

Руководство для координатора

Введение в обеспечение безопасности
и защиты для организаций
гражданского общества в Восточной
Европе

март 2023 г.



Содержание

Введение.....	4
О тренинге.....	4
Для кого предназначен тренинг?	4
О комплекте учебных материалов.....	5
Программа тренинга	5
Подготовка к тренингу	7
Создание совместной и безопасной образовательной среды.....	9
Работа со сложными участниками, темами и вопросами.....	9
Другие моменты для рассмотрения.....	11
Сессия 0. Введение.....	11
Цели обучения.....	11
Создание безопасного пространства для обучения	13
Установление основных правил.....	14
Сессия 1. Понимание концепции «обеспечение безопасности и защиты»	16
Сессия 2. Идентичность, власть, обеспечение безопасности и защиты.....	25
Упражнение 1. Цветок идентичности (Раздаточный материал 2)	26
Упражнение 2. The Power Walk	27
Сессия 3. Деятельность организации по усилению системы обеспечения безопасности и защиты	32
Сессия 4. Обеспечение безопасности и защиты на практике: предотвращение.....	34
Упражнение 4А. Создание кодекса поведения.....	34
Упражнение 4В. Рассмотрение и оценка кодекса поведения	35
Сессия 5. Обеспечение безопасности и защиты на практике: сообщение о проблемах и инцидентах в области обеспечения безопасности и защиты	37
Сессия 6. Обеспечение защиты на практике: сообщение о проблемах в области обеспечения безопасности и защиты	41



EASTERN
EUROPE
HUB



Завершение тренинга	46
Приложение 1. Раздаточный материал.....	48
Раздаточный материал 1. Примеры программ обучения	49
Раздаточный материал 2. Модель идентичности в виде цветка	52
Примечание. Следует просмотреть этот материал до начала обучения и адаптировать его к контексту.....	53
Раздаточный материал 4. Допустимое или недопустимое поведение	55
Раздаточный материал 5. Сценарии случаев нарушения обеспечения безопасности и защиты	58
Раздаточный материал 6. Руководство по реагированию на сообщение о насилии	59
Приложение II: Ресурсы и инструменты	62

Введение

О тренинге

Данный тренинг знакомит участников с основными принципами обеспечения безопасности и защиты. Цель обучения — дать участникам представление о концепции обеспечения безопасности и защиты, причинах жестокого обращения в гуманитарном контексте, правах и обязанностях персонала в области обеспечения безопасности и защиты, а также организационных подходов для предотвращения и реагирования на инциденты в области обеспечения безопасности и защиты.

Тренинг не затрагивает вопросы разработки и внедрения организационной системы обеспечения безопасности и защиты, а также того, как интегрировать меры по обеспечению безопасности и защиты в деятельность и программы. Данные вопросы рассчитаны на руководителей организаций и отделов, а также другой персонал, выполняющий конкретные обязанности по обеспечению безопасности и защиты, например руководители/координаторы программ/проектов, контактные лица по вопросам обеспечения безопасности и защиты, сотрудники кадровых служб.

Для кого предназначен тренинг?

Тренинг подходит для сотрудников и волонтеров вашей организации, которые не проходили обучение по вопросам обеспечения безопасности и защиты или защиты от сексуальной эксплуатации и сексуального насилия (PSEA). Он также подходит для тех, кто хотел бы освежить и улучшить свои знания в области обеспечения безопасности и защиты. Данный тренинг может быть использован как часть процесса адаптации новых сотрудников или постоянного повышения квалификации персонала.

Рекомендуется, чтобы количество участников тренинга не превышало 25 человек в связи с его особенностями участия. Большим группам будет очень сложно достичь целей обучения, поскольку тема требует благоприятной и конфиденциальной обстановки. Тренинг также будет полезен работникам разных отраслевых отделов для изложения точек зрения и опыта, связанных с различными организационными функциями.

О комплекте учебных материалов

Комплект учебных материалов предназначен в качестве полезного инструмента для организаций гражданского общества (ОГО) в Восточной Европе, участвующих в реагировании на войну в Украине и оказании помощи беженцам. Он предназначен для обучения сотрудников и волонтеров мерам по обеспечению безопасности и защиты от вреда и жестокого обращения. Настоящие учебные материалы были адаптированы из **Global RSH Safeguarding Essentials** и включают в себя ряд ресурсов международных НПО, ООН, межкультурного обучения, а также собственные материалы консультантов.

В пакет входит учебное пособие, слайды PowerPoint, раздаточный материал (см. Приложение 1) и список полезных ресурсов и рекомендуемых дополнительных тренингов (Приложение 2). Слайды и раздаточный материал могут быть дополнительно адаптированы в соответствии с вашим конкретным контекстом, организационными потребностями и потребностями в обучении персонала.

Пакет разработан Юстиной Хербут, консультантом по обеспечению безопасности и защиты Центра ресурсов и поддержки в области обеспечения безопасности и защиты для стран Восточной Европы (RSH EE) при участии Сары Мартин, советника по развитию потенциала в области обеспечения безопасности и защиты RSH EE. Данный пакет учебных материалов был впервые использован в Польше в ноябре 2022 года и затем адаптирован на основе оценок участников пилотного проекта. Пилотный проект был осуществлен при участии сотрудников местной ОГО, которая является партнером НПО Project HOPE.

Учебное пособие было написано на английском языке и переведено на польский, румынский, русский и украинский языки организацией CLEAR Global.

Программа тренинга

Программа тренинга разделена на 5 сессий. В ней используются различные методы обучения, включая презентации, общие обсуждения, групповые и индивидуальные упражнения. Каждая сессия сопровождается пошаговой инструкцией, соответствующими слайдами PowerPoint и раздаточными материалами.

Тренинг может занять до семи часов и может продлиться дольше, если задействованы устные переводчики. Он может быть проведен в течение одного дня ИЛИ двух дней подряд.

Рекомендуется планировать график в соответствии со своими потребностями. Программа тренинга состоит из пяти сессий, как показано в таблице ниже.

Сессия	Содержание
Сессия 0. Введение	На этой сессии происходит представление участников и целей обучения, устанавливаются основные правила и создается безопасная образовательная среда.
Сессия 1. Понимание концепции обеспечения безопасности и защиты	На сессии рассматриваются различные виды насилия, эксплуатации и домогательств. Рассматриваются основные понятия обеспечения безопасности и защиты, а также его важность для гуманитарной работы. Также разъясняется, что включает в себя обеспечение безопасности и защиты и каковы его причины.
Сессия 2. Идентичность, власть, обеспечение безопасности и защиты	На этой сессии внимание уделяется корням нарушений в области обеспечения безопасности и защиты. Рассматриваются социальные нормы и гендерные стереотипы, которые определяют контекст работы организации и гуманитарного реагирования в целом. На занятии рассказывается о концепции интерсекциональности и проводятся связи между злоупотреблением властью и обеспечением безопасности и защиты.
Сессия 3. Организационная система обеспечения безопасности и защиты	На этой сессии дается обзор методов предотвращения и реагирования в области обеспечения безопасности и защиты, которые используют организации во всем мире.
Сессия 4. Обеспечение безопасности и защиты на практике: предотвращение	На этой сессии исследуются ценности и модели поведения, которые способствуют прочной культуре обеспечения безопасности и защиты. Это поможет участникам выявлять неправомерные

	действия, которые могут привести к жестокому обращению.
Сессия 5. Обеспечение безопасности и защиты на практике: сообщение об инцидентах	Эта сессия охватывает принципы предоставления информации и основы того, как сообщить о проблемах и инцидентах в области обеспечения безопасности и защиты. Рассматриваются распространенные барьеры, препятствующие сообщению об инциденте.
Сессия 6. Обеспечение безопасности и защиты на практике: меры реагирования	На сессии участники знакомятся с мерами реагирования на сексуальную эксплуатацию, сексуальное насилие и домогательства с учетом интересов лица, пережившего сексуальную эксплуатацию, сексуальное насилие или домогательства, а также отработывают способы реагирования. Во время занятия дается общий обзор кейс-менеджмента.

Подготовка к тренингу

- **Координация.** Выберите координатора с опытом проведения или совместного проведения обучения и, в идеале, с опытом работы в области обеспечения безопасности и защиты или близких областях, таких как гендерное насилие, борьба с дискриминацией или защита детей. Полезно иметь двух координаторов для управления временем в процессе обучения или для записи ключевых моментов обсуждения дискуссионных групп, регистрации и обратной связи, а также для предотвращения усталости.
- **Адаптация материалов.** Ключевым фактором эффективного обучения является адаптация и модификация учебных материалов (слайдов, раздаточных материалов) таким образом, чтобы они соответствовали работе вашей организации и контексту, в котором вы работаете. Вам необходимо удовлетворить образовательные потребности участников, с которыми вы будете работать, и использовать конкретные контекстные примеры, которые помогут им быстрее усвоить концепции.
 - Обязательно заранее прочитайте инструкции по подготовке к каждому упражнению и адаптируйте или распечатайте все материалы.

- Обязательно включите в презентацию действующие механизмы подачи жалоб в отношении SEA и обеспечения безопасности и защиты в вашей организации и в контексте, а также соотнесите с действующим в вашей стране законодательством в отношении обязательного сообщения об инциденте. При необходимости обратитесь за рекомендациями по этому вопросу в соответствующие правозащитные организации.
 - Весьма полезно собрать статистические данные о насилии, дискриминационной практике и поведении, характерных для страны и контекста работы вашей организации, чтобы помочь убедить тех, кто сопротивляется этой теме. Обратитесь к Приложению II, чтобы узнать о местах, где можно получить информацию.
 - Если деятельность вашей организации предполагает работу с детьми, проконсультируйтесь со специалистом в области защиты детей, соответствующим контактным лицом в вашей организации, рабочей группой по защите детей или пригласите специалиста в области защиты детей провести этот раздел тренинга.
- **Язык.** Если тренинг будет проводиться с последовательным переводом, включите в подготовку и проведение дополнительное время для письменного и устного перевода. Обязательно включите время на обсуждение терминологии с переводчиком до начала тренинга и то, как вы будете работать во время тренинга. Выберите переводчика, который имеет опыт или, по крайней мере, хорошо разбирается в теме, гендерном насилии, защите детей или правах человека. Также зарезервируйте время переводчиков после тренинга для анализа оценок.
 - **Место проведения и питание.** Многие участники работают в проектах более года и могут испытывать усталость от работы. Принятие участия в тренинге может вдохнуть в них силы, а наличие хороших условий для проведения обучения может помочь им усвоить новые идеи. Выберите комфортное место для проведения тренинга, в котором будет достаточно места для всех участников. Помещение должно хорошо проветриваться и по возможности иметь естественное освещение, а также пространство для групповых упражнений или дополнительные помещения, которые можно использовать. Организуйте здоровые, разнообразные, питательные перекусы, воду, чай, кофе, а также питание, если это предусмотрено. Обеспечение участников кофе/чаем и здоровыми перекусами во время каждой сессии поможет им посвятить свое время и энергию работе группы.
 - **Эмоциональная поддержка.** Обсуждение вопросов злоупотребления властью, сексуальных домогательств и сексуального насилия, а также других тем для

некоторых участников может послужить поводом для обращения за поддержкой после семинара. Заранее подготовьте список служб поддержки и контактных лиц вашей организации, чтобы поделиться ими с участниками во время тренинга. Убедитесь, что услуги доступны на том языке, на котором говорят участники. Поделитесь этими ресурсами, даже если о них никто не спрашивает. Данная информация может пригодиться участникам в будущем.

- **Материалы.** Заранее подготовьте все необходимые материалы. На всех сессиях вам понадобится ноутбук и проектор для демонстрации слайдов PowerPoint. Убедитесь, что все работает. Наличие флипчарта с подставкой или доски с маркерами, разноцветными клейкими листочками для записей и бумагой хорошо подходит для отслеживания групповых обсуждений. Обеспечьте участников ручками или карандашами и позаботьтесь о наличии распечатанных раздаточных материалов и руководства для координатора перед началом занятий. Также полезно иметь липкую ленту для наклеивания бумаги для флипчарта на стену.

