bycia ocenianym lub krytykowanym.
- **Wsparcie emocjonalne:** Wyjaśnij, że temat safeguardingu może wywołać wśród uczestników emocjonalny dyskomfort. Odczuwanie zdenerwowania, frustracji lub złości jest całkowicie normalne. Poinformuj uczestników, że nie muszą brać udziału we wszystkich ćwiczeniach. Jeśli czują się nieswojo uczestnicząc w danym ćwiczeniu, mogą się wycofać i obserwować, albo zrobić sobie przerwę od szkolenia. Facylitator powinien być do dyspozycji, w razie gdyby jeden z uczestników chciał porozmawiać podczas przerw i/lub po szkoleniu. Przekaż uczestnikom listę z polecanymi usługami lub zamieść informacje w sali szkoleniowej. (**Uwaga:** Lista z usługami wsparcia, takimi jak pomoc psychologiczna lub wsparcie emocjonalne, powinna zostać przygotowana z wyprzedzeniem)
- **Parking:** Utwórz „parking”, czyli przestrzeń do zapisywania wszelkich kwestii, które nie są bezpośrednio związane z tematem lub nie mogą zostać omówione ze względu na

ograniczenia czasowe lub z innych przyczyn. Mogą być one kontynuowane pod koniec szkolenia lub w ramach oddzielnej dyskusji. Rolę parkingu może spełniać flipchart na ścianie, który powinien zostać przygotowany przed rozpoczęciem szkolenia.

## Ustalanie podstawowych zasad współpracy podczas szkolenia

**Wskazówka dla facylitatora:** Ponieważ szkolenie dotyczy drażliwego tematu i odnosi się do osobistych wartości i doświadczeń, ważne jest, aby ustalić wytyczne dotyczące uczestnictwa. Wytyczne te określane są jako „podstawowe zasady” lub „normy wspólnotowe”. Pomagają one stworzyć przestrzeń, w której uczestnicy czują się bezpiecznie biorąc udział w szkoleniu, wymieniając się doświadczeniami i słuchając. Poproś uczestników o przeprowadzenie burzy mózgów odnośnie proponowanych przez nich podstawowych zasad, a jeśli nie zaproponują zasady szacunku, nieosądzania i traktowania siebie nawzajem z szacunkiem samodzielnie – podpowiedz im je. Podstawowe zasady mogą być stworzone podczas dyskusji plenarnej, jak również w ramach porozumienia, w wyniku którego powstanie wspólnie uzgodniona lista zasad, której przestrzegać będą wszyscy uczestnicy. Powinno się ją umieścić w widocznym miejscu i odwoływać się do niej w razie potrzeby.

### Instrukcje dla facylitatora:

- Wyjaśnij, dlaczego bezpieczna przestrzeń do nauki jest ważna oraz jaką rolę w jej tworzeniu mają podstawowe zasady. Wyjaśnij, że zasady mogą obejmować interakcje z innymi i praktyczne aspekty, takie jak przestrzeganie czasu. Korzystając z flipchartu, zaproś uczestników do zaproponowania zasad, które będą obowiązywać podczas warsztatów. Po każdej sugestii uzgodnij wspólne stanowisko. Jeśli uczestnicy mają trudności z wymyśleniem podstawowych zasad lub jeśli nie wspomną oni o konkretnej zasadzie podstawowej, którą uważasz za ważną, nakieruj ich przedstawiając niektóre z poniższych przykładów podstawowych zasad szkoleń safeguardingowych:
  - Szanujmy się i troszczmy o siebie nawzajem – pamiętajmy, że pochodzimy z różnych środowisk i posiadamy różne umiejętności i wiedzę.
  - Wypowiadajmy się na podstawie własnych doświadczeń, a nie doświadczeń innych osób.
  - Słuchajmy innych z uwagą; nie oceniajmy, gdy inni dzielą się swoimi doświadczeniami.
  - Zachowajmy w tajemnicy wszystko, co zostało ujawnione w grupie.
  - Unikajmy pobocznych rozmów, gdy inni mówią.
  - Nie ma głupich pytań.

- Wyłączmy telefony komórkowe na czas trwania szkolenia.
- Punktualność (nie spóźniamy się wracając z przerwy). Warto wyznaczyć jednego z uczestników na osobę pilnującą czasu, która informowałaby o zbliżającej się przerwie podczas trwającego warsztatu.
- Podkreśl, jak ważne jest, aby osobiste historie opowiedane podczas szkolenia pozostały w grupie i nie były omawiane ani ujawniane innym osobom spoza grupy. Będzie to sprzyjać atmosferze zaufania. Uczestnicy powinni również unikać podawania jakichkolwiek informacji umożliwiających identyfikację podczas omawiania znanych im naruszeń związanych z safeguardingiem.
- Wywieś listę podstawowych zasad, aby każdy mógł ją wyraźnie widzieć podczas warsztatów.

## Sesja 1: Na czym polega Safeguarding?

**Czas:** 45 min

**Cele szkoleniowe:**

- Upewnienie się, że uczestnicy rozumieją, czym jest safeguarding
- Pogłębienie/odświeżenie wiedzy uczestników na temat rodzajów wykorzystywania i krzywdy
- Zrozumienie różnicy między safeguardingiem a innymi kwestiami ochrony
- Zrozumienie czynników prowadzących do naruszeń dotyczących safeguardingu

**Metody:** Dyskusja plenarna,  
prezentacja

**Slajdy** 4-10

### Wskazówki dla facylitatora

Szkolenie dotyczy safeguardingu, który jest pojęciem szerszym niż określenie używane przez ONZ i humanitarne międzynarodowe organizacje pozarządowe (ochrona przed wyzyskiwaniem i wykorzystywaniem seksualnym (PSEA)). Safeguarding obejmuje PSEA i inne rodzaje krzywd, które są istotne dla kwestii powiązanych z safeguardingiem w odpowiedzi na kryzys ukraiński w Polsce. Ponieważ niniejsza sesja koncentruje się na wyjaśnianiu pojęć i określeń, zaleca się korzystanie z angielskich terminów, jeśli wyjaśnienie ich w inny sposób nie jest możliwe. Analogiczne slajdy w języku polskim zawierają określenia w języku angielskim tam, gdzie inne sposoby wyjaśnienia danego pojęcia nie są możliwe. Warto zapoznać się z najnowszym raportem na temat napastowania seksualnego w miejscu pracy i innych obszarów, opartym na **badaniach przeprowadzonych przez Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego** i monitorować doniesienia prasowe, aby zebrać dane wspierające prezentację. Ważne jest, aby mieć pod ręką kilka faktów, które pomogą odeprzeć przekonania typu: „to nie może się zdarzyć tutaj”.



Ta sesja obejmuje również jeden slajd, który odnosi się do przemocy ze względu na płeć (GBV). Nie ma to być jednak kompleksowe szkolenie w zakresie GBV.

### Instrukcje dla facylitatora:

- Pokaż **slajd #5**, który ma funkcję „kliknij i odkryj”. Zatrzymaj się na chwilę po wyświetleniu nagłówka „Rodzaje krzywd i wykorzystywania”. Przed zaprezentowaniem zawartości slajdu zapytaj uczestników, jaki rodzaj krzywd występuje według nich u osób poszukujących pomocy humanitarnej. Zapisz na flipcharcie przykłady, na jakie wpadli uczestnicy. Odpowiedzi mogą obejmować: dyskryminację, krzyki, upokorzenie, przemoc, przemoc emocjonalną, przysługi na tle seksualnym, złe traktowanie uchodźców, odmowę dostępu do usług, ignorowanie e-maili/próśb. Zakreśl wszystkie zgadzające się kluczowe pojęcia.
- Kliknij i odkryj każdy z rodzajów krzywdy, począwszy od pola pierwszego dotyczącego wykorzystywania i wyzyskiwania seksualnego. Ujawniaj po kolei każdy z rodzajów krzywdy, odnieś się do przykładów wymienionych przez uczestników i wyjaśnij każdą formę wykorzystywania w prosty sposób opisany poniżej.
  - Przemoc Seksualna: groźba fizycznej ingerencji o charakterze seksualnym wymuszona bez zgody osoby. Może to nastąpić w wyniku gróźb słownych lub zastraszania. Obejmuje również faktyczny lub usiłowany gwałt. Ofiarami gwałtu mogą być zarówno kobiety jak i mężczyźni. Należy podkreślić, że każdy kontakt seksualny bez zgody osób w nim uczestniczących to gwałt. Obecnie w Sejmie toczą prace nad zmianą kodeksu karnego, aby uwzględnić w nim tę perspektywę.
  - Wykorzystanie seksualne: Nadużycie stosunku zależności lub zaufania w celu doprowadzenia do stosunku seksualnego. We kontekście pomocy humanitarnej, jest to zwykle akt nadużycia władzy przez pracownika humanitarnego w celach seksualnych
  - Przemoc wobec dzieci: przemoc wobec dzieci wiąże się z naruszeniem ich praw i obejmuje wszystkie formy przemocy wobec dzieci: wykorzystywanie fizyczne, emocjonalne i seksualne, zaniedbywanie, przemoc w rodzinie, wykorzystywanie seksualne, uprowadzanie i handel, w tym w celach seksualnych, udział dziecka w internetowym wykorzystywaniu seksualnym dzieci oraz pracę dzieci. Do krzywdzenia dzieci może dochodzić również w internecie i poprzez wykorzystanie mediów społecznościowych.
  - Przemoc seksualna wobec dzieci wszelkie formy aktywności seksualnej z udziałem dzieci, w tym narażanie dziecka na kontakt z treściami w internecie dotyczącymi wykorzystywania seksualnego dzieci lub robienie zdjęć dzieci w celu wykorzystania seksualnego.



- Grooming: czyli uwodzenie, to nawiązywanie kontaktu z dzieckiem, nierzadko okłamywaniu go, by zdobyć jego zaufanie i nakłonić do czynności seksualnych.
- Mobbing uporczywe i długotrwałe nękanie lub zachowanie, które poniża lub zastrasza drugą osobę.
- Molestowanie to niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności drugiej osoby i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej atmosfery. Może to być związane z cechami osobistymi, w tym płcią, orientacją seksualną, rasą, religią, przekonaniem religijnym lub niepełnosprawnością, i może być uporczywe lub stanowić odosobniony incydent. Innymi słowy to: rasizm, ksenofobia, homofobia, ableizm, seksizm, w tym rasistowskie, homofobiczne żarty i komentarze. Coraz częściej występującą w Polsce formą dyskryminacji interpersonalnej jest mowa nienawiści.
- Molestowanie seksualne: to niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym które sprawia, że dana osoba czuje się upokorzona i/lub zastraszona. Obejmuje ono również prośby o przysługę seksualną, komentarze lub gesty o charakterze seksualnym. Przykładem może być wysyłanie nieodpowiednich wiadomości online, niechciane uwagi o charakterze seksualnym – dotyczące m.in. ciała, wyglądu czy życia prywatnego lub seksualności; niechciany kontakt fizyczny – dotykanie, ocieranie się, chwytanie za części intymne, uszczypięcia i klepanie niestosowne żarty o seksualnym podtekście. Dodaj, że w Polsce molestowanie seksualne może również stanowić przestępstwo z Kodeksu Karnego (np. z art. 197 §1) Dodaj, że wg. badania Polskiego Stowarzyszenia Prawa Antydyskryminacyjnego przeprowadzonego w czerwcu 2022, ponad 90% ankietowanych, doświadczyło molestowania w miejscu pracy (przynajmniej raz), a 1/5 badanych (19,9%) doświadczyła molestowania w miejscu pracy więcej niż 10 razy co wskazuje na fakt, że dla wielu kobiet molestowanie jest integralną częścią doświadczenia aktywności zawodowej.
- Przemoc finansowa: można o niej mówić wtedy, gdy jej sprawca używa pieniędzy albo innych dóbr materialnych po to, aby uzależnić od siebie finansowo drugą osobę. Może to obejmować ograniczanie dostępu do podstawowych zasobów, takich jak żywność lub transport, oraz odmawianie środków na poprawę statusu ekonomicznego danej osoby (np. poprzez zatrudnienie, edukację)
- Przemoc emocjonalna: Każde działanie, które powoduje psychiczną szkodę dla drugiej osoby. Np. wywołanie u danej osoby obaw, że nie otrzyma potrzebnej jej pomocy, że odmówi się jej dostępu do usług i towarów. Może to również obejmować poniżanie osoby ze względu na język, jakim się posługuje.
- Pokaż **slajd #6** i wyjaśnij, że wyzyskiwanie i wykorzystanie seksualne są formami przemocy ze względu na płeć (znanej również jako angielski skrót GBV). Wyjaśnij, że termin 'gender' odnosi się do cech, zachowań, działań, atrybutów, postaw, ról

społecznych przypisany mężczyźnie i kobiecie przez szeroko rozumianą kulturę, która wyznacza kobiecie i mężczyźnie odmienne role płciowe, a one stają się wzorcami zachowań wymaganymi przez społeczeństwo.