Создание совместной и безопасной образовательной среды

Тщательная подготовка, обеспечивающая позитивную и поддерживающую образовательную среду, может помочь участникам справиться с трудностями или неприятными чувствами, которые могут возникнуть во время занятий.

Поддерживающая и безопасная (физически, социально и эмоционально) образовательная среда важна для эффективной и тактичной работы с разной аудиторией и способствует обучению. Это особенно важно, когда речь идет о сложных и чувствительных темах и ситуациях, каковые могут возникнуть в связи с вопросами обеспечения безопасности и защиты. См. Сессия 1 для пошагового руководства для создания на данном тренинге безопасного пространства для обучения.

Работа со сложными участниками, темами и вопросами

Какими бы знающими и подготовленными ни были координаторы, на занятиях всегда присутствует элемент непредсказуемости или сложностей, с которыми они могут столкнуться. Работа со сложными участниками, темами и вопросами — это, пожалуй, самые распространенные проблемы, с которыми сталкиваются координаторы. Ниже приведены некоторые советы по их решению.

В случае вызывающего поведения участников, они мешают процессу обучения группы и рискуют сорвать занятия. Хотя понятие трудного поведения может варьироваться в зависимости от личности и контекста, ниже перечислены различные персонажи, которые наиболее часто встречаются в образовательной среде (надеемся, не все сразу!), с которыми вы можете столкнуться во время занятий.

- *Болтун* — это человек, которому всегда есть, что сказать, или который говорит долго, не оставляя другим возможности или времени для участия.
- *Критик* — это человек, который постоянно со всем не согласен или спорит, часто неконструктивным образом.
- *Всезнайка* — это человек, который считает, что он уже все знает, и пытается руководить обсуждением.
- И, наконец, *нытик* — это тот, у кого негативное мнение обо всем, и кто скептически относится ко всему, что можно было бы сделать.

Ниже приведены несколько полезных советов по работе с каждым из этих типов. Учитывая, что часто некоторые из этих типов сосуществуют и, возможно, пересекаются, соответствующие советы могут применяться к более чем одному типу.

Поведение	Советы по работе
Болтун	<ul style="list-style-type: none"> • Будьте признательны за вклад данного человека • Предложите другим участникам вмешаться и поделиться своим мнением • В начале сессии поощряйте участников выйти из своей зоны комфорта и слушать, когда им хочется говорить, и говорить, когда хочется слушать • Назначьте этому человеку роль слушателя, например стенографиста, ведущего группы, хронометриста и т.д.
Критик	<ul style="list-style-type: none"> • С уважением примите во внимание точку зрения и мнение данного человека • Предложите другим участникам поделиться своим мнением и спросите, что они думают • Задавайте дополнительные вопросы с целью вызвать дальнейшие (позитивные) размышления
Всезнайка	<ul style="list-style-type: none"> • Примите во внимание знания и опыт данного человека • Попросите человека рассказать больше остальным участникам • Назначьте человеку роль, которая позволит ему привлечь внимание, в котором он нуждается (например, попросите его подготовить презентацию или помочь в проведении сессии, если это уместно)

Нытик

- Предложите другим участникам поделиться своей точкой зрения и спросите, что они думают
- Опирайтесь на позитивные мнения и мысли, а также перефразируйте и переведите в другое русло отрицательные точки зрения в процессе координации
- Представьте «другую сторону медали»

Другие моменты для рассмотрения

Распространенная ошибка, которую допускают люди при планировании семинаров, — это переполненная программа обучения. В результате участники устают, неспособны воспринимать новое обучение и размышлять о том, как это обучение связано с их собственной жизнью. Во время семинара важно предоставить участникам время и пространство, чтобы «вздохнуть». Неформальное социальное взаимодействие и обмен мнениями о содержании обучения вне предмета семинара важно для усвоения информации и содержания обучения. Перерывы позволяют уму расслабиться, обдумать и лучше усвоить новую информацию. Как упоминалось выше, обучение можно проводить в течение двух дней подряд. В [Раздаточном материале 1](#) приведены два образца программы обучения.

Сессия 0. Введение

Время: 30–40 минут (в зависимости от числа участников)

Цели обучения

- Познакомиться друг с другом
- Ознакомить участников с целями обучения
- Создать безопасное образовательное пространство

Метод: упражнение для малых групп, общее обсуждение, презентация

Слайды: 1–4

Примечание для координатора. Представление как координаторов, так и участников — хорошая возможность позитивно начать обучение, даже если участники работают вместе в одном офисе. Важно сделать знакомство веселым и увлекательным, учитывая то, что некоторые участники уже знакомы друг с другом в профессиональном плане, но, тем не менее, им может быть интересно представить

себя с другой стороны (например, деятельность, которой им нравится заниматься, личный гендерный¹ опыт и т.д.), а также тем, что побудило их прийти на тренинг.

Инструкции для координатора.

- Покажите **слайд № 1** (Введение в обеспечение безопасности и защиты). Поприветствуйте всех участников, представьте себя и второго координатора/переводчика. Объясните, на каком языке будет проходить обучение и как будет обеспечиваться устный перевод (если необходимо).
- Определите контекст тренинга. Объясните, что каждый, кто участвует в деятельности по поддержке людей, спасающихся от войны в Украине, является частью гуманитарной помощи, которую оказывают различные субъекты. Подчеркните, что участники занимаются работой, направленной на защиту, поддержку и расширение прав и возможностей людей, переживших потери, страх, травмы и негативное воздействие из-за войны. В рамках этой работы они [участники] должны внести вклад в обеспечение безопасности и защиты людей от дальнейшего вреда и жестокого обращения. Это означает, что каждый участвующий в оказании гуманитарной помощи сотрудник и волонтеры не должны причинять вред людям, которые нуждаются **в какой-либо помощи**. Напомните также, что каждый, кто является сотрудником или волонтером в гуманитарных службах должен чувствовать уважение и защиту от вреда и жестокого обращения — это общая цель всех гуманитарных субъектов в Восточной Европе и во всем мире.
- **Представление участников группы.** Предложите участникам объединиться в пары с теми, кто им незнаком, и представиться друг другу. Затем они могут представить другого человека группе. Полезно задать один или два вопроса, например, «Расскажите о своей семье» или «Что вы делаете, чтобы отдохнуть?»
- **Ожидания группы.** Попросите участников обсудить в парах одно ожидание от обучения и записать его на клейких листочках для заметок. Попросите второго координатора (или волонтера из группы) собрать клейкие листочки для заметок и разместить их на флипчарте. Просмотрите ожидания и сгруппируйте похожие. *Альтернативное упражнение-знакомство.* Если участники хорошо знакомы друг с другом, вы можете провести другое упражнение-знакомство, чтобы узнать больше

¹ Уважение права участников не делиться чем-то очень личным в рамках тренинга

об участниках. Упражнение следует выбирать в соответствии с размером группы. В интернете можно найти множество идей.²

- Покажите **слайд № 2 (Почему мы здесь сегодня?)** и посмотрите, совпадают ли цели обучения с ожиданиями участниками или являются похожими. Скажите участникам, что вы постараетесь оправдать их ожидания и учесть любые ожидания, которые явно выходят за рамки обучения.
- Представьте программу обучения и основные темы/сессии, перечисленные на флипчарте или подготовленные ранее и распечатанные. Обязательно проинформируйте участников о перерывах и о планируемом времени окончания тренинга.

Создание безопасного пространства для обучения

Примечание для координатора. Обучение по таким вопросам, как обеспечение безопасности и защиты, может быть деликатной темой. Обучение должно проходить в поддерживающей среде, где участники могут обсуждать чувствительные вопросы при поддержке координатора. Данная учебная программа включает в себя множество вопросов и упражнений, и может оказаться невозможным охватить все в рамках одного семинара.

Инструкции для координатора.

- Покажите **слайд № 3** и спросите участников, как они понимают «безопасное пространство для обучения». Запишите комментарии на флипчарте. Ответом может быть, например, «место, где мы можем изучать новые концепции и задавать вопросы, не чувствуя осуждения или критики».
- **Эмоциональная поддержка.** Объясните, что тема обеспечения безопасности и защиты может вызвать эмоциональное расстройство у участников. Это вполне нормально — чувствовать себя расстроенным, разочарованным или рассерженным. Скажите участникам, что они не обязаны участвовать во всех упражнениях. Если им некомфортно участвовать в каком-либо упражнении, они могут отойти в сторону и понаблюдать, или сделать перерыв, а координатор должен быть доступен для беседы во время перерыва и (или) после занятий. Раздайте участникам список со справочными службами или разместите его в учебном помещении. (**Примечание:** необходимо заранее подготовить список с

² Примеры упражнений-знакомств можно найти здесь:

[https://www.thehumancapitalhub.com/articles/33-Icebreakers-To-Use-In-Your-Training-](https://www.thehumancapitalhub.com/articles/33-Icebreakers-To-Use-In-Your-Training) и разогревочные упражнения для больших групп:
<https://www.surfoffice.com/blog/large-group-icebreakers>

указанием служб поддержки, таких как консультативная или эмоциональная поддержка.)

- **Перечень вопросов к рассмотрению.** Создайте перечень вопросов к рассмотрению, чтобы записать любые вопросы, которые не имеют прямого отношения к теме или не могут быть рассмотрены из-за нехватки времени или по другой причине. Эти вопросы могут быть рассмотрены в конце обучения или в отдельной дискуссии. Перечень вопросов к рассмотрению можно разместить на флипчарте на стене, который должен быть подготовлен до начала обучения.

Установление основных правил

Примечание для координатора. Поскольку тема обучения связана с личными ценностями и опытом, важно иметь руководящие принципы участия. Эти руководящие принципы называются «основными правилами» или «нормами сообщества». Они помогают создать пространство, в котором участники чувствуют себя в безопасности, чтобы участвовать, делиться и слушать. Предложите участникам провести мозговой штурм по основным правилам и подскажите им, если они упустили принципы уважения, непредвзятости и уважительного отношения друг к другу. Основные правила могут быть выработаны в ходе общего обсуждения и согласия, в результате которого будет составлен взаимосогласованный перечень правил, которых будут придерживаться все участники. Эти правила должны быть вывешены на видном месте, и вы должны ссылаться на них в случае необходимости.

Инструкции для координатора.

- Объясните, почему важно безопасное пространство для обучения и как основные правила могут способствовать этому. Объясните, что правила могут охватывать взаимодействие с другими людьми и практические аспекты, такие как хронометраж. Предложите участникам сформулировать правила, которые будут соблюдаться в течение семинара. Используйте для этого флипчарт. Попросите участников прийти к согласию после каждого предложения. Если участникам трудно сформулировать основные правила или если они не вывели конкретное основное правило, которое вы считаете важным, приведите им некоторые из следующих примеров основных правил для обучения по вопросам обеспечения безопасности и защиты.
 - Быть уважительными и внимательными друг к другу: признавать, что мы из разных слоев общества и обладаем разными навыками и знаниями.
 - Говорить, опираясь на свой собственный опыт, а не опыт других.

- Внимательно слушать других, проявлять непредвзятое отношение, когда другие делятся своим опытом.
 - Сохранять конфиденциальность всего, о чем сообщается в группе.
 - Избегать побочных разговоров, когда говорят другие.
 - Все вопросы разумны.
 - Выключать мобильные телефоны во время обучения.
 - Соблюдать временные рамки (вовремя возвращаться с перерывов).
Полезно, чтобы кто-то из участников следил за временем, чтобы он мог напомнить вам во время семинара о том, что приближается время перерыва.
 - Подчеркните, как важно хранить личные истории, рассказанные в группе во время обучения, не обсуждать и не раскрывать их другим людям вне группы. Это будет способствовать созданию атмосферы доверия. Участники также должны избегать любой идентифицирующей информации при обсуждении известных им нарушений в области обеспечения безопасности и защиты.
- Вывесите список основных правил, чтобы все могли видеть его во время семинара.
 - На этом введение заканчивается.