- Zaznacz, że należy pamiętać o tym, że GBV występuje w każdym kraju. Problem ten istniał w Polsce już przed wojną w Ukrainie, a sytuacja pogorszyła się przez kryzys uchodźczy i migrację. Przypomnij uczestnikom, że przemoc na tle płciowym (GBV) odnosi się do szkodliwych działań skierowanych przeciwko osobie z powodu jej płci i ma za główną przyczynę nierówność płci wraz z nadużywaniem władzy.
- Kontynuuj prezentację omawiając następujące punkty.
  - Przemoc na tle płciowym (GBV) obejmuje gwałt, usiłowanie gwałtu, przemoc domową, handel usługami seksualnymi, wczesne małżeństwa, przemoc emocjonalną i finansową.
  - Zarówno kobiety, jak i mężczyźni doświadczają przemocy na tle płciowym (GBV), jednak większość ofiar stanowią kobiety i dziewczęta, a większość sprawców to mężczyźni. W Polsce „We wszystkich badaniach, analizach i statystykach to kobiety i dziewczęta są grupą najbardziej narażoną na gwałt i najczęściej go doświadczającą. Według danych polskiej policji kobiety stanowią od 92% do 93% osób doświadczających przemocy seksualnej w Polsce.” (Źródło: Fundacja Ster i Feminoteka.)
  - Przemoc ze względu na płeć jest głęboko zakorzeniona w nierówności płci i szkodliwych normach społecznych i nadal jest jednym z najbardziej znaczących przypadków łamania praw człowieka we wszystkich społeczeństwach. W odniesieniu do safeguardingu: Normy płciowe i stereotypy wpływają na to, jak myślimy i jak się zachowujemy; wpływają zarówno na to, jak zachowują się sprawcy, jak i na to, jak reagują osoby skrzywdzone. Wpływają również na prawdopodobieństwo zgłoszenia incydentu. W Polsce GBV oraz molestowanie seksualne jest częścią opartego na relacjach związanych z płcią kulturową systemu władzy i dominacji.
- Przejdź do następnego tematu.

Odnies się do tej dyskusji na temat rodzaju krzywdy i podkreśl, że, jak wspomniano wcześniej, niektóre nadużycia wobec uczestników projektu i personelu mogą mieć miejsce **w różnych środowiskach** (w szkołach, społecznościach, przez Internet, w naszych biurach, w domu, w miejscach publicznych). Analogicznie, **różni sprawcy** dopuszczają się wykorzystywania (tacy jak: członkowie rodziny, partnerzy, nauczyciele, sąsiedzi, nieznajomi i inni uchodźcy, w tym rówieśnicy).
- **Pokaż slajd #7** i podkreśl, że safeguarding obejmuje wykorzystywanie i **krzywdy wynikające z kontaktu z organizacjami humanitarnymi**. Omów sytuacje, które mogą doprowadzić do wykorzystywania w (nazwa organizacji):

- Zachowanie/postępowanie pracowników i personelu pomocniczego (wolontariuszy/wolontariuszek, stażystów/stażystek, konsultantów/konsultantek, członków/członkiń zarządu)
- Projektowanie i wdrażanie usług/projektów humanitarnych, które narażają uczestników na krzywdy i wykorzystywanie, nawet jeśli jest to niezamierzone.
- Gromadzenie treści i projektowanie dróg komunikacji, w tym fotografii
- Niewystarczające gromadzenie danych i informacji od osób otrzymujących pomoc.
- Brak adekwatnej polityki safeguardingu w działalności organizacji (np. brak weryfikacji przeszłości wolontariuszy, wolontariuszek i dostawców zewnętrznych)
- Zapytaj uczestników, kto ich zdaniem jest narażony na wysokie ryzyko wykorzystywania w swojej pracy i szerszej odpowiedzi humanitarnej związanej z sytuacją ukraińską w Polsce? Po tym, jak uczestnicy przedstawią swoje przykłady, pokaż **slajd #8** i podsumuj wszystko słowami, że każdy, kto wchodzi w kontakt z organizacją może doświadczyć wykorzystywania – zarówno osoby, które otrzymują pomoc, jak i osoby, które ją świadczą. Osoby uciekające przed wojną i konfliktami są bardziej narażone na wykorzystywanie i wyzysk ze strony podmiotów humanitarnych. Wyjaśnij, że niektóre grupy są bardziej narażone na konkretne rodzaje krzywdy i wykorzystywania.
  - 90% populacji uchodźców w Polsce to kobiety i dzieci, które są na ogół bardziej podatne na wykorzystywanie. Inną grupą są osoby z niepełnosprawnościami i osoby starsze.
  - Obywatele państw trzecich, Romowie i uchodźcy LGBTQ są również narażeni na wysokie ryzyko wykorzystywania i wyzysku. W Polsce spotykają się z wielopoziomową dyskryminacją, a dalsze krzywdy mogą być motywowane uprzedzeniami i szkodliwymi stereotypami ze strony lokalnych pracowników humanitarnych i innych uchodźców. Podczas kryzysu humanitarnego ryzyko doznania krzywdy wzrasta u tych grup.
  - Powiedz, że wiele osób, z którymi pracujemy, doświadcza przemocy i wykorzystywania, a w sesji 2 dowiemy się więcej o tym, kto jest na nie najbardziej podatny i dlaczego.
- Zapytaj uczestników, gdzie może dochodzić do wykorzystywania w kontekście pracy wykonywanej przez twoją organizację. Odpowiedź będzie zawierać następujące przykłady: w biurze, w drodze do pracy, na spotkaniach, na imprezach, online, w miejscach, gdzie realizowane są projekty/usługi pomocy (dodaj inne przestrzenie specyficzne dla pracy, jaką wykonuje twoja organizacja).
- Pokaż **slajd #9**, przedstaw definicję safeguardingu i wyjaśnij, że jest to nowe określenie i pojęcie związane z odpowiedzialnością humanitarną. Naszym zadaniem jest upewnienie się, że

każdy potrafi je zdefiniować. Upewnij się, że wszyscy rozumieją definicję i odpowiedz na wszelkie pytania.

- Pokaż **slajd #10 „Dlaczego w pracy humanitarnej dochodzi do naruszeń zasad safeguardingu”**. Wyjaśnij, że pomoc humanitarna doprowadziła i nadal prowadzi do wielu form wykorzystywania i wyzysku (podaj przykłady znane w sektorze z mediów i innych źródeł publicznych: np. Haiti, gdzie podczas trzęsienia ziemi w 2010 r. dzieci w społeczności lokalnej były wykorzystywane seksualnie przez pracowników pomocy międzynarodowej; najbardziej znany przykład dotyczy Oxfam, ale też innych organizacji; inne krzywdy w zakresie safeguardingu obejmowały opublikowanie przez medyczną organizację charytatywną Médecins Sans Frontiers (Lekarze bez Granic) zdjęcia nastoletniej ofiary gwałtu z Demokratycznej Republiki Konga na swojej stronie internetowej i umożliwienie sprzedaży krzywdzących zdjęć osób podatnych na zagrożenia, w tym dzieci. Innym przykładem jest odpowiedź na wybuch epidemii eboli, podczas której członkowie Światowej Organizacji Zdrowia handlowali usługami seksualnymi w zamian za pracę. Zwróć uwagę, że nie są to odosobnione przypadki. Niewłaściwe zachowania zdarzają się w całym sektorze, w tym w pracy świadczonej przez lokalne organizacje partnerskie, międzynarodowe organizacje pozarządowe i Organizację Narodów Zjednoczonych. Podkreśl, że nie są to odosobnione przypadki, a niewłaściwe zachowania zdarzają się w całym sektorze, w tym w projektach realizowanych przez lokalne organizacje partnerskie).
- Kontynuuj prezentację i omów następujące kwestie:
  - Organizacje pozarządowe, ONZ i inne podmioty humanitarne kontrolują dostęp do niezbędnych zasobów i usług, co powoduje nierównowagę władzy pomiędzy tymi, którzy pracują i reprezentują organizacje, a osobami szukającymi pomocy.
  - Istniejące nierówności społeczne ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, przynależność religijną i inne czynniki dyskryminacyjne. W Polsce ludzie doświadczają uprzedmiotowienia z powodu różnych czynników, takich jak status migracyjny, narastający kryzys gospodarczy, ksenofobia.
  - Nierówności są obecne również w organizacjach pozarządowych i dotyczą także personel i wolontariuszy/wolontariuszki.
  - Szkodliwe normy społeczne i stereotypy związane z płcią wpływają na sposób, w jaki myślimy i zachowujemy się wobec innych.
  - Ten, kto może pomóc, jest w pozycji władzy.
- Zwróć uwagę na to, że niestety niektórzy ludzie – nawet ci, którzy udzielają pomocy humanitarnej – mogą chcieć szkodzić i wykorzystywać ludzi o mniejszej władzy.
- Podkreśl, że **safeguarding polega na odpowiedzialnym wykorzystywaniu pozycji władzy** na poziomie indywidualnym i organizacyjnym. Właśnie dlatego safeguarding

jest tak ważny w pracy humanitarnej, a każdy, kto pracuje w (nazwa organizacji) i w szerszej rozumianym sektorze, musi przestrzegać najwyższych standardów etycznych i safeguardingowych.

- Podsumuj to, czego uczestnicy dowiedzieli się podczas pierwszej sesji i dodaj, że w następnej sesji przyjrzyście się dokładniej tematowi władzy.

## Koniec sesji 1.

# Sesja 2: Tożsamość, Władza i Safeguarding

**Czas:** 60 minut (w zależności od liczby uczestników i ćwiczeń)

**Cele szkoleniowe:**

- Zrozumienie, w jaki sposób różne tożsamości wpływają na przywileje i podatność na zagrożenia uczestników w okolicznościach, w których żyją i pracują.
- Zrozumienie, w jaki sposób doświadczamy władzy i przywilejów na różne, krzyżujące się ze sobą sposoby.
- Zrozumienie w jaki sposób intersekcyjność może być wykorzystywana w polityce safeguardingu.

**Metody:**

Ćwiczenia grupowe, dyskusja plenarna, krótka prezentacja

**Slajdy:** 11 – 14

**Materiały informacyjne:**

[Materiały informacyjne 2:](#) Kwiat Tożsamości

[Materiały informacyjne 3:](#) The Power Walk

**Potrzebne materiały:** Arkusze papieru w różnych kolorach, markery lub długopisy, taśma, flipchart

## Wskazówka dla facylitatora:

Ta sesja podzielona jest na dwa ćwiczenia. Pierwsze ćwiczenie to „Kwiat Tożsamości”. Daje ono uczestnikom możliwość zastanowienia się nad tym, kim są i z jakich cech lub tożsamości czerpią w swoim życiu i pracy. W tym ćwiczeniu uczestnicy indywidualnie zastanawiają się nad przywilejami i władzą, jaką posiadają lub nie. Podnosi ono również osobistą i zbiorową świadomość potrzeb, doświadczeń i możliwości różnych grup. Wiedzę tę można wziąć pod uwagę przy rozwijaniu i wzmacnianiu safeguardingu w pracy. Po tym ćwiczeniu możesz przeprowadzić drugie ćwiczenie o nazwie „The Power Walk”, polegające na omawianiu i zastanawianiu się nad przywilejami, podatnościami na zagrożenia i dynamiką siły w kontekście, w którym uczestnicy żyją i pracują. Pomaga ono również rozpoznać różne rodzaje władzy w pracy humanitarnej i organizacjach, a także w jaki sposób cechy danej osoby wpływają na dostęp do władzy. Bazując na dostępnej ilości czasu oceń, czy twoja grupa skorzystałaby lepiej na jednym czy obu ćwiczeniach. Oba prowokują dyskusje i wymagają wystarczającej ilości czasu na rozpatrzenie poszczególnych kwestii.



**Uwaga lingwistyczna:** Polskie tłumaczenie nazwy „The Power Walk” nie odzwierciedla znaczenia i celu tego ćwiczenia w taki sam sposób, w jaki robi to angielski termin. Zaleca się używanie angielskiej nazwy tego ćwiczenia podczas szkolenia. Można rozważyć użycie tłumaczenia: „Marsz Nierówności”. Bazując na własnej opinii lub w drodze konsultacji z innymi osobami w twojej organizacji zdecyduj, czy zachowasz angielską wersję nazwy.