Сессия 1. Понимание концепции «обеспечение безопасности и защиты»

Время: 45 минут	
Цели обучения <ul style="list-style-type: none">• Убедиться, что участники понимают, что означает обеспечение безопасности и защиты• Улучшить/освежить в памяти понимание участниками видов жестокого обращения и вреда• Объяснить разницу между обеспечением безопасности и защиты и другими вопросами защиты• Объяснить причины нарушений в области обеспечения безопасности и защиты	
Методы: общее обсуждение, презентация	Слайды: 4–10

Примечание для координатора. Этот тренинг посвящен вопросам обеспечения безопасности и защиты — теме более обширной, чем защита от сексуальной эксплуатации и сексуального насилия (PSEA), термина, используемого ООН и гуманитарными международными неправительственными организациями (МНПО). Обеспечение безопасности и защиты включает в себя PSEA и защиту от других форм вреда, которые имеют отношение к вопросам, связанным с обеспечением защиты, в рамках реагирования на кризисную ситуацию в Украине в Восточной Европе.

Пробные тренинги показали, что участники могут легко использовать английский термин «safeguarding» (обеспечение безопасности и защиты). Это помогает избежать путаницы, поскольку его часто переводят как «защита», что относится к более широким программам защиты в контексте гуманитарной работы.

Инструкции для координатора.

- Покажите **слайд № 5**, в котором есть возможность «нажать и показать». Сделайте паузу при отображении заголовка «Вид вреда и жестокого отношения». Прежде чем представить содержание слайда, спросите участников, какой, по их мнению, вред причиняется людям, обращающимся за гуманитарной помощью. Пока участники приводят примеры, записывайте их на флипчарте. Ответы могут включать: дискриминацию, крики, унижение, насилие, эмоциональное насилие, сексуальные услуги, плохое обращение с беженцами, отказ в доступе к услугам,

игнорирование электронных писем/запросов. Обведите все подходящие ключевые термины кружком.

- Нажмите и покажите каждый вид вреда, начиная с первого блока «Сексуальное насилие и эксплуатация». Раскройте каждый вид вреда по порядку, обратитесь к примерам, упомянутым участниками, и объясните каждый вид жестокого обращения простыми словами согласно описанию ниже.
 - **Сексуальное насилие** — реальная угроза физического посягательства сексуального характера, осуществляемого без согласия человека. Это может произойти под воздействием словесных угроз или запугивания. **Это также связано с фактическим изнасилованием или попыткой изнасилования.** Изнасилование определяется как любой сексуальный акт, совершенный с человеком без его согласия. **Это может случиться с мужчинами, женщинами, мальчиками и девочками.**
 - **Сексуальная эксплуатация** — любое злоупотребление или попытка злоупотребления уязвимостью или доверием в сексуальных целях, включая, в том числе, извлечение финансовой, социальной или политической выгоды из сексуальной эксплуатации другого лица. Пример: гуманитарный работник, просящий о сексе в обмен на участие в программе выдачи денежных пособий или предоставления убежища.
 - **Жестокое обращение с детьми** связано с нарушением прав ребенка и включает все виды насилия над детьми: физическое, эмоциональное и сексуальное насилие, оставление без внимания, насилие в семье, сексуальная эксплуатация, похищение и торговля, включая в сексуальных целях, вовлечение детей в сексуальную эксплуатацию детей в Интернете и эксплуатацию детского труда. **Жестокое обращение с детьми может происходить в Интернете и через использование социальных сетей.** **Обольщение жертвы:** когда взрослый человек выстраивает доверительные отношения или эмоциональную связь с ребенком с целью подвергнуть ребенка эксплуатации. Взрослый человек может пытаться придать сексуальный подтекст этим отношениям (например: уделяя чрезмерное внимание или даря подарки, используя выражения с сексуальным подтекстом или физический контакт или знакомя ребенка с сексуальными понятиями через онлайн-материалы о сексуальной эксплуатации детей).
 - **Сексуальное насилие над детьми** — все виды сексуальной активности, вовлекающие детей, включая ознакомление ребенка с онлайн-материалами о сексуальной эксплуатации детей, или совершение фотосъемки сексуального характера с детьми.

- **Буллинг** — поведение, которое вызывает обиду или оскорбление, унижает, пугает другого человека, негативно на него влияет или представляет для него угрозу.
 - **Домогательство с точки зрения закона** — это форма дискриминации, включающая поведение, которое оскорбительно, наводит страх или причиняет расстройство. Оно может относиться к личностным характеристикам, включая пол, сексуальную ориентацию, расу, религию, религиозные убеждения или инвалидность, и может присутствовать на постоянной основе или ограничиваться отдельным инцидентом. Проще говоря, это расизм, ксенофобия, гомофобия, дискриминация лиц с ограниченными способностями, сексизм (сексуальные или расистские шутки и комментарии), и т.д.
 - **Сексуальное домогательство:** Это нежелательное поведение сексуального характера, которое заставляет человека чувствовать себя униженным и (или) запуганным (именно так польское законодательство определяет сексуальное домогательство; рекомендуется иметь юридическое определение, принятое в вашей стране). Оно включает в себя просьбы об услугах сексуального характера, словесное или физическое действие, комментарий или жест сексуального характера. Примеры: отправлять женщинам неподобающие сообщения в Интернете, делать комментарии сексуального характера об их теле в офисе, показывать порнографию или отпускать «грязные шутки» на рабочем месте.
 - **Финансовое насилие** подразумевает использование денег для ограничения и контроля действий другого человека и его свободы выбора. Это может включать ограничение доступа к важным ресурсам, таким как продовольствие или транспорт, а также лишение человека возможности улучшить свой экономический статус (например: через устройство на работу, образование).
 - **Эмоциональное насилие** — любой акт, который причиняет психологический вред другому лицу. Например: заставлять человека бояться, что он не получит помощь, в которой он нуждается, что ему откажут в доступе к услугам и товарам. Унижение человека из-за языка, на котором он говорит.
- Покажите **слайд № 6** и объясните, что сексуальная эксплуатация и сексуальное насилие являются формами гендерного насилия (также известного под

аббревиатурой ГН). Вы можете использовать для этого слайда график, чтобы наглядно представить данные о гендерном насилии в Европе.³

- Подчеркните, что важно отметить, что акты гендерного насилия происходят в каждой стране. Они существовали в Восточной Европе⁴ до войны в Украине, и сейчас ситуация также усугубляется войной, проблемами беженцев и миграцией. Напомните участникам, что гендерное насилие относится к вредным действиям, направленным против человека из-за его гендера, и включает гендерное неравенство в качестве первопричины наряду со злоупотреблением властью.
- Продолжайте презентацию, освещая следующие моменты
 - Гендерное насилие включает изнасилование, попытку изнасилования, домашнее насилие, торговлю людьми в целях сексуальной эксплуатации, ранние браки, эмоциональное и финансовое насилие.
 - Гендерному насилию могут подвергаться как женщины, так и мужчины, но большинство жертв — женщины и девочки, а большинство преступников — мужчины. Предоставьте некоторые данные о гендерном насилии в вашей стране. Источники, с которыми можно ознакомиться, приведены в приложении.
 - Гендерное насилие уходит корнями в гендерное неравенство и вредные социальные нормы и продолжает оставаться одним из наиболее заметных нарушений прав человека во всех обществах. **В отношении обеспечения безопасности и защиты:** гендерные нормы и стереотипы влияют на то, как мы думаем и ведем себя, они влияют как на поведение преступников, так и на реакцию лиц, переживших насилие, а также на вероятность того, что они сообщат об этом.
 - Приведите несколько примеров вредных гендерных стереотипов в вашей стране. **Например:** В Молдове по-прежнему существует устойчивое общественное восприятие, основанное на традиционных гендерных ролях, где женщины рассматриваются как ответственные за домашние дела и уход за детьми, а мужчины являются основными кормильцами и представителями семьи⁵. В Румынии многие формы насилия в отношении

³ **Источник: Европейский институт гендерного равенства.**

⁴ Согласно отчету ОБСЕ об исследовании благополучия и безопасности женщин за 2019 год, **75 % женщин в Восточной Европе сталкивались с сексуальными домогательствами, преследованием, домашним насилием или другими видами насилия в возрасте с 15 лет.**

⁵ Европейская служба внешних действий (EEAS), 2020, **Гендерный обзор страны, Республика Молдова.** Здесь следует добавить дополнительную информацию для вашего контекста. Некоторые хорошие источники: **Совет Европы, отчеты ГРЕВИО о выполнении Стамбульской конвенции** и

женщин со стороны мужчин (включая домогательства и буллинг) в высшей степени допустимы на всех уровнях (семья, община, учреждения)⁶. В Украине 62 % мужчин считают, что последнее слово при принятии важных бытовых решений должно оставаться за мужчинами. Мужчины также считают, что женщины слишком эмоциональны и что это влияет на их рациональность и суждения.⁷⁸

- Спросите участников, известно ли им о каких-либо других формах гендерного насилия, которые не были освещены. Обратитесь к ресурсам, посвященным гендерным стереотипам, если вам нужны данные для поддержки обсуждения. Обратите внимание, что это широкая и сложная тема и что она не может быть подробно обсуждена на данном учебном курсе.
- Объясните, что будут рассмотрены не только вопросы гендерного насилия и что будут изучены другие виды вреда, а также подчеркните, что жестокое обращение может иметь место в отношении людей, получающих помощь/участников проекта и персонала в **различных условиях** (например, в школах, общинах, через Интернет, в офисах проекта, дома, в общественных местах). Аналогичным образом, акты насилия совершаются **различными лицами** (например, члены семьи, партнеры, учителя, соседи, незнакомые люди и другие беженцы, включая сверстников).
- Покажите **слайд № 7** и подчеркните, что обеспечение безопасности и защиты распространяется на **насилие и причинение вреда в результате контактов с гуманитарными организациями и организациями гражданского общества, такими как** [название вашей организации]. Объясните, что действия, в результате которых может быть причинено насилие, включают следующие:

доклады Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ).

Исследование ОБСЕ по проблеме насилия в отношении женщин и девочек включало Молдову, но не Приднестровский регион Молдовы.

⁶ Совет Европы, 2022 год, «**Румыния улучшила защиту женщин от домашнего насилия, но необходим прогресс в определении изнасилования**». Другие места, где можно найти информацию: **Отчеты ГРЕВИО о выполнении Стамбульской конвенции, Европейского института гендерного равенства и информационного центра «ООН-женщины»**.

⁷ Источник: **Социальная сплоченность и примирение (SCORE) Украина 2021**.

⁸ **В опросе ОБСЕ о насилии в отношении женщин и девочек** была включена Украина. Во время конфликта **CARE и «ООН-женщины» провели экспресс-гендерный анализ ситуации** в Украине, с которым можно ознакомиться.

- поведение персонала и привлеченных лиц (волонтеров, стажеров, консультантов, членов правления, подрядчиков, нанятых организацией);
 - разработка и реализация гуманитарных услуг/проектов, что может повлечь причинения вреда и насилия в отношении участников, даже если это происходит непреднамеренно;
 - сбор контента и разработка коммуникаций, включая фотографирование уязвимых людей, таких как пережившие изнасилования или дети;
 - недостаточный сбор данных и информации от людей, получающих помощь;
 - отсутствие надлежащих процедур в деятельности организации (например: отсутствие проверок данных волонтеров и сторонних поставщиков).
- Спросите участников, кто, по их мнению, подвергается высокому риску жестокого обращения в своей работе в рамках реагирования на ситуацию в Украине (как в частности, так и в целом) в контексте своей работы.
 - После того, как участники приведут примеры, покажите **слайд № 8** и резюмируйте, сказав, что любой, кто вступает в контакт с организацией, может столкнуться с жестоким обращением: люди, которые получают помощь, и люди, которые оказывают ее. Люди, спасающиеся от войны и конфликтов, подвергаются более высокому риску жестокого обращения и эксплуатации со стороны гуманитарных организаций из-за их положения, спасающихся от конфликта и относительной бесправности.
 - Объясните, что некоторые группы подвергаются более высокому риску определенного вида вреда и жестокого обращения. Спросите участников, кто, по их мнению, наиболее уязвим в их контексте и какому типу насилия они подвергаются.
 - Например, в Румынии представители ЛГБТК+, рома и люди с инвалидностью подвергаются высокому риску жестокого обращения из-за широко распространенной дискриминации в отношении этих групп. Жестокое обращение, включая буллинг и домогательства, в высшей степени допустимы во всех слоях общества, и во время гуманитарного кризиса возрастает риск причинения насилия, поскольку вред может быть продиктован предубеждениями и вредными стереотипами со стороны местных гуманитарных работников и других беженцев⁹.
 - Подчеркните, что большинство беженцев — это женщины и дети, которые, как правило, более уязвимы, особенно в отношении сексуального насилия. Это особенно актуально в украинском контексте, поскольку большинству мужчин

⁹ См. оценку страновых потребностей, проведенную Центром ресурсов и поддержки в области обеспечения безопасности и защиты для стран Восточной Европы.