## Instrukcje dla facylitatora:

### Ćwiczenie 1: Kwiat Tożsamości (Materiały informacyjne 2)

**Potrzebne materiały i przestrzeń:** Arkusze papieru w różnych kolorach, długopisy, flipchart, klej lub taśma, pusta ściana.

#### Przygotowanie:

- **Przed ćwiczeniem** narysuj na flipcharcie lub kartce papieru kwiat i umieść go na ścianie. Przypisz każdemu płatkowi jedną kategorię, którą może być: rasa/grupa etniczna, grupa wiekowa, wykształcenie, (nie)pełnosprawność, status związku (w związku małżeńskim, po rozwodzie, w związku, samotny(-a)), płeć, orientacja seksualna, klasa, region geograficzny (pochodzenie), region geograficzny (obecny). Centralna część kwiatu może reprezentować narodowość danej osoby. Zobacz zarys kwiatu w Materiale informacyjnym 2.
- Odmiana: Narysuj kwiaty na kartkach papieru, które rozdasz uczestnikom na początku ćwiczenia. **Należy to zrobić w ramach przygotowań do szkolenia.**
- Zrób miejsce na ścianie, aby umieścić na niej wszystkie kwiaty.
- Pokaż **slajd #11**. Nawiązując do ostatniego tematu z sesji 1, wyjaśnij cele szkoleniowe tej sesji. Wyjaśnij, że podczas sesji odbędą się 1-2 ćwiczenia. Pokaż narysowany przez siebie kwiat lub rozdaj wcześniej wydrukowane kwiaty uczestnikom. Przedstaw cel ćwiczenia.
- Poproś uczestników o narysowanie kwiatu samodzielnie lub użycie wydrukowanego kwiatu i zapisanie na osobnych płatkach 6 lub 7 cech tożsamości osobistej (5-10 min).
- **Podczas sesji plenarnej:**
  - Poproś uczestników, aby „posadzili swoje kwiaty” w ogrodzie i udostępnił trochę miejsca na ścianie. Poproś ich, aby pospacerowali po ogrodzie i zobaczyli kwiaty pozostałych uczestników.
  - Poproś uczestników, aby stanęli w kręgu i przeprowadzili burzę mózgu na temat tego, jakie podobieństwa i różnice zauważyli w kwiatkach innych. Zapisz je na flipcharcie.
  - Wyjaśnij, że każdy płatek składa się na to, kim jesteśmy, podkreślając bogatą różnorodność naszych cech/tożsamości. Zaznacz, że te punkty styczności w naszej

tożsamości składają się na to, kim jesteśmy jako jednostki. Powiedz, że jest to przykład tego, co nazywamy **intersekcjonalnością**.

- Wyjaśnij, że każdy płatek wiąże się z **przywilejami i podatnością na zagrożenia** – bycie kobietą może wywołać seksizm; bycie osobą o określonym kolorze skóry może wywołać rasizm; bycie bardziej wykształconym może przynieść autorytet, możliwości i większy dostęp do różnych rodzajów pracy. Różnorodne tożsamości współistnieją w każdym z nas i zmieniają się przez całe nasze życie. Pozwól uczestnikom na refleksję. Możesz zwrócić uwagę na to, że tożsamość uchodźców również uległa zmianie z powodu wojny. Ci, którzy ze względu na swój zawód bądź wykształcenie mogli być w pozycji władzy w swoich rodzinnych stronach, mogą być obecnie w pozycji znacznie mniejszej władzy ze względu na swój status uchodźcy.
- Zakończ sesję przedstawiając podsumowanie na **slajdzie #12 „Rozważ intersekcjonalność w pracy”**. Na zakończenie powiedz, że możemy zyskać siłę i wspólną moc poprzez znajdowanie wspólnych problemów i strategii radzenia sobie z nimi.

## Ćwiczenie 2: The Power Walk

### Przygotowanie:

- **Przed rozpoczęciem szkolenia** zapoznaj się z postaciami obecnymi w „The Power Walk” wymienionymi w materiałach informacyjnych 3 i dostosuj te postacie tak, aby lepiej odzwierciedlały kontekst twojej pracy. Jeśli obecnych jest mniej niż 20 uczestników, zmniejsz liczbę „postaci” i zachowaj wszystkie te oznaczone gwiazdką.
- Wytnij wszystkie postacie (**Materiał informacyjny 3: Postacie w „The Power Walk”**), których będziesz używać podczas tego ćwiczenia.
- Wydrukuj stronę z komunikatami facylitatora (**Materiał informacyjny 3: Komunikaty facylitatora dotyczące „The Power Walk”**), które również możesz chcieć dostosować z wyprzedzeniem.
- To ćwiczenie wymaga na tyle dużej przestrzeni, aby wszyscy mogli stanąć w rzędzie obok siebie. **Przed ćwiczeniem** przeorganizuj salę szkoleniową tak, aby zapewnić uczestnikom wystarczająco dużo miejsca na stanięcie w rzędzie i wykonywanie kroków w przód i w tył. Przenieście się do innego pokoju, jeśli to możliwe.

### Instrukcje dla facylitatora:

- Pokaż **slajd #13** i wyjaśnij cel ćwiczenia.
- Poproś uczestników, aby stanęli w rzędzie i przypisz każdemu uczestnikowi jedną losową postać. Poproś ich, **aby nie ujawniali** swojej postaci nikomu innemu.
- Wyjaśnij, że będziesz czytać różne stwierdzenia. Jeśli stwierdzenie odnosi się do reprezentowanej przez nich roli, powinni zrobić **krok naprzód**.



- Po przeczytaniu stwierdzeń poproś uczestników, aby pozostali na swoich miejscach i zapytaj ich, jak się czuli, pozwalając 2-3 osobom na podzielenie się swoimi odczuciami. Następnie zadaj następujące pytania:
  - **Zapytaj, kim są osoby z przodu** (tzn. jakie postacie reprezentują i jakie są ich cechy)? Jakie to uczucie stać na przodzie? Jakie cechy/elementy twojej tożsamości pozwoliły ci iść naprzód? Czy to ze względu na płeć, wiek, status ekonomiczny, pochodzenie etniczne, albo z innego powodu? Z jakimi przywilejami bądź podatnością na zagrożenia się to wiąże? Czy jako dana postać posiadasz władzę i możliwość wpływania na innych? Nad kim masz tę władzę?
  - **Zapytaj osoby z tyłu, kim są** (tzn. jakie postacie reprezentują i jakie są ich cechy)? Dlaczego się tu znajdują? (mniejsza władza i wpływy) Jakie to uczucie stać w tyle? Jakie elementy twojej tożsamości powstrzymały cię przed pójściem naprzód?
  - **Poproś grupę** o podniesienie rąk, jeśli są kobietami. Jeśli są mężczyznami. Jeśli pochodzą z mniejszości etnicznej. Jeśli mają inną zdolność umysłową lub fizyczną niż większość.
  - **Zapytaj**, gdzie była władza w tym marszu.
  - Czy czyjaś władza lub podatność na zagrożenia może ulec zmianie? Tak, władza i podatność na zagrożenia są dynamiczne i mogą się zmieniać, w zależności od kontekstu i miejsca w naszym życiu, w którym się w danym momencie znajdujemy.
  - **Zapytaj**, kto zdecydowałby się zgłosić incydent i jest przekonany o tym, że organizacja zbadałaby zgłoszone oskarżenia. Kto zrobił krok w tył, kiedy padły pytania dotyczące safeguardingu i dlaczego?
- Zbierz uczestników ponownie razem i zaproś do dyskusji. Podsumuj ćwiczenie i dyskusję korzystając ze **slajdu #14**. Poniżej znajdują się sugerowane przekazy, których możesz użyć:
  - To, ile władzy posiada dana osoba, zależy od szeregu cech (płci, statusu ekonomicznego, pochodzenia etnicznego, pracy/roli w organizacji i innych czynników)
  - Zobaczyliśmy, że określanie władzy i podatności na zagrożenia nie jest takie proste, nie możemy zatem powiedzieć, że wszyscy mężczyźni są potężni, a wszystkie kobiety są podatne na zagrożenia. Musimy przyjrzeć się różnym aspektom. Władza może być czasami widoczna (formalne podejmowanie decyzji, np. rząd lub struktura wewnątrz organizacji), a czasami niewidoczna. Niektórzy ludzie są marginalizowani pod jednym względem, a uprzywilejowani w innych sferach.  
Podatność na zagrożenia to stopień, w jakim dana osoba jest narażona na doznanie krzywdy. Na przykład: dzieci i osoby wymagające opieki narażone są na większe ryzyko wyzysku; osoba posiadająca status uchodźcy, która straciła wszystko i polega

na pomocy organizacji humanitarnych jest również narażona na wykorzystywanie (o czym mówiliśmy wcześniej).

- Wszyscy możemy stać się podatni na zagrożenia w różnych momentach naszego życia (na przykład, gdy jesteśmy dziećmi, jesteśmy starsi lub gdy zmagamy się z problemami na tle zdrowia psychicznego)
  - Ludzie stają się bardziej podatni na zagrożenia, kiedy występuje nierównowaga władzy i kiedy są zależni od innych (na przykład, kiedy przebywają w obcym kraju, nie mówią w danym języku, nie mają dostępu do pieniędzy lub statusu prawnego itp.)
  - Naruszenia zasad dotyczących safeguardingu mają miejsce wtedy, kiedy jedna osoba znajduje się w pozycji władzy nad innymi i ją wykorzystuje. To właśnie dynamika siły kształtuje pracę humanitarną.
  - Osoby o mniejszej władzy i wpływie są bardziej narażone na wykorzystywanie i wyzysk; organizacje muszą to uznać i zobowiązać się do łagodzenia nierównowagi władzy i ryzyka wykorzystywania w miejscu pracy oraz podczas projektów/świadczenia usług.
  - Zakończ podkreślając znaczenie safeguardingu w pracy humanitarnej oraz odpowiedzialnego i etycznego wykorzystania swojej pozycji.
- Zapytaj, czy są jakieś pytania.

## Koniec sesji 2.

# Sesja 3: Praktyki organizacyjne dla silnego systemu safeguardingu

<b>Czas:</b> 10 minut	
<b>Cel sesji:</b> Przedstawienie ogólnego zarysu organizacyjnych środków przeciwdziałania i reagowania	
<b>Metody:</b> Prezentacja	<b>Slajdy:</b> 15-16

## Wskazówka dla facylitatora:

Ta krótka sesja ma pomóc uczestnikom zrozumieć, czego mogą oczekiwać od organizacji w odniesieniu do praktyk przeciwdziałania i reagowania. Na **slajdzie #17** przedstawiono ramy oparte na systemie safeguardingowym w międzynarodowych organizacjach pozarządowych, jednak każda organizacja powinna dostosować proponowane praktyki do wielkości organizacji, potrzeb i zidentyfikowanych zagrożeń. Możesz krótko omówić każdy obszar i przedstawić, co wdrożyła lub planuje wdrożyć twoja organizacja. Dostosuj slajd lub zastąp go nowym.

### Instrukcje dla facylitatora:

- Pokaż **slajd #16** i wyjaśnij cel sesji.
- Pokaż **slajd #17** i zaprezentuj organizacyjny system safeguardingowy obejmujący politykę, przeciwdziałanie, raportowanie i praktyki reagowania.
  - Wspomnij o tym, że polityka powinna promować prawa człowieka, prawa dzieci i równość płci.
  - Wyjaśnij, że posiadanie polityki, procedur i praktyk jest ważne dla: zapewniania ludziom bezpieczeństwa; odpowiedniego reagowania wtedy, kiedy dochodzi do wykorzystania; zapewniania jasnych wytycznych dotyczących zachowania; spełniania wymogów prawnych i oczekiwań darczyńców. Posiadanie ich może też pomóc w sytuacji kryzysowej.
  - Przedstaw zasady, które obowiązują w twojej organizacji. W Polsce są nimi zazwyczaj (polityka antydyskryminacyjna i antymobbingowa, potencjalnie PSEA, ochrona dzieci przed krzywdzeniem)
  - Wyjaśnij, że opcje zgłaszania incydentów powinny być łatwo dostępne, inkluzywne i poufne. Zapowiedz, że kwestię zgłaszania obaw związanych z safeguardingiem omówisz w sesji 5.
- Zakończ sesję przypominając uczestnikom, że dowiedzieli się o obowiązkach organizacyjnych związanych z minimalizowaniem ryzyka wykorzystania i posiadaniem odpowiedniego mechanizmu reagowania, a w następnych sesjach dowiedzą się, jak to wygląda w praktyce.

### Koniec sesji 3.

## Sesja 4: Safeguarding w praktyce: Przeciwdziałanie

<b>Czas:</b> 45 minut (w zależności od liczby uczestników na szkoleniu)	
<b>Cel sesji</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zrozumienie i refleksja nad wartościami, zachowaniami i zasadami, które wspierają zapobieganie krzywdzie i wykorzystywaniu</li> <li>• Określenie dopuszczalnego i niedopuszczalnego zachowania</li> </ul>	
<b>Metody:</b> Prezentacja, praca w grupie, dyskusja plenarna	<b>Slajdy:</b> 17-19
<b>Materiały:</b> Flipchart, karteczki samoprzylepne dla uczestników, wydrukowane kopie kodeksu postępowania (jeśli są dostępne w organizacji)	

## Wskazówka dla facylitatora:

Pierwsza część tej sesji obejmuje ćwiczenie związane z kodeksem postępowania. Jest to bardzo przydatne dla organizacji, które nie posiadają jeszcze kodeksu postępowania lub są w trakcie jego opracowywania. Ćwiczenie stanowi okazję do inkluzywnego i partycypacyjnego procesu tworzenia jednego z najważniejszych dokumentów organizacyjnych i może być umacniającym doświadczeniem dla zespołu.

Jeśli twoja organizacja posiada już kodeks postępowania, pomiń ćwiczenie 3a i postępuj zgodnie z instrukcjami zawartymi w ćwiczeniu 3b. Upewnij się, że masz wydrukowane kopie kodeksu postępowania twojej organizacji. Inną opcją jest ćwiczenie „Dopuszczalne lub Niedopuszczalne Zachowanie”. Może być prowadzone w grupach, parach lub podczas sesji plenarnej. Może być zastosowane do uzupełnienia lub zastąpienia ćwiczenia 3b.

## Instrukcje dla facylitatora:

- Pokaż **slajd #17** i wspomnij, że kodeks postępowania obowiązujący w organizacji jest ważną częścią dobrej praktyki zapobiegawczej. Wyjaśnij, że kodeks postępowania jest jasnym przewodnikiem po dopuszczalnych i niedopuszczalnych zachowaniach lub praktykach w organizacji, szczególnie w przypadku pracy z osobami, które mogą być podatne na zagrożenia lub gdy występuje nierównowaga władzy.
- Wyjaśnij następne ćwiczenie.
- **Ćwiczenie 3a: Tworzenie kodeksu postępowania**
  - **Praca grupowa (15 min)** Podziel uczestników na 3 lub 4 grupy. Wyjaśnij, że każda grupa powinna omówić i uzgodnić zachowania, które chciałyby promować i obserwować w organizacji i programach/projektach oraz zachowania, których nie chcieliby widzieć w miejscu pracy oraz programach/projektach. Poproś ich o zaproponowanie 3-5 przykładów w każdej kategorii.
  - **Prezentacja (30 – 40 min):** każda grupa przedstawia swoje sugestie. Umieść karteczki samoprzylepne z wypisanymi zachowaniami na flipcharcie i zgrupuj te, które powiązane są z nadrzędnymi wartościami i zasadami lub te, które się pokrywają.
  - Podsumuj wyniki i powiedz, że zostaną one wykorzystane do stworzenia organizacyjnego kodeksu postępowania. Podkreśl, że wkład i udział uczestników w tym procesie są bardzo ważne, gdyż w ten sposób wspólne przyczyniają się do zapobiegania krzywdzie i nieetycznym zachowaniom.
- Pokaż **slajd #18** i zaprezentuj międzynarodowe zasady safeguardingu/PSEA, które stosuje się w globalnej społeczności humanitarnej. Wspomnij, że zasady te powinny

znaleźć swoje odzwierciedlenie w kodeksie postępowania. Zapytaj uczestników, czy mają jakieś pytania.

- **Ćwiczenie 3b:** (Twoja organizacja posiada kodeks postępowania) Przegląd i ocena Kodeksu Postępowania.
  - Rozdaj kopie Kodeksu Postępowania wszystkim uczestnikom. Podziel uczestników na 3-4 grupy. Uczestnicy zapoznają się z kodeksem postępowania i, pracując w grupach, odpowiadają na następujące pytania:
    - Czy w Kodeksie Postępowania istnieją jakieś luki / czy można zasugerować jakieś poprawki?
    - Czy należałoby dodać coś specyficznego dla waszej organizacji?
  - Po 15 minutach poproś każdą grupę o przedstawienie sugestii/wyników dyskusji. Zapisz sugestie na flipcharcie, podsumuj wyniki z każdej grupy i zapytaj, jak oceniają te sugestie podczas sesji plenarnej.
  - Zakończ stwierdzeniem, że proponowane ulepszenia zostaną wykorzystane do wewnętrznego przeglądu kodeksu postępowania.

### **Odmiana ćwiczenia 3b: Dopuszczalne lub Niedopuszczalne Zachowanie (Materiał informacyjny 4)**

#### **Przygotowanie:**

- Przejrzyj i dostosuj przykłady tak, aby były one odpowiednie dla pracy twojej organizacji, jak również dla organizacyjnego kodeksu postępowania lub polityki safeguardingu. Przygotuj swoje odpowiedzi z wyprzedzeniem. Zasięgnij opinii na temat przykładów i odpowiedzi u innej osoby dowodzącej w organizacji, np. menedżera/menedżerki działu zasobów ludzkich lub koordynatora/koordynatorki programu/projektu.
- Zmień tytuł ćwiczenia na **slajdzie #17**.

#### **Instrukcje pomocnicze:**

- Poproś uczestników o utworzenie małych grup lub par (w zależności od liczby uczestników). Przekaż przygotowane i wydrukowane przez siebie wcześniej przykłady zachowań każdej grupie. Poproś uczestników o przedyskutowanie każdego przykładu w grupach/parach i zdecydowanie, czy takie
  - postępowanie/zachowanie jest dopuszczalne czy niedopuszczalne,
  - jakiego rodzaju jest to wykroczenie lub do czego może doprowadzić (np. nękanie seksualne, dyskryminacja, gnębienie itp.) i dlaczego tak uważają.
- W ramach kontynuacji rozpocznij dyskusję plenarną pytając, w jaki sposób grupy decydowały o każdym zachowaniu.

Zakończ sesję słowami, że uczestnicy dowiedzieli się o sposobach promowania etycznych zachowań w stosunku do ludzi, którym pomagamy, z którymi pracujemy i wchodzimy w interakcje. Wspomnij, że naruszenia kodeksu postępowania muszą być zgłaszane jako inne obawy związane z safeguardingiem, co zostanie omówione na następnej sesji.

**Koniec sesji 4.**

## Sesja 5: Safeguarding w praktyce – Zgłaszanie obaw i incydentów związanych z safeguardingiem

<b>Czas:</b> 30 min	
<b>Cele szkoleniowe</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Wprowadzenie do mechanizmów i zasad zgłaszania incydentów</li><li>• Omówienie barier utrudniających zgłaszanie obaw związanych z safeguardingiem</li></ul>	
<b>Metody:</b> Prezentacja, dyskusja grupowa, dyskusja plenarna	<b>Slajdy:</b> 20-24

### **Wskazówka dla facylitatora:**

Niniejsza sesja skoncentrowana jest na zgłaszaniu incydentów i obaw związanych z safeguardingiem. Upewnij się, że slajdy dostosowane są do procedur raportowania obowiązujących w twojej organizacji. Możesz utworzyć dodatkowy slajd przedstawiający ogólny zarys procesu przyjmowania i zarządzania zgłoszeniami zgodnie z zasadami organizacji, które mogą obejmować (politykę antydyskryminacyjną, politykę PSEA, ochronę dzieci przed krzywdzeniem).

W tej sesji możesz uwzględnić zgłaszanie informacji o możliwych przypadkach wykorzystywania lub wyzysku przez pracowników humanitarnych z ONZ lub członków personelu innych organizacji pozarządowych. Przypomnij uczestnikom, że cała społeczność humanitarna musi przyczyniać się do zapobiegania i reagowania na wykorzystywanie i wyzysk wywołany przez pracowników humanitarnych. Możesz utworzyć dodatkowy slajd i pokazać stronę internetową UNHCR Poland z informacjami dotyczącymi zgłaszania incydentów <https://help.unhcr.org/poland/reporting-sexual-exploitation-and-abuse/> oraz zamieścić link do [TalkToLoop](#), internetowej platformy umożliwiającej przekazywanie informacji zwrotnych na temat usług humanitarnych w danych społecznościach. Istnieje też opcja dzielenia się informacjami zwrotnymi/obawami związanymi z wykorzystywaniem, wyzyskiem i dyskryminacją ze strony pracowników organizacji pozarządowych zaangażowanych w odpowiedź na sytuację w Ukrainie.



## Instrukcje dla facylitatora:

- Pokaż **slajd #20**. Nawiąż do poprzedniej sesji 3 dotyczącej odpowiedzialności organizacyjnej za wdrożenie mechanizmów raportowania oraz do obowiązków personelu w zakresie zgłaszania obaw i incydentów związanych z safeguardingiem, jak również naruszeń kodeksu postępowania. Wyjaśnij, że podczas tej sesji uczestnicy dowiedzą się, jak zgłaszać obawy związane z safeguardingiem w twojej organizacji.
- Wyjaśnij „**Kto powinien mieć możliwość zgłaszania obaw lub incydentów związanych z safeguardingiem**”: Uczestnicy projektu/programu, członkowie personelu, personel pomocniczy, personel partnerski oraz wszelkie inne osoby, które mają kontakt z organizacją.
- Powiedz, że różne grupy i pojedyncze osoby mogą preferować różne opcje raportowania. Zaznacz, że pracownicy i uczestnicy projektu/użytkownicy usług powinni mieć możliwość zgłaszania wątpliwości każdemu, z kim czują się swobodnie, co oznacza, że każdy w organizacji może otrzymać zgłoszenie dotyczące wykorzystywania, w tym wykorzystywania seksualnego i wyzysku.
- **Pokaż slajd #21** i wspomnij, że istnieją różne sytuacje, w których uczestnicy mogą dowiedzieć się o przypadkach wykorzystywania/wykroczeniach spowodowanych kontaktem z twoją organizacją
  - Doświadczenie – przydarzyło się to tobie
  - Byłeś/byłaś świadkiem incydentu
  - Obserwujesz i podejrzewasz wykorzystywanie / wyzysk / niewłaściwe postępowanie ze strony pracowników lub personelu partnerskiego
  - Osoba, która doświadczyła wykorzystywania / wyzysku zwierzyła ci się z tego
  - Ktoś powiedział ci o domniemanym wykorzystywaniu / wyzysku / niewłaściwym postępowaniu.
- Pokaż **slajd #22**, który został przez ciebie dostosowany w oparciu o politykę twojej organizacji i zaprezentuj różne sposoby zgłaszania obaw i incydentów związanych z safeguardingiem.
- Przypomnij uczestnikom, że jeśli dowiedzą się o wykorzystywaniu przez personel partnerski, również powinni to zgłosić.  
Pokaż **slajd #23** i omów z grupą, co według nich stanowi **bariery przy zgłaszaniu incydentów**. Podziel uczestników na dwie grupy.
  - Zapytaj jedną grupę o to, co według nich może powstrzymywać personel (w tym wolontariuszy, wolontariuszki, konsultantów i konsultantki) przed zgłaszaniem obaw związanych z safeguardingiem w ich organizacji





- Poproś drugą grupę o przedyskutowanie, dlaczego uczestnicy projektu/użytkownicy usług mogą nie chcieć zgłaszać niewłaściwego zachowania.
- Po 5-10 minutach poproś każdą grupę o zaprezentowanie swoich wyników reszcie i omówienie ich w ramach sesji plenarnej.
- **Odmiana:** Jeśli w tym szkoleniu bierze udział mała grupa, możesz
  - omówić ten temat podczas dyskusji plenarnej lub
  - skorzystać z platformy **Mentimeter** i poprosić uczestników o przestanie za jej pośrednictwem anonimowych odpowiedzi na następujące pytanie: „*Za pomocą jednego lub dwóch słów opisz główną przeszkodę, jaką twoim zdaniem napotkasz podczas zgłaszania obaw związanych z safeguardingiem*”. Następnie przedyskutujcie wyniki na sesji plenarnej.
- Zakończ dyskusję podsumowując powody, dla których ludzie mogą nie chcieć zgłaszać incydentów. W podsumowaniu dyskusji uwzględnij przykłady barier z poniższej listy
  - Wstyd/piętno, szczególnie w związku z wykorzystywaniem i nękaniami seksualnymi
  - Nieznajomość własnych praw
  - Brak władzy w porównaniu do sprawcy
  - Brak zaufania do systemu raportowania
  - Strach przed utratą pracy
  - Strach, że nikt nam nie uwierzy; strach, że inni się dowiedzą
  - Strach przed groźbą odwetu
  - Brak wiedzy na temat tego, jak zgłosić incydent
  - Brak możliwości uzyskania dostępu do mechanizmów raportowania (osoba w podeszłym wieku, osoba z niepełnosprawnością itp.)
  - Brak dostępnych opcji raportowania
  - Strach przed utratą dostępu do wsparcia ze strony organizacji pozarządowych lub dofinansowania ze strony darczyńcy
  - Ludzie mogą czuć się niekomfortowo zgłaszając się do kogoś z innej grupy etnicznej
- Zapytaj uczestników, co można by zrobić lepiej lub inaczej, aby zmniejszyć bariery. Zapisz ich sugestie na flipcharcie i zapewnij, że pomysły te zostaną wykorzystane do ulepszenia mechanizmów zgłaszania incydentów w twojej organizacji.
- Pod koniec sesji zawierającej ważne zasady i obowiązki związane z raportowaniem wymienione na **slajdzie #24**, dostosuj go do polityki organizacji
  - Zgłaszanie rzeczywistych incydentów i podejrzanych
  - Wszelkie podejrzenia dotyczące wyzysku i przemocy wobec dzieci w (nazwa organizacji) lub organizacji partnerskiej muszą być **niezwłocznie zgłaszane**.