было запрещено покидать страну, поэтому многие женщины перемещаются одни со своими детьми или пожилыми родителями¹⁰.

- Скажите, что многие из людей, с которыми мы работаем, могут подвергаться жестокому обращению, и мы подробнее рассмотрим, кто уязвим и почему, на Сессии 2.
- Добавьте, что инциденты, связанные с обеспечением безопасности и защиты, могут происходить в офисе, по дороге на работу, на собраниях, мероприятиях, в онлайн-среде, в местах реализации проектов или предоставления услуг по оказанию помощи (назовите места/условия, специфичные для работы вашей организации). Спросите участников, где еще это может произойти в их контексте. Запишите их примеры на флипчарте.
- Покажите **слайд № 9** и объясните, что подразумевается под обеспечением безопасности и защиты. Прочтите определение (или попросите одного из участников прочесть его). Убедитесь, что все понимают определение, и проясните любые возникшие у них вопросы. Упомяните, что многие организации используют более широкое определение обеспечения безопасности и защиты, чем PSEA, поскольку оно охватывает все формы вреда и жестокого обращения, которые отражают множество различных рисков в области обеспечения безопасности и защиты в Восточноевропейском регионе.
- Покажите **слайд № 10 «Почему нарушение обеспечения безопасности и защиты имеет место в гуманитарном контексте?»**. Объясните, что гуманитарная помощь приводила и продолжает приводить ко многим формам жестокого обращения и эксплуатации. Приведите несколько известных в отрасли примеров из СМИ и других общедоступных источников (если есть актуальные примеры из вашего контекста, используйте их).
 - На Гаити, где в ходе реагирования на последствия землетрясения 2010 года дети в местной общине подверглись сексуальному насилию со стороны международных гуманитарных работников (наиболее известной из них была организация Оxfam, но также и со стороны других организаций)¹¹;
 - Медицинская благотворительная организация «Врачи без границ» опубликовала на своем веб-сайте фотографию подростка, пережившего изнасилование в Демократической Республике Конго, и разрешила продажу

¹⁰ Обновленные сведения о гендерном соотношении можно получить в [УВКБ ООН](#).

¹¹ <https://www.theguardian.com/world/2018/jun/15/timeline-oxfam-sexual-exploitation-scandal-in-haiti>

фотографий эксплуатационного характера уязвимых людей, включая детей¹².

- Миротворческая миссия Организации Объединенных Наций в Боснии способствовала торговле людьми. Молодые девушки из Румынии, Украины, Молдовы и других восточноевропейских стран были завезены на службу в ООН и на военные базы в качестве секс-рабынь. В этих случаях были замешаны офицеры из многих зарубежных стран, включая США, Пакистан, Германию, Румынию, Украину, а также государственные подрядчики и местные организованные преступные группы¹³. Это было задокументировано в фильме «Стукачка» (“The Whistleblower”) в 2010 году.
- Сотрудники и консультанты Всемирной организации здравоохранения меняли работу на секс с уязвимыми женщинами в Демократической Республике Конго во время эпидемии лихорадки Эбола в 2021 году.¹⁴

Обратите внимание, что эти примеры не являются единичными случаями. Ненадлежащее поведение случается во всем секторе, в том числе в работе, выполняемой местными организациями-партнерами, международными НПО и Организацией Объединенных Наций.

- Продолжайте презентацию и остановитесь на следующих моментах.
- НПО, ООН и другие гуманитарные организации контролируют доступ к жизненно важным ресурсам и услугам, что создает **дисбаланс власти** между теми, кто работает и представляет организации, и людьми, обращающимися за помощью.
- Существующее неравенство в обществе по гендеру, возрасту, этническому происхождению, религиозной принадлежности и других дискриминационных факторов. В Восточной Европе люди испытывают бесправие из-за целого ряда факторов, таких как миграционный статус, усиливающийся экономический кризис, ксенофобия.
- Неравенство присутствует также внутри НПО и затрагивает также сотрудников и волонтеров.
- Вредные социальные нормы и гендерные стереотипы, влияющие на то, как мы думаем и ведем себя по отношению к другим.

¹² <https://www.theguardian.com/global-development/2022/may/25/medecins-sans-frontieres-condemned-for-profiting-from-exploitative-images>

¹³ <https://www.peacewomen.org/resource/bolkovac-un-tries-cover-peacekeeper-sex-abuse-scandal>

¹⁴ <https://www.thenewhumanitarian.org/news/2021/9/29/WHO-rocked-by-Ebola-sex-abuse-scandal-in-Congo>

- Тот, кто может помочь, имеет власть.
- Обратите внимание, что, к сожалению, некоторые люди — даже те, кто оказывает гуманитарную помощь, — стремятся причинить вред и эксплуатировать людей, обладающих меньшей властью.
- Подчеркните, что **обеспечение безопасности и защиты — это ответственный способ использования властного положения** на личном и организационном уровнях. Вот почему обеспечение безопасности и защиты очень важно в гуманитарной работе, и каждый, кто работает в [название организации] и в более широком секторе, должен придерживаться самых высоких этических норм и стандартов обеспечения безопасности и защиты.
- Подведите итог тому, что участники узнали на первой сессии, и объясните, что тема власти будет рассмотрена более подробно на занятии 2.
- На этом Сессия 1 заканчивается.

Сессия 2. Идентичность, власть, обеспечение безопасности и защиты

Время: 60–70 минут (в зависимости от количества участников и упражнений).
На каждое упражнение отводится 30–35 минут с учетом инструктажа и обсуждения.

Цели обучения

Понять, как разные виды идентичности влияют на привилегии и уязвимости, с которыми сталкиваются участники в контексте их жизни и работы

Понять, как мы воспринимаем власть и привилегии в многочисленных и пересекающихся формах

Понять, как можно использовать интерсекциональность в вопросах обеспечения безопасности и защиты

Методы: упражнения в больших группах, общее обсуждение, краткая презентация

Слайды: 11–14

Раздаточные материалы:

Раздаточный материал 2: Цветок идентичности

Раздаточный материал 3: The Power Walk

Необходимые материалы: Распечатанные раздаточные материалы, нарисованный цветок или рисунок цветка в раздаточных материалах, листы бумаги различных цветов, ручки, флипчарт, клей или клейкая лента, пустая стена.

Примечание для координатора: эта сессия состоит из двух упражнений.

Первое упражнение **«Цветок идентичности»** дает участникам возможность поразмышлять о том, кем они являются и на какие характеристики или идентичности они опираются в своей жизни и работе. При выполнении этого упражнения участники самостоятельно размышляют о привилегиях и власти, которыми они обладают (не обладают). Это также повышает личную и коллективную осведомленность о потребностях, опыте и возможностях различных групп. Эти знания могут быть учтены при разработке и усилении обеспечения безопасности и защиты в работе.

За этим упражнением следует второе упражнение под названием **The Power Walk** («Прогулка во власти»), чтобы участники могли обсудить и поразмышлять о привилегиях, уязвимости и динамике власти в контексте, в котором они живут и работают. Это помогает узнать о различных видах власти в гуманитарной работе и

организациях и то, как характеристики человека влияют на доступ к власти. Примечание. Необходимо достаточно времени и места, например, большое помещение или открытое пространство. Раздаточный материал 3 следует изменить в соответствии с контекстом и выделить конкретные уязвимости. Другой вариант: несколько участников изображают персонажей, а другие смотрят и комментируют.

Руководствуйтесь здравым смыслом и учитывайте временные рамки, чтобы определить, получит ли группа пользу от одного или обоих упражнений. Оба упражнения вызывают дискуссии и требуют достаточного времени, чтобы раскрыть проблемы.

Упражнение 1. Цветок идентичности (Раздаточный материал 2)

Необходимые материалы и пространство: листы бумаги различных цветов, ручки, флипчарт, клей или клейкая лента, пустая стена.

Подготовка

- **Перед началом упражнения** нарисуйте цветок на флипчарте или листе бумаги и прикрепите его на стене. Отметьте на каждом лепестке одну категорию, которая может включать расу/этническую группу, возрастную группу, образование, способность/инвалидность, статус отношений (в браке, в разводе, есть партнер, не состоит в отношениях), гендер, сексуальную ориентацию, класс, географический район (происхождение), географический район (в настоящее время). Центральная часть цветка может представлять национальность человека. См. схему цветка в Раздаточном материале 2. Вариант: нарисуйте цветы на листах бумаги и раздайте участникам перед началом выполнения упражнения.
- Выделите место на стене, чтобы разместить все цветы.

Инструкции для координатора.

- Покажите **слайд № 11**. Ссылаясь на последнюю тему Сессии 1, объясните цели обучения этого занятия. Расскажите, что данная сессия включает выполнение одного или двух упражнений.
- Покажите цветок, который вы нарисовали, или раздайте предварительно распечатанные цветы. Расскажите о цели этого упражнения.
- Попросите каждого участника нарисовать цветок или использовать распечатанный цветок и написать 6–7 личных качеств/характеристик на каждом лепестке (5–10 минут).
- Для всех участников:

- Попросите участников высадить свои цветы в саду (выделите для этого место на стене), прогуляться по саду и посмотреть на другие цветы.
- Пригласите участников вернуться на свои места или встать в круг и провести мозговой штурм чтобы выяснить, какие общие черты и различия увидели участники. Запишите это на флипчарте.
- Объясните, что каждый лепесток представляет собой частицу того, кто мы есть, и подчеркивает разнообразие наших многочисленных характеристик/идентичностей. Пересечения лепестков в середине символизируют разные части нашей идентичности, которые составляют то, кем мы являемся как личности. Скажите, что это называется **интерсекциональностью**.
- Объясните, что каждый лепесток связан с определенными **привилегиями и уязвимостями**: быть женщиной значит провоцировать сексизм и гендерную дискриминацию, определенный цвет кожи провоцирует расизм, более высокий уровень образования может дать авторитет, возможности и более широкий доступ к определенным знаниям. Различные идентичности существуют в каждом из нас и изменяются в течение жизни. Уделите больше времени, чтобы объяснить, как некоторые беженцы, занимавшие властное положение на родине благодаря своей профессии и образованию, сейчас имеют гораздо меньше власти из-за своего статуса беженца.
- Завершите сессию, представив краткий обзор на **слайде № 12 «Применение интерсекциональности в работе»**. Сделайте вывод, что мы можем обрести силу и коллективную власть, определив общие проблемы и стратегии их решения.

Упражнение 2. The Power Walk

Подготовка

- **Перед началом упражнения** ознакомьтесь с персонажами для данного упражнения, перечисленными в **Раздаточном материале 3**, и адаптируйте их, чтобы они лучше отражали контекст вашей работы. Если участников меньше 20, уменьшите количество персонажей так, чтобы не взять слишком много персонажей из одной группы (например: всех, обладающих властью, или всех уязвимых). Важнейшие персонажи отмечены звездочкой (*)
- Вырежьте каждого персонажа (**Раздаточный материал 3: персонажи для упражнения The Power Walk**), которого вы будете использовать в этом упражнении.