- Ignorowanie incydentów lub obserwacji jest niedopuszczalne
  - Przypadki dotyczące safeguardingu często zaczynają się od mniejszych incydentów, które następnie mogą eskalować
  - Pracownicy nie są odpowiedzialni za prowadzenie dochodzeń, a jedynie za zgłaszanie obaw i incydentów
  - Zachowanie poufności jest niezwykle ważne. Naruszanie poufności stwarza ryzyko dla wszystkich zaangażowanych stron.
  - Jeśli masz jakieś obawy, a twoje działanie nie jest jasne, zasięgnij porady.
- Zakończ sesję pytając, czy wszyscy rozumieją swoje obowiązki w odniesieniu do opcji i zasad raportowania.

### Koniec sesji 5.

## Sesja 6: Safeguarding w praktyce – Reagowanie na incydenty związane z safeguardingiem

<b>Czas:</b> 70 minut	
<b>Cel sesji</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udzielenie informacji na temat tego, w jaki sposób organizacja zarządza otrzymanymi zgłoszeniami.</li> <li>• Umożliwienie uczestnikom przećwiczenia reakcji na ujawnienie przypadku wyzyskiwania i wykorzystywania seksualnego (SEA) z odpowiednim wyczuciem</li> </ul>	
<b>Metody:</b> Prezentacja, praca w grupie, dyskusja plenarna	<b>Slajdy:</b> 25 – 32 <b>Materiały informacyjne:</b> <u>Materiał informacyjny 5:</u> Jak reagować w przypadku ujawnienia nadużycia/przemocy <u>Materiał informacyjny 6:</u> Scenariusze ćwiczeń dotyczących wykorzystywania

### Wskazówka dla facylitatora:

- Ważne jest, aby uczestnicy zrozumieli, jak reagować w sytuacjach, kiedy ktoś ujawnia im domniemany przypadek wykorzystania seksualnego. Obejmuje to pierwszą pomoc psychologiczną, która może być pomocnym narzędziem w sytuacji, kiedy napotykamy osobę doświadczającą stresu emocjonalnego.
- Przed rozpoczęciem szkolenia zapoznaj się z procesem przyjmowania i zarządzania zgłoszeniami związanymi z safeguardingiem. Przygotuj slajd przedstawiający zarys tego

procesu w twojej organizacji. Ma to na celu wykazanie transparentności procesów, jak również to, że działania podejmowane przez organizację zależą od charakteru zgłaszanych incydentów. Spróbuj skupić się na najważniejszych krokach podając przykłady. Możesz dostosować slajd w oparciu o schemat blokowy w **Pakiecie niezbędnych informacji na temat safeguardingu RSH: Reagowanie**

- Pamiętaj, aby omówić **obowiązek zgłoszenia**, który powinien być zintegrowany z organizacyjnymi procedurami zgłaszania i reagowania. Dla przypomnienia: w Polsce obowiązek zgłoszenia dotyczy **podejrzeń lub faktycznych przypadków przemocy wobec dzieci oraz przypadków gwałtu i przemocy seksualnej u dorosłych osób skrzywdzonych**. Zgodnie z obowiązującymi przepisami gwałt jest przestępstwem ściganym z urzędu. Oznacza to, że kiedy organizacje dowiadują się o gwałcie, mają obowiązek zgłosić to na policję lub do prokuratury. Ponadto każdy, kto dowiaduje się o tym, że doszło do gwałtu na osobie niepełnoletniej, powinien poinformować o tym sąd opiekuńczy. Niezgłoszenie przypadku wykorzystywania seksualnego dzieci, które miało miejsce przed zmianą prawa, jest nadal karalne. W ramach przygotowywania się na ewentualne pytania, zapoznaj się z przyjaznym dla użytkownika **poradnikiem** dotyczącym zgłaszania przypadków przemocy seksualnej w Polsce opracowanym przez **Fundację przeciw kulturze gwałtu**.
- Jeśli w organizacji jest wyznaczona osoba będąca głównym punktem kontaktowym ds. safeguardingu i/lub przemocy na tle płciowym (GBV), możesz w tej sesji zawrzeć krótką prezentację na temat ich roli w raportowaniu i reagowaniu.
- Sesja obejmuje zadanie mające na celu przeciwiczenie reakcji na różne scenariusze. Aby było to wiarygodne, należy wcześniej ustalić kontekst z kimś z organizacji. Ćwiczenie powinno obejmować przykłady incydentów z udziałem: pracownika organizacji, członka organizacji partnerskiej, osoby zewnętrznej oraz uczestników programu/projektu. Materiały informacyjne 6 zawierają przykłady, które można odpowiednio dostosować.
- Jeśli twoja organizacja zaangażowana jest w pracę z dziećmi, zaleca się omówienie treści tej sesji ze specjalistą ds. ochrony dzieci/safeguardingu lub odpowiednią osobą będącą głównym punktem kontaktowym w twojej organizacji i zaproszenie ich do współprowadzenia sesji. Jeśli osoba będąca głównym punktem kontaktowym nie jest obecna, a polityka ochrony dzieci przed krzywdzeniem nie została ustalona, zapoznaj się z **wytocznymi dotyczącymi ochrony dzieci przed krzywdzeniem w kryzysie humanitarnym i uchodźczym** opracowanymi przez Fundację Dajemy Dzieciom Siłę – wiodącą organizację ds. ochrony dziecka w Polsce. Wytoczne obejmują ścieżki reagowania na różne scenariusze dotyczące przemocy wobec dzieci, w tym zgłaszanie incydentów odpowiednim władzom. Innym pomocnym źródłem informacji jest przyjazny użytkownikowi **Poradnik krok po kroku dla aktorów humanitarnych** zawierający szczegółowe wskazówki dla osób niebędących specjalistami ds. przemocy

na tle płciowym (GBV), dotyczące reagowania na ujawnienie przypadków wykorzystywania, w tym ujawnienie takich przypadków przez dzieci. Niniejsze wytyczne dostępne są w wielu językach, w tym w języku polskim.

### Instrukcje dla facylitatora:

- Rozpocznij sesję od wyjaśnienia, że zarządzanie przypadkami jest kluczowym elementem skutecznej kultury i systemu safeguardingowego. Przeprowadzanie podobnych szkoleń i usprawnianie mechanizmów raportowania są nieodłącznymi elementami tworzenia bezpiecznej przestrzeni dla personelu oraz osób, które wspieramy. Wyjaśnij cel sesji (jak zareagować na zgłoszenie incydentu związanego z safeguardingiem będąc członkiem personelu oraz w jaki sposób organizacja zarządza zgłoszonymi obawami i oskarżeniami)
- Przypomnij uczestnikom, że każda osoba, która doświadczyła nadużycia lub przemocy w kontekście pracy, powinna mieć możliwość ujawnienia tego faktu komukolwiek w organizacji. Wyjaśnij, że z uwagi na to, że przemoc może być bardzo traumatycznym doświadczeniem, wszyscy pracownicy i wolontariusze powinni być w stanie odpowiednio reagować na ujawnienie przemocy i zapewnić odpowiednią pomoc. Dodaj, że pracownicy nie muszą być ekspertami w dziedzinie przemocy, ale ważne jest aby znali zasady **podejścia skoncentrowanego na osobie ocalałej (survivor-centred approach)**.
- Wytlumacz określenie **'osoba ocalała'** kierując się następującym wyjaśnieniem: „W działaniach humanitarnych osoby zajmujące się przemocą seksualną i przemocą ze względu na płeć (GBV) lub ochroną dzieci, często używają terminu *osoba ocalała*. Jest to termin zaczerpnięty z języka angielskiego 'survivor' i jest on używany do określenia osoby, która doświadczyła przemocy seksualnej. 'Osoba ocalała' jest terminem używanym coraz częściej również w języku polskim, ponieważ ma bardziej pozytywne konotacje sugerując, że ta osoba może czynić postępy, czy to szukając pomocy, opowiadając swoją historię, czy po prostu żyjąc. Używając terminu 'osoba ocalała' podkreślamy siłę i rezyljencję tej osoby w obliczu traumatycznego wydarzenia, którego doświadczyła”. Podkreśl, że używanie terminu 'ofiara' lub 'ocalała' zależy przede wszystkim od osoby która doświadczyła przemoc seksualną. Używając termin, z którym dana osoba się chce identyfikować, można stworzyć przestrzeń, w której ta osoba może mówić o swoich doświadczeniach i prosić o wsparcie bez poczucia, że jest oceniana i nie doznaje ponownej traumy.”
- Pokaż **slajd #26** i wyjaśnij, czym jest **podejście zorientowane na osobę skrzywdzoną**: Jest to bezpieczne i wspierające środowisko, w którym prawa, życzenia i dobre samopoczucie osoby skrzywdzonej traktowane są priorytetowo. Możesz dodać, że podejście to praktykowane jest w związku z osobami skrzywdzonymi w pracy

humanitarnej na całym świecie i uznawane jest przez Stały Komitet Międzyagencyjny – organ zarządzający działaniami humanitarnymi.

- Pokaż **slajd #27** „Podejście zorientowane na osobę skrzywdzoną w zarządzaniu przypadkami wyzyskiwania, wykorzystywania i nękania seksualnego (SEAH)” i omów wszystkie punkty. Zaczynij od stwierdzenia, że działania zorientowane na osoby skrzywdzone w zarządzaniu zgłoszonymi przypadkami promują ich powrót do zdrowia, zmniejszają ryzyko dalszych krzywd i wzmacniają ich zdolność do identyfikowania i wyrażania swoich potrzeb i życzeń. Dodaj, że wszystkie działania powinny uwzględniać indywidualne potrzeby wynikające z wieku, znajomości języka, kultury, pochodzenia etnicznego, płci itp. osoby skrzywdzonej.
- Wyjaśnij, że osoby pracujące z dziećmi muszą być zaznajomione z konkretnymi zasadami, które dotyczą skrzywdzonych dzieci. Odnieś się do przygotowanych przez siebie wcześniej materiałów informacyjnych.
- Wyjaśnij, że kiedy dana osoba wyznaje, że doświadczyła wyzyskiwania, wykorzystywania i nękania seksualnego (SEAH), personel powinien zapewnić jej uproszczoną pierwszą pomoc psychologiczną przed podjęciem jakichkolwiek innych działań. Pokaż **slajd #28** i omów wskazówki **OBSERWUJ, SŁUCHAJ, POŁĄCZ**:
- Obserwuj:
  - Bezpieczeństwo: sprawdź, czy dana osoba nadal jest w niebezpieczeństwie; unikaj narażania jej na dalszą krzywdę
  - Oceń podstawowe potrzeby: Zorientuj się, czy dana osoba potrzebuje jedzenia, ciepłego koca lub miejsca, w którym może się zatrzymać; ślady po przemocy fizycznej mogą wymagać pomocy medycznej.
  - Sprawdź poważne reakcje na stres – obserwuj mowę ciała. Jest to ważne w przypadku dzieci, które mogą nie być w stanie dobrze wyrazić siebie, jak również osób po traumatycznych przeżyciach.
- Słuchaj:
  - Słuchając pomożesz danej osobie wyciszyć się; nie naciskaj na podawanie szczegółów. Pamiętaj, że bliskość fizyczna może wywołać u niej duży dyskomfort.
  - Zapytaj o jej potrzeby i obawy.
- Połącz:
  - Przekaż informacje na temat opcji zgłaszania incydentów oraz wsparcia w organizacji i poza nią.
  - Pomóż uzyskać dostęp do usług wsparcia w celu zaspokojenia pilnych potrzeb (np. medycznych)