- Распечатайте страницу с утверждениями координатора (**Раздаточный материал 3: утверждения координатора для упражнения «Прогулка во власти»**), которые, возможно, вы захотите заранее адаптировать.
- Для этого упражнения требуется достаточно большое пространство, чтобы все могли встать в ряд. **Перед началом упражнения** организуйте пространство в учебном помещении таким образом, чтобы участникам было удобно стоять в ряд и делать шаги вперед и назад. Перейдите в другое помещение, если это возможно.

Инструкции для координатора.

- Покажите **слайд № 13** и объясните цель упражнения.
- Попросите участников встать в ряд и раздайте каждому участнику описание персонажа. Попросите прочитать сведения о персонаже, но **не рассказывать** о нем никому другому.
- Объясните, что вы будете читать ряд утверждений. Если утверждение относится к их персонажу, они должны сделать **один шаг вперед или назад в зависимости от инструкции**. Они должны высказать свое предположение о том, что должен чувствовать обычный человек с таким профилем.
 - Если вы можете заработать достаточно денег, чтобы обеспечить хорошую жизнь себе и своим детям, **сделайте шаг вперед**.
 - Если вы можете контролировать решения, касающиеся вашего тела, **сделайте шаг вперед**.
 - Если у вас есть банковский счет на ваше имя, **сделайте шаг вперед**.
 - Если вы можете получить кредит в банке на открытие бизнеса при условии, что вы этого хотите, **сделайте шаг вперед**.
 - Если вы не боитесь домогательств или дискриминации на рабочем месте, в школе, общине или общественном месте, **сделайте шаг вперед**.
 - Если вам пришлось покинуть свой дом или родной город/место жительства из-за войны, конфликта или преследований, **сделайте шаг назад**.
 - Если вы не можете сказать «нет» партнеру, если он или она просит о сексе, **сделайте шаг назад**.
 - Если вы можете свободно выражать свои политические взгляды, **сделайте один шаг вперед**.
 - Если вы можете получить информацию и доступ к услугам на языке, которым хорошо владеете, **сделайте шаг вперед**.

- Если вам комфортно открыто говорить о своей сексуальной ориентации с незнакомыми людьми, **сделайте шаг вперед.**
 - Если вы не опасаетесь сексуальных домогательств на улице, на работе или в общественных местах, **сделайте шаг вперед.**
 - Если у вас есть право принимать решения в организации, в которой вы работаете, **сделайте шаг вперед.**
 - Если вы обладаете правом принимать политические решения на национальном уровне, **сделайте шаг вперед.**
 - Если вы спокойно можете сообщить о том, что подверглись дискриминации, **сделайте шаг вперед.**
 - Если вы уверены, что ваша организация серьезно отнесется к любой проблеме, поднятой сотрудником, в связи с насилием, эксплуатацией или домогательствами, и проведет расследование, **сделайте шаг вперед.**
 - Если вам неудобно сообщать на работе о том, что что-то, как вы знаете, не так, **сделайте шаг назад.**
 - Если вы несете ответственность по уходу за детьми, больными или пожилыми людьми, **сделайте шаг назад.**
 - Если вы живете в отдаленной местности, сельской местности или вдали от столицы или родом из этих мест, **сделайте шаг назад.**
 - Если вы чувствуете, что ваша сексуальная ориентация или этническое происхождение отрицательно влияет на то, как к вам относятся на работе или в общественном месте, **сделайте шаг назад.**
- После зачитывания всех утверждений попросите участников остаться на местах. Попросите их зачитать описания персонажей, начиная с конца группы и продвигаясь вперед. Поинтересуйтесь, что они чувствовали, двигаясь вперед и назад. Оставьте место для 2–3 человек, особенно тех, у кого уязвимые персонажи.
 - Задайте им следующие вопросы.
 - **Спросите участников впереди, кто они** (например, каковы их персонажи и характеристики). Каково это — быть на виду у всех? Какие характеристики/черты вашей личности позволили вам двигаться вперед? На это повлияли гендер, пол, возраст, экономический статус, этническая принадлежность или что-то еще? Какие привилегии или уязвимости это дает вам? Обладаете ли вы властью и влиянием в этой роли, и над кем вы имеете власть?
 - **Спросите участников позади, кто они** (например, каковы их персонажи и их характеристики). Почему они здесь? (меньше власти и

влияния) Каково это — быть позади? Какие элементы вашей идентичности мешали вам двигаться вперед?

- **Попросите участников** поднять руки, если:
 - они женщины;
 - они мужчины;
 - они принадлежат к этническому меньшинству;
 - у них есть инвалидность;
 - у них другая сексуальная ориентация.

 - **Попросите** участников ответить, кто обладал наибольшей властью во время этой прогулки. Почему так?
 - Может ли чья-то власть или уязвимость измениться? Да, власть и уязвимость динамичны и могут меняться в зависимости от контекста и того, на каком жизненном этапе мы находимся.
 - **Спросите**, кто сообщил бы об инциденте и был бы уверен в том, что организация проведет расследование относительно поступившего заявления. Кто и почему сделал шаг назад при вопросе об обеспечении безопасности и защиты?
- Соберите участников для обсуждения.
 - Подведите итоги работы и обсуждения, используя **слайд № 14**. Ниже приведены сообщения, которые вы можете использовать.
 - Сколько власти имеет человек, зависит от ряда характеристик (гендер, экономический статус, этническое происхождение, работа/роль в организации, другие факторы).
 - Как мы видим, определение власти и уязвимости не является простым. Мы не можем утверждать, что у мужчин больше власти, а все женщины уязвимы, — мы должны рассматривать разные аспекты. Власть может быть видимой (формальное принятие решений, например, правительство или структура внутри организации) и иногда невидимой. Некоторые люди маргинализированы в одном аспекте и привилегированы в других областях.
- Уязвимость — это степень, в которой человек подвержен риску причинения вреда, например: дети и люди, нуждающиеся в уходе, подвержены более высокому риску эксплуатации, лицо со статусом беженца, потерявшее все и зависящее от помощи гуманитарных организаций, также подвержено риску насилия (как мы обсуждали ранее).

- Мы все можем быть уязвимыми в разные периоды жизни (например, в детстве, в пожилом возрасте или когда есть проблемы с психическим здоровьем).
 - Люди становятся уязвимыми, когда существует дисбаланс власти и зависимость (например, люди находятся в чужой стране, они не знают язык, у них нет доступа к деньгам. отсутствует правовой статус и т.д.).
 - Нарушения в области обеспечения безопасности и защиты происходят, когда один человек имеет власть над другими и пользуется этим положением. Это динамика власти, которая формирует гуманитарную работу.
 - Люди, которые обладают меньшей властью и влиянием, больше подвержены риску жестокого обращения и эксплуатации; организации должны признать это и взять на себя обязательства по устранению дисбаланса власти и рисков жестокого обращения на рабочем месте и в программах/услугах.
 - В завершении подчеркните важность обеспечения безопасности и защиты в гуманитарной работе и использования своего положения ответственным и этичным образом.
- Спросите, есть ли вопросы? Дайте время для размышлений над любыми вопросами, относящимися конкретно к контексту участников.
 - Сессия 2 закончена.

Сессия 3. Деятельность организации по усилению системы обеспечения безопасности и защиты

Время: 15 минут	
Цель обучения Дать общее представление о мерах по предотвращению и реагированию в организации	
Методы: презентация	Слайды: 15–16

Примечание для координатора. Эта краткая сессия поможет участникам понять, что они могут ожидать от организации в отношении мер по предотвращению и реагированию. На **слайде № 17** представлены положения, основанные на системе безопасности в МНПО. Однако, всем организациям следует адаптировать предложенные практики с учетом размера организации, ее потребностей и выявленных рисков. Вы можете кратко обсудить каждый раздел и перечислить, что имеется или планируется ввести в вашей организации. Адаптируйте слайд или замените его новым.

Инструкции для координатора.

- Покажите **слайд № 15** и объясните цель занятия.
- Покажите **слайд № 16** и расскажите о системе обеспечения безопасности и защиты в организации, включая политики и меры по предотвращению, сообщению об инцидентах и реагированию.
 - Упомяните, что политики должны способствовать защите прав человека, прав детей и гендерному равенству.
 - Объясните, как важно иметь политики, процедуры и меры для обеспечения безопасности людей, знать, как реагировать на случаи жестокого обращения, обеспечивать четкие инструкции, как себя вести, как соответствовать требованиям законов и доноров и как это поможет в кризисной ситуации.
 - Кратко опишите имеющиеся в вашей организации политики по обеспечению безопасности и защиты.
 - Объясните, что способы сообщения об инциденте должны быть легкодоступными, инклюзивными и конфиденциальными, и что о проблемах, связанных с обеспечением безопасности и защиты в процессе сообщения об инциденте, будет рассказано на Сессии 5.

- В завершение сессии скажите, что мы узнали, в чем заключается ответственность организации по сведению к минимуму риска злоупотреблений, а также как обеспечить надлежащий механизм реагирования. На следующих сессиях мы узнаем, как это выглядит на практике.
- Конец Сессии 3.

Сессия 4. Обеспечение безопасности и защиты на практике: предотвращение

Время: 45 минут (в зависимости от числа участников)

Цели обучения:

- Понять и обсудить ценности, поведение и принципы, которые способствуют предотвращению вреда и жестокого обращения.
- Определить допустимое и недопустимое поведение.

Методы: Презентация, работа в группе, общее обсуждение

Слайды: 17–19

Материалы. Флипчарт, клейкие листки для заметок для участников, печатные экземпляры кодекса поведения (если в организации есть кодекс)

Раздаточные материалы: для упражнения 4В распечатать кодекс поведения организации, если имеется

Примечание для координатора. Первая часть сессии включает упражнение, относящееся к кодексу поведения. Это очень полезно для организации, еще не имеющей кодекса поведения или разрабатывающей его. Это упражнение дает возможность участвовать во всестороннем и коллективном процессе создания одного из наиболее важных документов организации и может стать вдохновляющим опытом для группы.

Если у вашей организации нет кодекса поведения, выберите упражнение 4А «Создание кодекса поведения». Если у вашей организации уже есть кодекс поведения, следуйте инструкциям к упражнению 4В. Убедитесь, что у вас есть распечатанные экземпляры кодекса поведения вашей организации. Еще одним вариантом может быть упражнение 4С «Допустимое или недопустимое поведение» в Приложении. Его можно выполнять в группах, парами или всем вместе. Его можно использовать в дополнение или вместо упражнения 4В.

Упражнение 4А. Создание кодекса поведения

Инструкции для координатора.

- Покажите **слайд № 17** и скажите о том, что кодекс поведения организации является важной составной частью надлежащей практики предотвращения. Объясните, что кодекс поведения представляет собой четкое руководство в отношении того, что является допустимым и недопустимым поведением или практикой в организации, особенно при работе с потенциально уязвимыми

людьми или там, где есть дисбаланс власти. Существование эффективного кодекса поведения, который внедрен и соблюдается, — это большая часть надлежащей практики предотвращения.

- **Работа в группе.** Разделите участников на 3 или 4 группы. Объясните, что каждая группа должна обсудить и согласиться в отношении того, какому поведению они хотели бы способствовать и видеть его в организации и программах/проектах, а также какое поведение они не хотят видеть на рабочем месте и в программах/проектах. Попросите их предложить 3–5 примеров каждой категории и записать все примеры на клейких листках для заметок.
- Каждая группа сделает презентацию своих предложений для всех участников. Поместите листки с записанными примерами поведения на флипчарт и сгруппируйте их по общим ценностям и принципам или там, где они пересекаются.
- Подведите итоги для группы и попросите прокомментировать.
- Скажите участникам, что результаты можно взять за основу для создания кодекса поведения организации. Подчеркните важность их вклада и участия в этом процессе, и что это представляет собой способ коллективного вклада в предотвращение вреда и неэтичного поведения.
- Покажите **слайд № 18** и расскажите о международной защите детей/принципах PSEA, применимых в глобальном гуманитарном сообществе. Упомяните, что эти принципы должны быть отражены в кодексе поведения.
- Спросите участников, есть ли у них вопросы.

Упражнение 4В. Рассмотрение и оценка кодекса поведения

- Раздайте всем участникам экземпляры кодекса поведения организации.
- Разделите участников на 3-4 группы. Участники должны прочесть кодекс поведения и, работая в группах, ответить на следующие вопросы.
- Есть ли какие-то пробелы в кодексе поведения или предложения по улучшению?
- Нужно ли добавить что-то конкретное для вашей организации?
- Через 15 минут попросите каждую группу сделать презентацию предложений или результатов обсуждения. Запишите предложения на флипчарте, подведите итоги для каждой группы и спросите всех, что они думают по поводу этих предложений.
- В завершение скажите, что предложенные улучшения можно использовать для внутреннего пересмотра кодекса поведения.
- Конец Сессии 4.

Сессия 5. Обеспечение безопасности и защиты на практике: сообщение о проблемах и инцидентах в области обеспечения безопасности и защиты

Время: 30 минут

Цели обучения:

- Рассказать о механизмах и принципах подачи жалоб.
- Обсудить общие барьеры, препятствующие сообщению о проблемах в области обеспечения безопасности и защиты

Методы: презентация, обсуждение в маленьких группах, общее обсуждение

Слайды: 20–24

Примечание для координатора. Эта сессия посвящена сообщению о проблемах и инцидентах в области обеспечения безопасности и защиты. Убедитесь, что слайды изменены в соответствии с процедурами подачи жалоб в вашей организации. Вы можете создать дополнительный слайд с обзором процесса получения и обработки жалоб согласно правилам вашей организации, в который можно включить политику защиты от сексуальной эксплуатации и сексуального насилия, обеспечения безопасности и защиты взрослых, защиты детей и др.

Вы можете дополнить эту сессию имеющимися отчетами по вашей организации о случаях злоупотреблений или эксплуатации со стороны гуманитарных работников организаций-партнеров, ООН или персонала других НПО. Напомните участникам, что все гуманитарное сообщество должно внести вклад в предотвращение и реагирование на злоупотребления и эксплуатацию со стороны гуманитарных работников.¹⁵

Как вариант для обучения онлайн или для небольших групп, вы можете проводить обсуждение препятствий для уведомления, используя платформу **Mentimeter** или аналогичную ей, и попросите участников отправить анонимные ответы на вопрос «С помощью одного или двух слов опишите, что, по вашему мнению, является главным препятствием, с которым бы вы столкнулись, сообщая о проблеме, связанной с обеспечением безопасности и защиты». Ответы можно обсудить со всеми вместе.

¹⁵ Перечислите любые механизмы подачи жалоб, имеющее отношение к приведенному здесь контексту.

Инструкции для координатора.

- Покажите **слайд № 20**, ссылка на предыдущую Сессию 3 об ответственности организации за создание механизмов уведомления и ответственности работников сообщать о проблемах и инцидентах в области обеспечения безопасности и защиты, а также о нарушениях кодекса поведения. Объясните, что на этой сессии участники узнают, как сообщать о проблемах, связанных с обеспечением безопасности и защиты в вашей организации.
- Объясните, **у кого должна быть возможность сообщать о проблеме или инциденте в области обеспечения безопасности и защиты**: участники проектов и программ, работники организации, привлеченный персонал, работники организации-партнера и все те, кто вступает в контакт с организацией.
- Упомяните, что разные группы и люди могут отдавать предпочтение разным способам подачи жалоб. Укажите, что работники, участники проектов и получатели услуг должны иметь возможность сообщить о проблеме тому, с кем им удобно общаться. Это означает, что любой член организации может получить сообщение о жестоком обращении, включая случаи сексуального надругательства и эксплуатации.
- Покажите **слайд № 21** и скажите, что возможны разные ситуации, в которых участники могут узнать о насилии или ненадлежащем поведении, возникшем вследствие контакта с вашей организацией:
 - Опыт – это случилось с вами.
 - Вы стали свидетелем инцидента.
 - Вы наблюдаете и подозреваете злоупотребление/эксплуатацию/ненадлежащее поведение работников вашей организации или организации-партнера.
 - Лицо, в отношении которого было совершено злоупотребление/эксплуатация, сообщило вам об этом.
 - Кто-то рассказал вам о предполагаемом злоупотреблении/эксплуатации/ненадлежащем поведении.
- Покажите **слайд № 22**, который вы адаптировали согласно политикам вашей организации, и изложите разные способы сообщения о проблемах и инцидентах в области обеспечения безопасности и защиты в вашей организации.
- Напомните участникам, что, если им станет известно о злоупотреблении, совершенном работником партнерской организации, они также должны сообщить об этом.

- Покажите **слайд № 23** и обсудите с группой, что, по их мнению, является **препятствиями для сообщения об инциденте**. (См. вариант для небольших групп или обучения онлайн.)

Разделите участников на две группы.

- Попросите одну группу обсудить, что может помешать работникам (а также волонтерам и консультантам) сообщить о проблемах, связанных с обеспечением безопасности и защиты в их организации.
- Попросите вторую группу обсудить, почему участники проектов/получатели услуг могут не захотеть сообщить о ненадлежащем поведении.
 - Через 5–10 минут попросите каждую группу сделать презентацию другой группе и обсудите её все вместе.
- Завершите обсуждение кратким перечислением причин, почему люди могут не сообщать о нарушении. Включите в завершение дискуссии примеры препятствий из приведенного ниже перечня:
 - Позор/стигма, особенно сопровождающие сексуальное насилие и домогательство;
 - незнание своих прав;
 - отсутствие власти по сравнению с виновным лицом;
 - отсутствие доверия системе подачи жалоб;
 - боязнь потерять работу;
 - боязнь, что вам никто не поверит, страх, что узнают другие;
 - боязнь угрозы возмездия;
 - возможное незнание, кому сообщить;
 - возможное отсутствие доступа к механизмам подачи жалоб (пожилой человек или человек с инвалидностью и т.д.)
 - отсутствие способов подачи жалоб;
 - страх потерять доступ к помощи от НПО или средствам от донора;
 - люди могут испытывать неловкость, сообщая кому-то, кто принадлежит к другой этнической группе.
- Спросите участников, что можно сделать лучше или по-другому, чтобы уменьшить количество препятствий, запишите их предложения на флипчарте и добавьте, что идеи послужат основой для улучшения механизмов подачи жалоб в вашей организации.
- В завершение сессии, посвященной важным принципам подачи жалоб, перечисленным на **слайде № 24**, обновите слайд согласно политике вашей организации.

- Сообщайте о фактических и подозреваемых происшествиях.
 - О любых подозрениях о случаях жестокого обращения или эксплуатации в отношении детей, произошедших в [название организации], необходимо **сообщать немедленно**.
 - Недопустимо игнорировать происшествия или наблюдения.
 - Случаи нарушения обеспечения безопасности и защиты часто начинаются с небольших инцидентов, которые затем могут обостриться.
 - В обязанности персонала не входит расследование инцидента, только сообщение о проблеме или инциденте.
 - Очень важно соблюдать конфиденциальность. Нарушение конфиденциальности приводит к риску для всех вовлеченных сторон.
 - Если вас что-то беспокоит, и вы сомневаетесь, как себя вести, обратитесь за советом.
- В завершение сессии спросите всех, понимают ли они свою ответственность в отношении способов и принципов уведомления.
 - Отведите время на разъяснение любых вопросов, чтобы убедиться, что всем все понятно.
 - Конец Сессии 5.

Сессия 6. Обеспечение защиты на практике: сообщение о проблемах в области обеспечения безопасности и защиты

Время: 60–70 минут	
Цели обучения <ul style="list-style-type: none">• Сообщить о том, какие действия организация предпринимает в связи с полученными сообщениями.• Помочь участникам на практике понять, как чутко реагировать на раскрытие сексуальной эксплуатации и сексуального насилия и других форм насилия.	
Методы: Презентация, работа в группе, общее обсуждение	Слайды: 25–32 Раздаточные материалы: Раздаточный материал 5: упражнения со сценариями случаев Раздаточный материал 6: реагирование на сообщение о злоупотреблении

Примечание для координатора.

- Важно, чтобы участники понимали, как реагировать, когда кто-то сообщает им о предполагаемом случае насилия, особенно о сексуальном насилии и эксплуатации. Это включает оказание первой психологической помощи (ППП), что может быть полезным в ситуации, когда они сталкиваются с человеком, переживающим эмоциональное потрясение.
- Убедитесь, что вы ознакомились с процессом получения сообщений о нарушениях в области обеспечения безопасности и защиты и управления ими, и подготовьте слайд с описанием этого процесса в вашей организации. Это требуется для того, чтобы показать прозрачность процессов и что действия зависят от характера сообщенных проблем. Постарайтесь сконцентрироваться на основных шагах и приведете примеры.
- Если в организации есть назначенное контактное лицо по вопросам обеспечения безопасности и защиты и (или) гендерного насилия, вы можете включить в сессию краткую презентацию об их роли в сообщении об инцидентах и реагировании.
- В сессию входит практическое упражнение по реагированию при различных сценариях. Разработайте примеры нарушений со стороны работника организации, работника организации-партнера, инцидента, вызванного

действиями стороннего лица, а также инцидента между участниками программы/проекта. См. примеры в раздаточном материале б, которые можно адаптировать.

Инструкции для координатора:

- Начните сессию с объяснения, что кейс-менеджмент является одним из важнейших элементов эффективной культуры и системы обеспечения безопасности и защиты. Подобное обучение и улучшение механизмов подачи жалоб являются неотъемлемой частью процесса создания безопасного места для работников и людей, которым мы помогаем. Объясните цель занятия (как сотрудник должен реагировать на сообщение о нарушении в области обеспечения безопасности и защиты и какие действия организация предпринимает в связи с сообщениями о проблемах и с обвинениями).
- **Реагирование на сообщение о жестоком обращении – работники.** Напомните участникам, что все, кто подверглись жестокому обращению в контексте работы, должны иметь возможность сообщить об этом любому работнику организации. Объясните, что жестокое обращение может быть очень травматическим переживанием, поэтому все работники и волонтеры должны уметь реагировать на сообщение о жестоком обращении чутким образом и обеспечить надлежащую помощь. Меры реагирования должны быть основаны на принципах **подхода, ориентированного на пережившего насилие**.
- Объясните термин «**переживший насилие**»: В гуманитарном секторе те, кто работают со случаями гендерного насилия или защиты детей, часто пользуются термином «переживший насилие» вместо термина «жертва». Термин употребляется для описания любого лица, пережившего жестокое обращение, насилие или эксплуатацию. Этот термин служит укреплению стойкости и силы такого человека. Те, кто оказывают юридические услуги и защищают права человека, могут пользоваться термином «жертва». Вы можете слышать оба термина или даже «жертва/переживший насилие». Подчеркните, что важно, чтобы человек сам для себя решил, как будет лучше, чтобы его называли: «жертва» или «переживший насилие». Спросите на языке обучения, есть ли мало заметные различия между этими двумя терминами или один термин может заменить оба.
- Покажите **слайд № 26** и объясните, что **подход, ориентированный на переживших насилие**, означает следующее. Они находятся в безопасной и благоприятной среде, где отдается приоритет их правам, желаниям и благополучию. Вы можете добавить, что такой подход к реагированию в гуманитарном секторе принят во всемирном масштабе и признается

Межучрежденческим постоянным комитетом – руководящим органом по вопросам гуманитарного реагирования.

- Покажите **слайд № 27** «Подход, ориентированный на лиц, переживших сексуальную эксплуатацию или сексуальное насилие, при работе с такими случаями» и объясните его пункты. Сначала расскажите о том, что действия, направленные на обеспечение нужд лиц, переживших сексуальную эксплуатацию или насилие, способствуют восстановлению, снижают риск дальнейшего вреда и укрепляют способность этих лиц определить и выразить свои потребности и желания. Добавьте, что все действия должны учитывать индивидуальные особенности пережившего насилие, такие как возраст, язык, культура, этническая принадлежность, гендер и пр.
- Объясните, что работающие с детьми сотрудники должны знать специфические принципы, применимые к детям, пережившим насилие, и применять подготовленный вами раздаточный материал.
- Объясните, что в случае, когда человек сообщает, что пережил сексуальную SEA, работники должны оказать первую психологическую помощь до принятия любых других действий. Покажите **слайд № 28** и поясните правило **СМОТРИТЕ, СЛУШАЙТЕ, СВЯЗЫВАЙТЕ**.