- Pomóż w nawiązaniu kontaktu z bliskimi oraz z osobami udzielającymi wsparcia społecznego
- Podkreśl, że pierwsza pomoc psychologiczna (PFA) nie jest czymś, co mogą wykonywać jedynie profesjonaliści. Nie jest to ani porada psychologiczna, ani terapia. Zakończ prezentację mówiąc, że nie wszyscy chcą korzystać z pierwszej pomocy psychologicznej (PFA). Zapytaj daną osobę, czy potrzebuje twojej pomocy w pierwszej kolejności. Dodaj, że pierwsza pomoc psychologiczna (PFA) może być udzielona osobiście, przez telefon, WhatsApp, Telegram, Zoom.
- **Skierowania:** Wyjaśnij, że ważnym aspektem wspierania osób skrzywdzonych jest pomoc w uzyskiwaniu dostępu do odpowiednich usług wsparcia w celu zaspokojenia indywidualnych potrzeb osób skrzywdzonych przez wykorzystywanie. Organizacja powinna opracować mapę lokalnych możliwości skierowań do usługodawców specjalizujących się w kwestiach przemocy na tle płciowym (GBV) i ochrony dzieci, wsparcia psychospołecznego, pomocy medycznej i prawnej. Zbuduj relacje z tymi usługodawcami i zbierz informacje na temat jakości ich usług. Międzyagencyjna grupa robocza ds. przemocy na tle płciowym w Polsce sporządziła listę usług krajowych, z których można korzystać w uzupełnieniu do usług lokalnych. Lista dostępna jest na stronie internetowej [UNHCR](#).
- Pokaż **slajd #29** i podaj przykład postępowania w sytuacji, gdy dorosła osoba skrzywdzona ujawnia członkowi personelu swoje przeżycia związane z wykorzystywaniem seksualnym. Ten sposób postępowania może być również praktykowany w przypadku wykorzystywania innego niż seksualne. Jeśli twoja organizacja zajmuje się pracą z dziećmi, dostosuj i zaprezentuj slajd dotyczący ujawniania przypadków przemocy wobec dzieci.
- Pokaż przygotowany slajd przedstawiający schemat blokowy lub proces przyjmowania i rozpatrywania zgłoszeń oraz procedury reagowania w twojej organizacji. Omów te zagadnienia lub kontynuuj bez slajdu korzystając z poniższego wyjaśnienia.
- Podkreśl, że sposób rozpatrywania zgłoszonych przypadków zależy od rodzaju zgłoszonej obawy i odpowiadającej jej procedury. Formalne zgłoszenie może nie być konieczne w **sytuacjach, w których nie doszło do poważnej krzywdy** lub w przypadku odosobnionego incydentu, który nie spowodował poważnej krzywdy i został odpowiednio rozwiązany, np. w drodze nieformalnej dyskusji lub procedury składania skarg. Postępowanie w przypadku gnębienia w miejscu pracy będzie przebiegać zgodnie z procedurą określoną w polityce przeciwdziałania gnębieniu. Przypadki takie jak oskarżenia dotyczące napastowania, wyzyskiwania i wykorzystywania seksualnego będą przedmiotem dochodzenia, a w razie potrzeby będą zgłaszane władzom (obowiązek zgłoszenia).



- Przypomnij uczestnikom, że obowiązek zgłoszenia dotyczy przepisów prawnych, które wymagają od usługodawców i organizacji zgłaszania aktów przemocy władzom. Wyjaśnij, że w Polsce obowiązek zgłoszenia dotyczy **podejrzeń lub faktycznych przypadków przemocy wobec dzieci oraz przypadków gwałtu i przemocy seksualnej u dorosłych osób skrzywdzonych**. Zgodnie z obowiązującymi przepisami gwałt jest przestępstwem ściganym z urzędu. Oznacza to, że każda osoba, która dowiaduje się o tym, że doszło do gwałtu, ma obowiązek zgłosić ten fakt organom ścigania: policji lub prokuraturze. Ponadto każdy, kto dowiaduje się o tym, że doszło do gwałtu na osobie niepełnoletniej, powinien poinformować o tym sąd opiekuńczy. Niezgłoszenie przypadku wykorzystywania seksualnego dzieci, które miało miejsce przed zmianą prawa, jest nadal karalne. Podkreśl, że **obowiązek zgłoszenia może stanowić barierę dla osób skrzywdzonych, które chcą uzyskać dostęp do wsparcia, gdyż może je to powstrzymywać**. Wyjaśnij, że osoba przyjmująca zgłoszenie powinna na początku poinformować osobę skrzywdzoną o ograniczeniach w kwestii poufności, np. wtedy, kiedy inni ludzie są zagrożeni, osoba przyjmująca zgłoszenie może dokonać świadomego wyboru w kwestii tego, jakie informacje musi ujawnić.
- Odwołaj się do dyskusji przeprowadzonej w Sesji 1 dotyczącej tego, że osoby zarówno wewnątrz organizacji, jak i poza nią mogą dopuszczać się wykorzystywania osób, które chcemy chronić przed wykorzystywaniem, wyzyskiem i nękaniami. Wyjaśnij, że chociaż safeguarding dotyczy przypadków, w których to personel dopuszcza się wykorzystywania i wyrządzania krzywd, organizacja ma obowiązek dbać o osoby, z którymi pracuje i odpowiednio reagować na zgłoszenia incydentów wykorzystywania, które nie były wynikiem kontaktu z działaniami lub personelem organizacji.
  - Jeśli personel (w tym wolontariusze, wolontariuszki, konsultanci i konsultantki) lub uczestnik projektu/użytkownik usługi padnie ofiarą wykorzystywania przez **osobę spoza organizacji w kontekście pracy** (np. darczyńcę, personel partnerski lub gościa – przykładowo rodzica przyprawdzającego dziecko w ramach projektu *Safe Healing and Learning Space*), wchodzi to wówczas w zakres procedur zgłaszania incydentów i reagowania danej organizacji.
  - Kiedy personel lub beneficjent (uczestnik projektu, użytkownik usługi) padnie ofiarą wykorzystywania przez **osobę spoza organizacji**, a wykorzystywanie **miało miejsce poza kontekstem pracy** (np. w życiu prywatnym lub w przestrzeni publicznej), wykracza to poza politykę organizacji. Nadal mamy jednak obowiązek opieki nad tą osobą i wspierania jej poprzez skierowanie jej do odpowiednich służb. Konieczne może być zgłoszenie tego incydentu organom ścigania. Organizacja nie wchodzi w kontakt ze sprawcą.

- Rozwiej wszelkie wątpliwości. Podkreśl, że ścieżki reakcji i działania nie zawsze są oczywiste i należy podchodzić do nich indywidualnie. Przejdź do ostatniego ćwiczenia.

#### Ćwiczenie 4: „Co zrobił(a)byś w tej sytuacji...?” (slajd #30, [Materiał informacyjny 6](#))

- Pokaż slajd #30 i wyjaśnij uczestnikom, że przećwiczą teraz reagowanie na niektóre przypadki. Rozdaj [materiał informacyjny 5](#) z wytycznymi na temat pierwszej pomocy psychologicznej.
- **Praca grupowa (15 min)** Podziel uczestników na trzy lub cztery grupy (w zależności od liczby uczestników szkolenia) i daj każdej grupie jeden przykład do omówienia. Powiedz im, że scenariusze mogą być przez nich odegrane. Powiedz uczestnikom, że nie każdy musi brać udział w odgrywaniu ról, ale nadal może wnieść swój wkład, np. poprzez podsuwanie pomysłów. Przypomnij uczestnikom o zasadach raportowania i działaniach skoncentrowanych na osobie skrzywdzonej.
- **Prezentacja (30-40 min):** Każda grupa prezentuje scenariusze i sposoby reagowania na nie. Sprawdź, czy reakcje są zorientowane na osobę skrzywdzoną i czy uczestnicy stosują się do zaleceń i zakazów. W razie potrzeby dodaj swój komentarz.
- Zakończ tę sesję sugerując przećwiczenie wskazówek dotyczących pierwszej pomocy psychologicznej (PFA) zawartych w materiale informacyjnym 6. Poinformuj uczestników, że zawsze mogą zwrócić się po poradę do osoby będącej głównym punktem kontaktowym lub innej osoby z odpowiednim doświadczeniem w organizacji. Poinformuj ich o tym, że w mailu uzupełniającym wyślesz im pomocne zasoby, z którymi mogą się zapoznać. (Zalecane zasoby znajdują się w Załączniku 2)

**Koniec sesji 6.**

## Sesja 0: Zakończenie

<b>Czas:</b> 10 minut	
<b>Cele szkoleniowe:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zakończenie warsztatu</li> <li>• Przeprowadzenie oceny</li> </ul>	
<b>Metody:</b> Prezentacja	<b>Slajdy:</b> 31
<b>Materiały informacyjne:</b> Arkusz oceny	

**Wskazówka dla facylitatora:** wydrukuj ankiety do rozdania pod koniec sesji.

### Instrukcje dla facylitatora

- Poproś uczestników, aby usiedli w kółku.
- Pokaż **slajd #31**.

- Zaproś uczestników do podzielenia się tym, która część szkolenia była dla nich najcenniejsza. Dodaj coś od siebie.
- Przypomnij, że wszyscy odpowiadają za safeguarding i że każdy, kto pracuje dla (nazwa organizacji) i otrzymuje od niej pomoc zasługuje na poczucie bezpieczeństwa, wsparcie i szacunek.
- Podziękuj wszystkim uczestnikom za udział i zaangażowanie, a następnie zakończ szkolenie.
- Rozdaj ankiety.

## Załącznik 1: materiały informacyjne

- **Materiał informacyjny 1: Harmonogram Szkolenia**
- **Materiał informacyjny 2: Kwiat Tożsamości**
- **Materiał informacyjny 3: The Power Walk**
- **Materiał informacyjny 4: Dopuszczalne lub Niedopuszczalne Zachowanie**
- **Materiał informacyjny 5: Przykłady scenariuszy przypadków**
- **Materiał informacyjny 6: Wskazówki dotyczące reagowania na ujawnienie incydentu**

## Materiał informacyjny 1: Harmonogram Szkolenia

Poniżej są dwa przykładowe harmonogramy szkoleń. Pierwszy z nich dotyczy szkolenia jednodniowego, a drugi szkolenia rozłożonego na dwa dni. Czas i struktura mogą być dostosowane do potrzeb trenera szkolenia i uczestników. Pamiętaj o przygotowaniu dwóch harmonogramów: jednego dla uczestników (można przedstawić na slajdzie) i drugiego dla siebie z notatkami zawierającymi odpowiednie slajdy i materiały.