– Смотрите:

- Безопасность: проверьте, находится ли человек по-прежнему в опасности; не подвергайте его дальнейшему вреду.
- Оцените основные нужды: выясните, нуждается ли этот человек в еде, теплом одеяле или временном жилье; следы физического насилия могут потребовать медицинской помощи.
- Проверьте, находится ли он в состоянии сильного потрясения: наблюдайте за его языком тела. Это важно для детей, которые могут быть не в состоянии хорошо выразить себя, или для травмированных людей.

– Слушайте:

- Выслушайте человека, чтобы помочь ему успокоиться, не расспрашивайте подробности; помните, что физическая близость может вызвать у него сильный дискомфорт.
- Спросите, что ему требуется и что беспокоит.

– Связывайте:

- Расскажите о способах сообщения о происшедшем и о внутренней и внешней поддержке.

- Помогите с доступом к службам поддержки для решения срочных проблем (например, медицинских).
- Помогите связаться с социальной поддержкой, родными и близкими.
- Обратите внимание на то, что первая психологическая помощь может быть оказана не только профессиональными работниками. Это не является консультированием или терапией. В завершение презентации скажите, что не все люди хотят получить от вас первую психологическую помощь. Спросите человека, если ему требуется ваша помощь, и, если он не заинтересован в разговоре с вами, не принуждайте его.
- Напомните участникам, что первая психологическая помощь может быть оказана при личном присутствии, по телефону и через приложения WhatsApp, Telegram и Zoom.
- **Службы направления.** Объясните, что важным аспектом является помощь с доступом к надлежащим службам поддержки, где пережившим насилие окажут услуги, направленные на их индивидуальные потребности. У организации должен быть перечень местных служб, оказывающих помощь при гендерном насилии и служб по защите детей, а также где можно получить психосоциальную поддержку, медицинскую и юридическую помощь. Необходимо налаживать отношения с такими службами и собирать информацию о качестве их услуг. Покажите пример информации по направлению в соответствующие службы, если у вашей организации имеется такой инструментарий. Проверьте, существует ли такой перечень, составляемый межведомственной рабочей группой по PSEA в вашей стране, и используйте его при обучении. Примечание. Важно понимать, что лица с инвалидностью, мужчины, пережившие насилие, а также члены ЛГБТК-сообществ могут иметь специфические потребности и необходимо это учитывать при направлении в соответствующие службы.
- Покажите **слайд № 29** с примером действий, когда взрослый человек, переживший насилие, рассказывает сотруднику о пережитом сексуальном насилии. Такие действия также возможны при несексуальном насилии. Если ваша организация участвует в работе с детьми, адаптируйте и покажите слайд о сообщении в отношении жестокого обращения с детьми. После презентации раздайте всем участникам Раздаточный материал 5.
- **Реагирование на сообщения о нарушениях в области обеспечения безопасности и защиты – обзор кейс-менеджмента.** Покажите подготовленный слайд со схемой или процессом получения и рассмотрения сообщений о нарушениях в вашей организации и расскажите о них, или продолжите без слайда, используя приведенное ниже объяснение.

- Упомяните, что способы работы с сообщениями зависят от типа сообщенного случая и соответствующей процедуры. Формальный отчет может не понадобиться в **ситуациях, не приводящих к серьезному вреду**, или в случае отдельного инцидента, не причинившего серьезного вреда, с которым разобрались надлежащим образом, например, посредством неформальной беседы или процедуры подачи жалоб. Расследование случаев буллинга на рабочем месте проводится согласно процедуре, предусмотренной политикой антимоббинга или трудовым кодексом. Такие случаи, как обвинение в сексуальном домогательстве, эксплуатации и насилии, должны быть расследованы и сообщены властям, если это требуется.
- Убедитесь, что вы рассказали об **обязательном сообщении о нарушении**. Напомните, что обязательное сообщение о нарушении означает законы и положения, требующие от поставщиков услуг и организации сообщать об актах насилия властям, и объясните требования, касающиеся сообщения о нарушении, действующие в вашей стране. Это должно быть подготовлено до начала проведения обучения.
- Напомните обсуждение в Сессии 1 о том, что лица в организации и вне её могут совершать преступные действия в отношении людей, которых мы хотим защитить от насилия, эксплуатации и домогательств. Объясните, что несмотря на то, что обеспечение безопасности и защиты означает защиту от жестокого обращения и причинения вреда со стороны работников, организация несет ответственность за соблюдение интересов людей, с которыми она работает, и должна принять надлежащие меры в ответ на сообщения о жестоком обращении, не являющегося результатом контакта с деятельностью организации или с ее работниками.
- Если работник (включая волонтеров, стажеров и консультантов) или участник проекта/получатель услуг подвергся насилию со стороны **лица, стороннего по отношению к организации в контексте ее работы** (например донора, сотрудника партнера, посетителя или родителя, приведшего ребенка для участия в проекте «Безопасное пространство для оздоровления и обучения»), то на такие случаи распространяются процедуры организации по подаче жалоб и реагированию на них.
- Когда работник или бенефициар (участник проекта, получатель услуг) подвергся насилию со стороны лица, являющегося **сторонним по отношению к организации** и случай насилия **произошел вне связи с работой** (например, в личной жизни или публичных местах), то политика организации на это не распространяется, однако мы все равно обязаны позаботиться о пострадавшем и помочь с направлением в соответствующие службы, а также к такому случаю

могут применяться требования о сообщении в правоохранительные органы. Организация не вступает в отношения с виновным лицом.

- Ответьте на все вопросы, укажите, что меры и действия по реагированию не всегда очевидны и что к каждому случаю нужно подходить индивидуально.
- Перейдите к последнему упражнению.

Упражнение 4. «Как бы вы поступили, если...».

Подготовка

Перед обучением рассмотрите и адаптируйте случаи, предлагаемые в **Раздаточном материале 5**, к вашей работе/контексту проекта и организации.

Инструкции для координатора.

- Покажите **слайд № 30** и объясните участникам, что теперь мы будем делать упражнения на то, как реагировать в отдельных случаях. Раздайте **Раздаточный материал 6** с руководством по оказанию первой психологической помощи.
- **Работа в группе.** Разделите участников на три или четыре группы (в зависимости от числа обучающихся) и дайте каждой группе пример для обсуждения. Скажите участникам, что сценарии можно разыгрывать по ролям. Поясните, что не всем участникам нужно играть роль, но они могут внести свой вклад, например, предлагая идеи. Напомните участникам о принципе сообщения о нарушении и что действия должны быть ориентированы на переживших насилие.
- **Презентация.** Каждая группа представляет сценарии и меры по реагированию. Рассмотрите меры по реагированию и убедитесь, что они ориентированы на переживших насилие, и что участники воспользовались перечнем действий, которые следует и не следует делать. Комментируйте по необходимости.
- В завершение этой сессии предложите попрактиковаться в применении ППП в **Раздаточном материале 6**. Скажите участникам, что они всегда могут обратиться за советом к контактному лицу или другому человеку в организации, имеющим похожий опыт. Расскажите участникам о полезных ресурсах, с которыми участники могут ознакомиться, и что вы предоставите их по электронной почте после окончания обучения. Рекомендуемые ресурсы указаны в Приложении 2.
- На этом Сессия 6 окончена, и вы можете завершить тренинг.

Завершение тренинга

- Покажите слайд № 31. Попросите участников сесть в круг.

- Обратитесь к участникам с просьбой рассказать, что было для них наиболее ценным в обучении. Запишите все сказанное на флипчарте. Добавьте свои комментарии, если хотите.
- Напомните, что обеспечение безопасности и защиты является обязанностью каждого и все, кто работает в [название организации] и получает от нее помощь, заслуживают чувствовать себя в безопасности, ощущая поддержку и уважение.
- Поблагодарите всех участников за их участие и внесенный вклад и завершите тренинг.
- Сообщите участникам о новостной рассылке Центра ресурсов и поддержки в области обеспечения безопасности и защиты для стран Восточной Европы (RSH EE) и дайте им возможность подписаться на неё, указав свои данные в листе регистрации.
- Раздайте форму для оценки обучения и убедитесь, что все ее заполнили. Скажите, что те, кто прошел полностью обучение и заполнившие форму оценки, могут получить сертификат участника.

Приложение 1. Раздаточный материал

1. Раздаточный материал 1. Примеры программ обучения
2. Раздаточный материал 2. Модель идентичности в виде цветка
3. Раздаточный материал 3. The Power Walk
4. Раздаточный материал 4. Допустимое Недопустимое Поведение
5. Раздаточный материал 5. Примеры вариантов развития событий
6. Раздаточный материал 6. Руководство по реагированию на сообщение о насилии

Раздаточный материал 1. Примеры программ обучения

Вот два примера расписания для курсов обучения. Первый пример — это расписание для однодневного обучения, а второй — для обучения продолжительностью два дня по полдня. Сроки и структура могут быть адаптированы под нужды координатора и участников. Обязательно подготовьте две программы: одну для участников и одну для себя, с примечаниями, включающими пометки к соответствующим слайдам, раздаточным материалам и необходимым материалам.

Предлагаемая программа для курса обучения продолжительностью один полный день

Время	Название сессии	Слайды, раздаточные материалы, материалы
9:00–9:45	Сессия 0. Введение <ul style="list-style-type: none"> • Знакомство • Основные правила • Обзор обучения 	Слайды 1–4
9:45–10:30	Сессия 1. Понимание концепции обеспечения безопасности и защиты	Слайды 5–10
10:30–10:45	<i>Перерыв на кофе/чай</i>	
10:45–12:00	Сессия 2. Власть и обеспечение безопасности и защиты <ul style="list-style-type: none"> • Модель идентичности в виде цветка • The Power Walk 	Слайды 9–11 PM2 и PM3
12:00–13:00	<i>Обед</i>	
13:00–13:15	Сессия 3. Организационная система обеспечения безопасности и защиты	Слайды 15–16
13:15–14:00	Сессия 4. Обеспечение безопасности и защиты на практике: предотвращение <ul style="list-style-type: none"> • Кодекс поведения • Принципы в области обеспечения безопасности и защиты 	Слайды 17–19 PM4
14:00–14:15	<i>Перерыв на кофе/чай</i>	

14:15–14:45	Сессия 5. Обеспечение безопасности и защиты на практике: сообщение об инцидентах <ul style="list-style-type: none"> • Принципы и обязанности • Препятствия для уведомлений об инцидентах 	Слайды 20–24
14:45–14:55	<i>Перерыв на кофе/чай</i>	
14:55–16:00	Сессия 6. Обеспечение безопасности и защиты на практике: меры реагирования <ul style="list-style-type: none"> • Принципы, ориентированные на лица, пережившие сексуальную эксплуатацию или насилие • Сценарии случаев 	Слайды 25–30 PM5 и PM6
16:00–16:15	Завершение обучения	Слайд 31 Формы оценки