Czas	Sesja	Slajdy, materiały
9:00 – 9.45	Wprowadzenie do szkolenia	Slajdy 1 – 4
9:45- 10.30	Sesja 1: Na czym polega Safeguarding	Slajdy 5 – 10
10:30 – 10.45	<i>Przerwa</i>	
10.45 – 12.00	Sesja 2: Tożsamość, Władza, Safeguarding	Slajdy 9 – 11, MI2 i MI3
12.00 – 13.00	<i>Przerwa na Lunch</i>	
13.00 – 13.15	Sesja 3: System Safeguarding: Przeciwdziałanie i Reagowanie w (nazwa organizacji)	Slajdy 15 – 16
13.15 – 14.00	Sesja 4: Safeguarding w Praktyce: Przeciwdziałanie Nadużyciom	Slajdy 17 – 19, MI4
14.00 – 14.15	<i>Przerwa</i>	
14.15 – 14.45	Sesja 5: Safeguarding in Practice: Zgłaszanie Nadużyć	Slajdy 20 – 24
14.45 – 14.55	<i>Przerwa</i>	
14.55 – 16.00	Sesja 6: Safeguarding w Praktyce: Reagowanie na Nadużycia	Slajdy 25 – 30, MI5 i MI6
16.00 – 16.15	Zakończenie szkolenia	Slajd 31 Ankieta

### Przykładowy harmonogram dwudniowego szkolenia

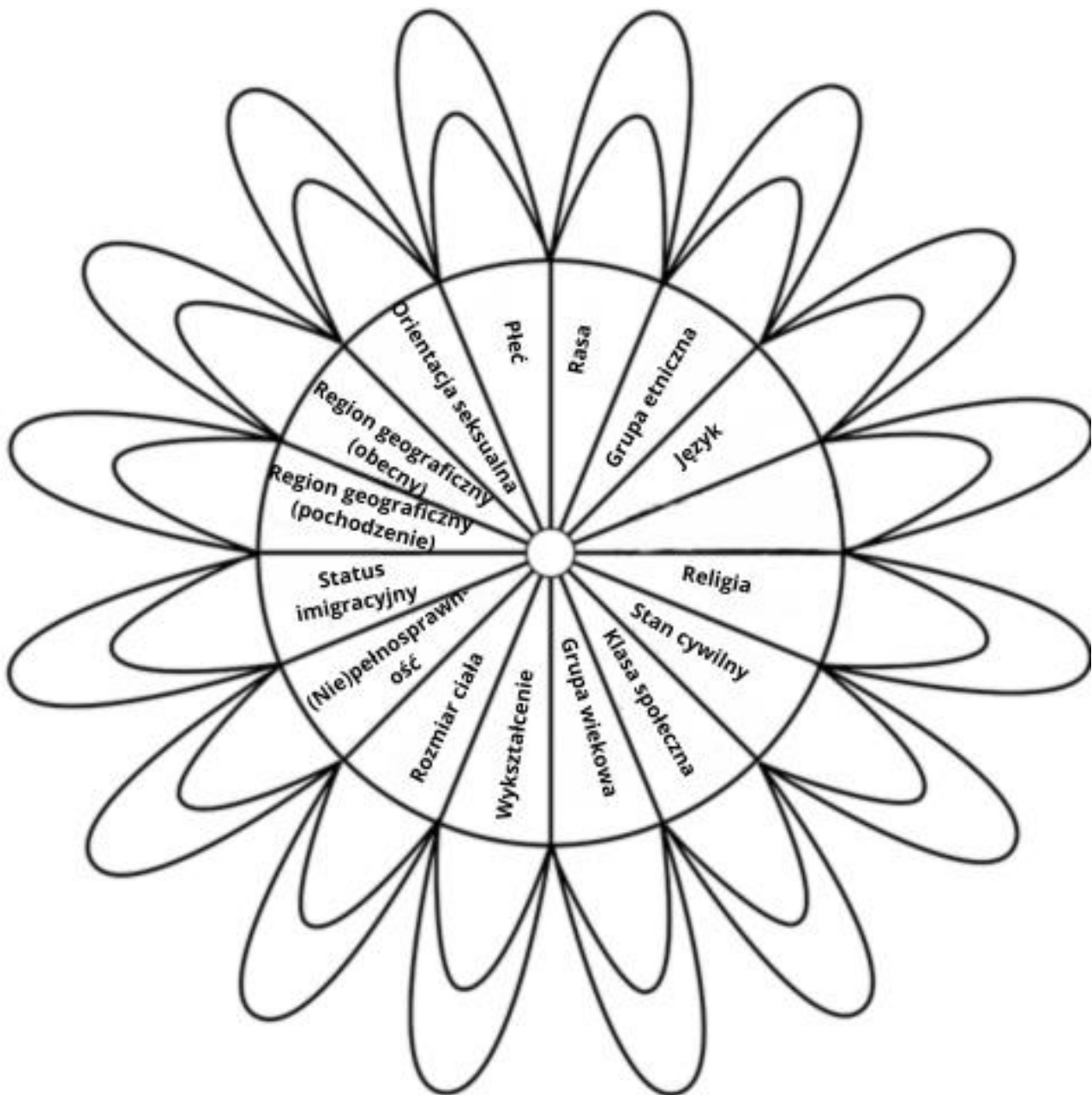
Czas	Sesja	Slajdy, materiały
<b>DZIEŃ 1</b>		
9:00 – 9.45	Wprowadzenie do szkolenia	Slajdy 1 – 4
9:45- 10.30	Sesja 1: Na czym polega Safeguarding	Slajdy 5 – 10
10:30 – 10.45	<i>Przerwa</i>	



<b>10.45 – 12.00</b>	Sesja 2: Tożsamość, Władza, Safeguarding	Slajdy 9 – 11 MI2 i MI3
<b>12.00 – 12.15</b>	Sesja 3: System Safeguarding: Przeciwdziałanie i Reagowanie w <i>(nazwa organizacji)</i>	Slajdy 15 – 16
<b>DZIEŃ 2</b>		
<b>9.45 – 10.00</b>	Podsumowanie pierwszego dnia i wprowadzenie	Slajd xx
<b>10.00 – 11.00</b>	Sesja 4: Safeguarding w praktyce: Przeciwdziałanie Nadużyciom	Slajdy 17 – 19 MI4
<b>11.00 – 11.15</b>	<i>Przerwa</i>	
<b>11.15 – 11.45</b>	Sesja 5: Safeguarding w Praktyce: Zgłaszanie Nadużyć	Slajdy 20 – 24
<b>11.45 – 12.45</b>	Sesja 6: Safeguarding w Praktyce: Reakcja na Nadużycia	Slajdy 25 – 30 MI5 i MI6
<b>12.45 – 13.00</b>	Zakończenie szkolenia	Slajd 31



## Materiał informacyjny 2: Kwiat Tożsamości





## Material informacyjny 3: the power walk: postacie

1. Dorosła kobieta, pracownica organizacji pozarządowej, wykształcenie wyższe, mieszkająca w mieście, niebędąca w związku małżeńskim, wiek 28 lat\*
2. Dorosła kobieta, właścicielka restauracji, matka dwójki dzieci, rozwiedziona, doświadczająca przemocy w związku intymnym, wiek 45 lat\*
3. Dorosła kobieta, uchodźczyni, mieszkająca w schronisku, 2 dzieci, wiek 30 lat\*
4. Młoda dziewczyna, z niepełnosprawnością intelektualną, uczęszcza na arteterapię prowadzoną przez lokalną organizację społeczeństwa obywatelskiego (CSO), wiek 10 lat\*
5. Młoda kobieta, Romka, mieszkająca z chłopakiem w dużym mieście, w ciąży, wiek 20 lat\*
6. Nastoletni chłopiec, poruszający się na wózku inwalidzkim, uczestniczy w projekcie społecznościowym, mieszka w mieście, wiek 14 lat\*
7. Młody mężczyzna, należy do mniejszości etnicznej, uchodźca z obszaru konfliktu, nie mówi w języku lokalnym, wiek 16 lat\*
8. Dorosły mężczyzna, pracownik organizacji pozarządowej, wykształcenie wyższe, w związku małżeńskim, mieszkający na wsi, 2 dzieci, wiek 35 lat\*
9. Dorosły mężczyzna, członek parlamentu rządu krajowego, mieszkający w stolicy, w związku małżeńskim, 2 dzieci, wiek 45 lat\*
10. Dorosła kobieta, wykładowczyni uniwersytecka i działaczka polityczna, mieszkająca w mieście, w związku małżeńskim, wiek 45 lat
11. Młoda kobieta, należy do mniejszości etnicznej, wykształcenie wyższe, pracująca jako stażystka w międzynarodowej organizacji pozarządowej w mieście, w ciąży, wiek 18 lat
12. Dorosła kobieta, sprzedaje używane ubrania na rynku w mieście, wdowa, 2 dzieci, wiek 38 lat
13. Dorosła kobieta, prowadzi projekty na rzecz praw kobiet na wsi jako wolontariuszka, w związku małżeńskim, bezdzietna, wiek 40 lat
14. Młoda kobieta uczęszczająca do szkoły, rodzice z problemami finansowymi, planująca opuścić szkołę/universytet, aby pójść do pracy, wiek 18 lat
15. Młoda kobieta, ofiara handlu ludźmi w celu prostytucji, mieszkająca w mieście, wiek 19 lat
16. Nastoletnia dziewczyna, oddzielona od rodziny, mieszkająca w obozie dla uchodźców, wiek 15 lat
17. Dorosły mężczyzna, nieujawniony gej, pracujący dla lokalnych władz gminnych, wiek 35 lat
18. Dorosły mężczyzna, po amputacji, uchodźca, bezrobotny, mieszka sam na wsi, wiek 66 lat

19. Dorosły mężczyzna, pracuje jako kierowca dla międzynarodowej organizacji pozarządowej, żona i małe dziecko, mieszkający w mieście, wiek 27 lat
20. Dorosły mężczyzna, pracuje jako prawnik ds. praw człowieka dla ONZ, mieszkający w stolicy, wiek 50 lat
21. Dorosły mężczyzna, pracujący jako ochroniarz w schronisku dla uchodźców, wiek 25 lat
22. Młody mężczyzna, wykształcenie wyższe, stażysta w krajowej organizacji pozarządowej w mieście, wiek 21 lat

## Materiał informacyjny 4: Ćwiczenie 3b: Zachowanie dopuszczalne lub niedopuszczalne

Przedyskutujcie kolejne przykłady zachowań i zdecydujcie, czy są one dopuszczalne, czy nie. Jeśli jest wystarczająco czasu zdecydujcie jaki jest to nadużycia (np. mobbing, przemoc psychiczna) lub do jakiego nadużycia to zachowanie może prowadzić, i dlaczego tak zdecydowaliście.

Zachowanie/Postępowanie	Dopuszczalne Tak/Nie
1. Wolontariusz udzielił porady 18-letniej uchodźczynie, która była bardzo zdenerwowana, ponieważ potrzebowała pracy. Dziewczyna płakała, więc wolontariusz przytulił ją i aby ją pocieszyć wydawało się, że ją uspokoił. Uchodźczynie nie wyrażała sprzeciwu. Wolontariusz powiedział również, że postara się pomóc jej w szybkim znalezieniu pracy.	
2. Rozpoczęło się spotkanie zespołu programu, jeden z managerów (mężczyzna) zwraca się do koleżanki: Słonko, zrobisz nam proszę kawę?	
3. Koordynatorka Programu robi sobie żarty się z akcentu stażystki pomimo tego, iż stażystka prosiła, żeby tego nie robić.	
4. Jesteś 25-letnim Administratorem ds. Grantów. Wróciłeś do biura ze spotkania z organizacją partnerską. Dyrektor finansowy (mężczyzna) mówi Ci, że potrzebuje Cię do pracy dziś wieczorem, abyś przygotował się do audytu finansowego. Mówi, że nie zwróci Ci kosztów transportu, jeśli nie zostaniesz w pracy do późna i pomożesz mu przygotować dokumentację do audytu.	
5. Członek personelu płci męskiej ma zwyczaj opowiadania o swoim życiu seksualnym w biurze i lubi o nim żartować. Wielu pracowników uważa, że jest on dowcipny i zabawny i nie przeszkadza im to. Niektóre kobiety czują się nieswojo z powodu jego zachowania.	
6. A Koleżanka ciągle zaprasza cię na herbatę po pracy. Kiedy odmawiasz, ona mówi, że myślała, że jesteście przyjaciółmi i zaczyna mówić źle o tobie innym pracownikom w biurze.	
7. Zatrudniono konsultanta do przeprowadzenia ewaluacji programu ze szczególnym uwzględnieniem satysfakcji uczestników i uczestniczek programu. Wiąże się to z podróżą	



konsultanta, gdzie spędzi trzy dni na przeprowadzaniu wywiadów z uczestnikami i uczestniczkami programu. Wieczorami konsultant chodzi do baru i korzysta z usług pracownic seksualnych.

## Materiał informacyjny 5: Jak reagować w przypadku ujawnienia nadużycia/przemocy

Niniejsze wskazówki pomagają w praktykowaniu Pierwszej Pomocy Psychologicznej, która jest ważnym narzędziem reagowania na zgłoszenie przemocy seksualnej. Może być ono również stosowane w przypadku zgłoszenia innych formach przemocy. Poniższe wskazówki zostały zaczerpnięte z **Poradnika Kieszonkowego dla Pracowników Humanitarnych**.

**'Co Robić i Czego nie robić' gdy ktoś dobrowolnie dzieli się z tobą informacją o tym, że doświadczył/ła przemocy seksualnej:**

Co robić	Czego nie robić
<ul style="list-style-type: none"><li>• Zachowaj spokój</li><li>• Spróbuj znaleźć ciche miejsce do rozmowy, gdzie nikt inny nie będzie słyszał ani ciebie ani osoby, która się do ciebie zwróciła.</li><li>• Słuchaj uważnie i zadawaj pytania tylko po to, by wyjaśnić, co zostało ci powiedziane (nie pytaj o szczegóły).</li><li>• Zapewnij tę osobę, że postąpiła słusznie dzieląc się informacją o doświadczeniu przemocy.</li><li>• Poinformuj o tym co możesz zrobić, aby pomóc i wyjaśnij kolejne kroki, które podejmiesz.</li><li>• Przekaż informacje w taki sposób, aby dana osoba mogła je zrozumieć.</li><li>• Zachowaj prywatność osoby ocalałej i potraktuj wszystkie informacje jako poufne.</li><li>• Postaw jasno kwestię ograniczeń poufności związane z obowiązkowym zgłaszaniem przestępstw na tle seksualnym.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nie panikuj</li><li>• Nie obiecuj, że nic nikomu nie powiesz lub, że zachowasz to w tajemnicy</li><li>• Nie oceniaj i nie komentuj negatywnie osoby, która doświadczyła przemocy.</li><li>• Nie powątpiewaj ani nie zaprzeczaj temu, co usłyszysz. Pamiętaj, że Twoją rolą jest słuchanie bez oceniania i przekazywanie informacji o dostępnych opcjach pomocy, zgłaszania i wsparcia.</li><li>• Nie udzielaj porad, co dana osoba "powinna zrobić" lub z kim powinna "porozmawiać lub zgłosić się". Ogranicz swoje działania do udzielania informacji i kierowania do specjalisty safeguarding lub GBV, gdy dana osoba wyrazi na to zgodę.</li><li>• Nie zakładaj, że wiesz czego chce lub potrzebuje druga osoba. Szanuj wszystkie decyzje i prośby osoby ocalałej.</li></ul>



- Bądź świadoma/y własnych uprzedzeń. Jeśli ktoś ujawnia Tobie doświadczenie molestowania lub przemocy seksualnej podkreśl, że to, co tą osobę spotkało, nie jest jej winą.
- Zapisz dokładnie co zostało ci powiedziane. Używaj słów osoby ocalałej do opisanego zdarzenia.
- Rozważ, z kim omówić lub zgłosić informacje w organizacji, aby uniknąć dalszego ryzyka krzywdy osoby ocalałej. Wyjaśnij to tej osobie, prosząc o jej zgodę, zanim z kimkolwiek się skontaktujesz.
- Zwrócić się o wsparcie emocjonalne lub poradę dla samego/samej siebie, jeśli tego potrzebujesz.

### **Przykłady tego, co mówić podczas stosowania pierwszej pomocy psychologicznej (zaczerpnięte z Poradnika krok po kroku):**

#### **OBSERWUJ**

- Czy to miejsce jest dla Ciebie dobre? Czy jest inne miejsce, gdzie czułbyś/czułabyś się lepiej? Czy czuje się Pan/Pani komfortowo prowadząc tutaj rozmowę?
- Czy chciałbyś/chciałabyś napić się wody? Proszę usiąść.

#### **SŁUCHAJ**

- Jak mogę Cię pomóc?
- Jako pracownik (nazwa organizacji) mam obowiązek zgłosić pewne nadużycia takie jak przemoc lub wykorzystanie seksualne ze strony pracowników lub osób związanych z naszą organizacją. Mogę poufnie traktować twoje dane osobowe i nie wspominać o nich, ale być może będę musiał zgłosić, co się stało. Wszystko będzie utrzymywane w ścisłej tajemnicy. Proszę podzielić się ze mną tym, czym chce się Pani/Pan podzielić.
- Nie musisz podejmować teraz jakiegokolwiek decyzji. Możesz to przemyśleć i zmienić zdanie w przyszłości.
- Nie musisz opowiadać mi o swoich doświadczeniach, abym mogła udzielić Tobie informacji o dostępnej dla Ciebie pomocy.
- Bardzo mi przykro, że to się stało.

## POŁĄCZ

- Mogę udzielić Ci informacji, które posiadam. Istnieją pewne osoby/ organizacje, które mogą zapewnić odpowiednie wsparcie dla Ciebie i/lub Twojej rodziny. Czy chciałabyś/chciałbyś się o nich dowiedzieć?
- Możesz zgłosić incydent, a ja lub ktoś inny z organizacji może Cię wesprzeć, jeśli chcesz. Oto informacje, jak to zrobić. Nie mogę rozmawiać z nikim w Twoim imieniu, aby spróbować rozwiązać tę sprawę.
- Oto szczegóły dotyczące miejsc wsparcia w tym miejsce i godziny otwarcia.
- Czy jest ktoś, komu ufasz i do kogo mógłabyś/mogłbyś się udać po wsparcie, może ktoś z rodziny lub przyjaciel? Czy chciałabyś/chciałbyś skorzystać z mojego telefonu, aby zadzwonić do kogoś, kto jest Ci w tej chwili potrzebny?



## Materiał informacyjny 6: Scenariusze do ćwiczenia 4

### 1. Uczestnik programu zgłasza niestosowne zachowanie ze strony pracownika

Jesteś koordynatorem projektu *Safe Healing and Learning Space*. Podczas jednej z wizyt w projekcie, kilkunastoletni chłopiec skarży się, że jeden z pracowników jego wyśmiewał. Gdy poruszyłeś ten temat z tym pracownikiem, wpadł w złość i zażądał informacji, kto ci to powiedział. Podał nazwisko chłopca, który jego zdaniem ci to powiedział i ostrzega, że on zawsze wymyśla historie. **Co robisz?**

### 2. Podejrzanie molestowania seksualnego kobiet w miejscu pracy

Jesteś managerem wyższego szczebla i zauważyłeś, że dwie młodsze pracownice wydają się zdenerwowane i zamknięte w sobie, ale nie wiesz dlaczego. Jedna z nich rozmawia z inną koleżanką i wyjaśnia, że kierownik działu kadr, zwrócił się do nich z uwagami typu "dobrze wyglądasz w tych obcisłych ubraniach". Jednak nie chce zgłosić to formalnie, ponieważ obawia się, że jeśli to zrobi, to straci pracę. **Co zrobisz?**

### 3. Uczestniczka programu zgłasza przemoc seksualną ze strony pracownika władz lokalnych

Jesteś koordynatorem projektu w Krakowie, który ma na celu wsparcie młodych uchodźczyń. W ramach tego projektu wasza organizacja współpracuje z gminy miasta. Jedna z nich prosi Cię o rozmowę na zakończenie szkolenia i informuje, że kilka tygodni temu została wykorzystana seksualnie przez pracownika gminy miasta. **Co robisz?**

### 4. Zgłoszenie dotyczące zachowania dyrektora organizacji partnerskiej

Jesteś koordynatorem partnerstwa w swojej organizacji i podczas wizyty w organizacji partnerskiej, z którą wdrażacie dwa projekty, młoda pracownica mówi Tobie, że dyrektor ich organizacji zaproponował jej awans, ale chce, żeby wyszła na drinka, żeby to przedyskutować i kazał jej nikomu nie mówić. **Co robisz?**

## Załącznik 2: Przydatne Materiały i Propozycje Dodatkowych Szkoleń

Poniżej znajdziesz listę materiałów poświęconych tematyce safeguardingu, która może być pomocna zarówno w przygotowaniu szkolenia oraz poprawy praktyk safeguardingowych w organizacji.

Temat	Tytuł	Strona
<b>Dyskryminacja i przemoc ze względu na płeć, Molestowanie seksualne</b>	European Institute for Gender Equality, A study of collected narratives on gender perceptions in the 27 EU Member States (2013)	<a href="https://eige.europa.eu/publications/study-collected-narratives-gender-perceptions-27-eu-member-states">https://eige.europa.eu/publications/study-collected-narratives-gender-perceptions-27-eu-member-states</a>
	Inter-Agency Standing Committee, Poradnik Kieszonkowy: Jak wspierać osoby, które doświadczyły przemoc ze względu na płeć (2018)	<a href="https://gbvguidelines.org/en/pocketguide/">https://gbvguidelines.org/en/pocketguide/</a>
	OSCE-led Survey on the Well-being and Safety of Women in Southeastern Europe and Eastern Europe (2018)	<a href="https://www.osce.org/VAWSurvey/publications">https://www.osce.org/VAWSurvey/publications</a>
	Polskie Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjne, Raport dotyczący molestowania seksualnego w pracy, na uczelni i w usługach (2022)	<a href="https://publicystyka.ngo.pl/nowy-raport-polskiego-towarzystwa-prawa-antydyskryminacyjnego-dotyczacy-molestowania-seksualnego-w-pracy-na-uczelni-i-w-uslugach">https://publicystyka.ngo.pl/nowy-raport-polskiego-towarzystwa-prawa-antydyskryminacyjnego-dotyczacy-molestowania-seksualnego-w-pracy-na-uczelni-i-w-uslugach</a>
	Adam Kuczyński, Fundacja Przeciw Kulturze Gwałtu i.m. M. Hodginson, Jak zgłaszać przemoc w Polsce	<a href="https://sexed.pl/artykuly/jak-zglaszac-przemoc">https://sexed.pl/artykuly/jak-zglaszac-przemoc</a>
<b>Dyskryminacja</b>	Safeguarding w Europie Wschodniej, safeguarding uchodźców ze społeczności romskiej.	<a href="https://easterneurope.safeguardingsupporthub.org/documents/bit-size-safeguarding-roma-community-ukraine-and-refugees-poland-romania-and-moldova">https://easterneurope.safeguardingsupporthub.org/documents/bit-size-safeguarding-roma-community-ukraine-and-refugees-poland-romania-and-moldova</a>



	Kampania Przeciw Homofobii i Stowarzyszenie Lambda Warszawa, Sytuacja społeczna osób LGBT+ w Polsce. Raport za lata 2019-2020. Przegląd najważniejszych danych.	<a href="https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2021/12/raport-maly-2019-2020.pdf">https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2021/12/raport-maly-2019-2020.pdf</a>
<b>Ochrona Dzieci</b>	Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę Podstawowe zasady ochrony dzieci przed krzywdzeniem w kryzysie humanitarnym (2022)	<a href="https://standardy.fdds.pl/zasady">https://standardy.fdds.pl/zasady</a>
<b>Wsparcie psychosocjalne</b>	IFRC Centrum Wspierania Psychosocjalnego	<a href="https://pscentre.org/resource-category/caring-for-volunteers-and-staff/?selected=category">https://pscentre.org/resource-category/caring-for-volunteers-and-staff/?selected=category</a>
	IFRC: Centrum Wspierania Psychosocjalnego Porozmawiajmy o Pierwszej Pomocy Psychologicznej (video w języku Ukraińskim)	<a href="https://pscentre.org/video-lets-talk-about-psychological-first-aid-in-ukrainian/">https://pscentre.org/video-lets-talk-about-psychological-first-aid-in-ukrainian/</a>
	Burnout Aid, Narzędzie do mierzenia poziomu wypalenia zawodowego dla organizacji pozarządowej, skierowane do liderki/lidera organizacji, pomocne materiały, wsparcie dla organizacji i pracowników, materiały do szkoleń i więcej.	<a href="https://burnout-aid.eu/pl/32">https://burnout-aid.eu/pl/32</a>
<b>Terminologia</b>	CLEAR Global PSEA Glossary: Glosariusz terminologii PSEA w 32 językach	<a href="https://psea.interagencystandingcommittee.org/psea-frontline-together-we-say-no?q=/psea-frontline-together-we-say-no%3Ff%5B0%5D%3Dtype%20of%20deliverable%20frontline%3A906">https://psea.interagencystandingcommittee.org/psea-frontline-together-we-say-no?q=/psea-frontline-together-we-say-no%3Ff%5B0%5D%3Dtype%20of%20deliverable%20frontline%3A906</a>



**Przydatne szkolenia**

Warto zastanowić się nad dodatkowymi szkoleniami, które pomogą w tworzeniu i wdrażaniu odpowiednich praktyk safeguarding.

Dodatkowe szkolenia mogą dotyczyć:

Przeciwdziałania dyskryminacji. Skontaktuj się z organizacjami/stowarzyszeniami specjalizującymi się w edukacji antydyskryminacyjnej w Polsce, takimi jak **Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej** aby dowiedzieć się o ofertach szkoleń.

Tworzenia i wdrażania polityki i procedur Safeguarding lub prowadzenia wewnętrznego dochodzenia w przypadku zgłoszeń przemocy seksualnej i innych poważnych nadużyć, tzw. 'Investigations'. **Safeguarding Hub Europa Wschodnia**, oferuje pomoc w znalezieniu ekspertów i trenerów. Skontaktuj się z Hub-em, jeśli potrzebujesz porady lub masz pytania.