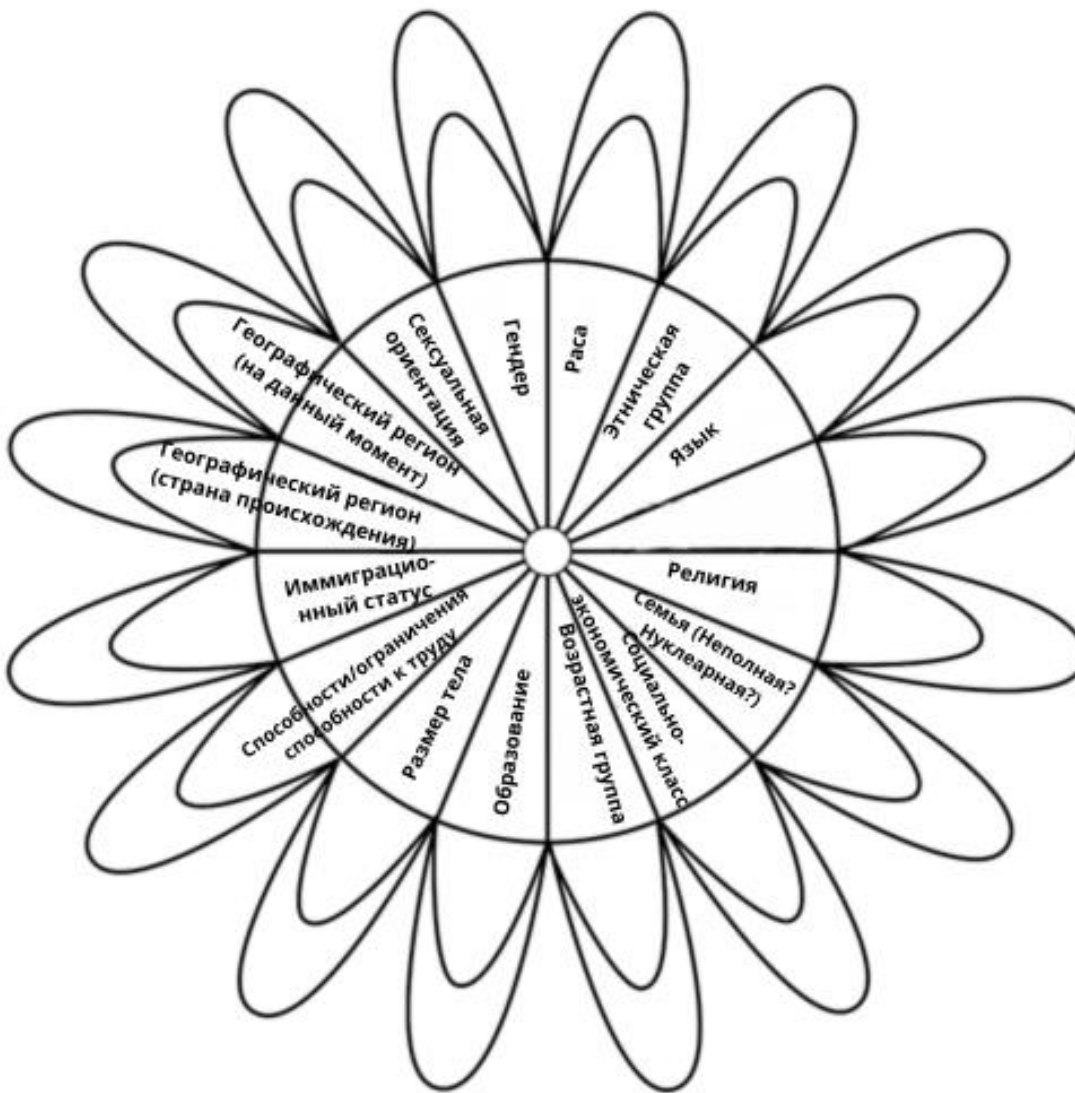
Предлагаемая программа для курса обучения продолжительностью два полдня

Время	Название сессии	Слайды, раздаточные материалы, материалы
ДЕНЬ 1		
9:00–9:45	Сессия 0. Введение <ul style="list-style-type: none"> • Знакомство • Основные правила • Обзор обучения 	Слайды 1–4
9:45–10:30	Сессия 1. Понимание концепции обеспечения безопасности и защиты	Слайды 5–10
10:30–10:45	<i>Перерыв на кофе/чай</i>	
10:45–12:00	Сессия 2. Власть и обеспечение безопасности и защиты <ul style="list-style-type: none"> • Модель идентичности в виде цветка • The Power Walk 	Слайды 9–11 PM2 и PM3
12:00–12:15	Сессия 3. Организационная система обеспечения безопасности и защиты	Слайды 15–16
ДЕНЬ 2		
9:45–10:00	Подведение итогов первого дня и переход ко второму дню	Слайд xx



10:00–11:00	Сессия 4. Обеспечение безопасности и защиты на практике: предотвращение <ul style="list-style-type: none">• Кодекс поведения• Принципы в области обеспечения безопасности и защиты	Слайды 17–19 PM4
11:00–11:15	<i>Перерыв на кофе/чай</i>	
11:15–11:45	Сессия 5. Обеспечение безопасности и защиты на практике: сообщение об инцидентах <ul style="list-style-type: none">• Принципы и обязанности• Препятствия для уведомлений об инцидентах	Слайды 20–24
11:45–12:45	Сессия 6. Обеспечение безопасности и защиты на практике: меры реагирования <ul style="list-style-type: none">• Принципы, ориентированные на лица, пережившие сексуальную эксплуатацию или насилие• Сценарии случаев	Слайды 25–30 PM5 и PM6
12:45–13:00	Завершение обучения	Слайд 31 Формы оценки

Раздаточный материал 2. Модель идентичности в виде цветка



РАЗДАТОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ 3.

Персонажи The Power Walk

Примечание. Следует просмотреть этот материал до начала обучения и адаптировать его к контексту.

1. Женщина, работник НПО, образование высшее, проживает в городе, не замужем, возраст 28 лет*
2. Взрослая женщина, владелец ресторана, имеет двух детей, разведена, подвергается насилию со стороны интимного партнера, возраст 45 лет*
3. Женщина-беженка, проживает в приюте, имеет 2 детей, возраст 30 лет*
4. Девочка с психическим расстройством, занимается арт-терапией, проводимой местной ОГО, возраст 10 лет*
5. Девушка из числа рома, проживает со своим парнем в крупном городе, беременна, возраст 20 лет*
6. Мальчик-подросток, передвигается в инвалидном кресле, принимает участие в общественном проекте, проживает в городе, возраст 14 лет*
7. Молодой мужчина, представитель этнического меньшинства, беженец из зоны конфликта, не говорит на местном языке, возраст 16 лет*
8. Мужчина, работник НПО, образование высшее, женат, проживает в сельской местности, имеет 2 детей, возраст 35 лет*
9. Взрослый мужчина, депутат парламента, органа государственной власти, проживает в столице, женат, имеет 2 детей, возраст 45 лет*
10. Взрослая женщина, преподаватель в университете и политический активист, проживает в городе, замужем, возраст 45 лет
11. Девушка, представитель этнического меньшинства, образование высшее, работает стажером в МНПО в городе, беременна, возраст 18 лет
12. Взрослая женщина, продает поддержанную одежду на городском рынке, вдова, имеет 2 детей, возраст 38 лет
13. Взрослая женщина, руководит проектами по защите прав женщин в сельской местности на добровольной основе, замужем, детей нет, возраст 40 лет
14. Девушка, учится в школе, родители испытывают финансовые трудности, планирует прервать обучение в школе/университете, чтобы начать работать, возраст 18 лет
15. Девушка, принуждалась к занятию проституцией, проживает в городе, возраст 19 лет

16. Девочка-подросток, разлучена со своей семьей, проживает в лагере беженцев, возраст 15 лет
17. Мужчина, скрытый гей, работает в местном администрации в муниципалитете, возраст 35 лет
18. Взрослый мужчина, инвалид-ампутант, беженец, не работает, проживает один в сельской местности, возраст 66 лет
19. Мужчина, работает водителем в международной НПО, женат, имеет маленького ребенка, проживает в городе, возраст 27 лет
20. Взрослый мужчина, работает юристом по правам человека в ООН, проживает в столице, возраст 50 лет
21. Мужчина, работает охранником в приюте для беженцев, возраст 25 лет
22. Молодой человек, образование высшее, работает стажером в государственной НПО в городе, возраст 21 год

Раздаточный материал 4. Допустимое или недопустимое поведение

Вариант для дополнения или замены упражнения 36. Допустимое и недопустимое поведение [[Раздаточный материал 4](#)]

Подготовка:

- Просмотрите и адаптируйте эти примеры, чтобы они соответствовали работе вашей организации и организационному кодексу поведения или политике обеспечения безопасности и защиты. Заранее продумайте свои ответы. Обсудите примеры и ответы с другим ответственным лицом в вашей организации, например, с менеджером по персоналу или координатором программы/проекта.
- Измените название упражнения на **слайде №17**.

Инструкции для координатора:

- Попросите участников разбиться на небольшие группы или пары [в зависимости от количества участников]. Раздайте каждой группе примеры поведения, которые вы заранее подготовили и распечатали. Попросите участников обсудить в группах/парах каждый пример и решить, демонстрируется ли в нем:
 - допустимое или недопустимое поведение,
 - какой это вид нарушения, или к какому нарушению оно может привести [например: сексуальное домогательство, дискриминация, буллинг и т.д.], и обоснуйте свое решение.
- Перейдите к проведению пленарного заседания, узнавая о решениях, принятых в группах по каждому типу поведения.

Завершите сессию, упомянув, что мы изучили способы поощрения этичного поведения по отношению к людям, которым мы оказываем помощь, с которыми мы работаем и взаимодействуем. Упомяните о необходимости сообщения о любых нарушениях кодекса поведения, а также иных опасениях в области обеспечения безопасности и защиты и о том, что этот вопрос будет освещен на следующей сессии.

Обсудите в парах и решите:

- является ли такое поведение приемлемым или нет,
- какой это вид нарушения, или к какому нарушению оно может привести (например: сексуальное домогательство, дискриминация, буллинг и т.д.),
- обоснуйте свое решение.



Примеры	Приемлемо? Да/Нет	Почему?	К какому виду насилия это может привести?
<p>1. Волонтер-мужчина дал совет 17-летней женщине-беженке, которая была очень расстроена и плакала из-за того, что не может найти работу. Волонтер взял ее за руки и старался ее успокоить. Волонтер также обнял ее, чтобы утешить. Она не противилась этому. Волонтер также сказал ей, что он постарается помочь ей быстрее устроиться на работу.</p>			
<p>2. Руководительница раскритиковала сотрудницу, занимающуюся уборкой, в офисе на глазах у всех.</p>			
<p>3. Руководительница смеется над акцентом иностранной женщины-практикантки на групповом совещании.</p>			
<p>4. 25-летний мужчина, координатор грантов, возвращается в офис со встречи с представителем организации-партнера. Финансовый директор просит его поработать в этот же вечер над подготовкой финансового аудита. Он говорит, что не будет возмещать мужчине командировочные расходы, если тот не останется допоздна на работе.</p>			
<p>5. Сотрудник-мужчина имеет обыкновение обсуждать свою интимную жизнь в офисе, и также ему нравится рассказывать пошлые анекдоты. Большинство сотрудников считают его смешным и забавным парнем и не обращают на это особого внимания. Несколько женщин считают его поведение неподобающим.</p>			
<p>6. Коллега-мужчина настойчиво предлагает своей напарнице выпить с ним чашечку чая после работы. После отказа напарницы он говорит, что он считал их друзьями, и</p>			



<p>начинает плохо отзываться о ней в присутствии других людей в офисе, называя ее высокомерной.</p>			
<p>7. Консультант был нанят для проведения оценки проекта и удовлетворения требований бенефициара. Это предполагает посещение консультантом разных стран, в которых он в течение трех дней будет проводить собеседования с бенефициарами. По вечерам консультант посещает бары и пользуется платными услугами секс-работниц.</p>			

Раздаточный материал 5. Сценарии случаев нарушения обеспечения безопасности и защиты

Участники программы сообщают о нарушениях со стороны сотрудника.

Вы являетесь координатором проекта «Безопасное пространство для оздоровления и обучения». На одном из ваших визитов по проекту мальчик-подросток пожаловался на то, что сотрудница по проекту насмехалась над ним. Во время разговора с ней по этому поводу она разозлилась и потребовала рассказать ей, кто сообщил вам об этом. Она назвала имя мальчика, который, по ее мнению, рассказал вам это, и предупредила о том, что он постоянно что-то выдумывает. Что делать?

1. Обеспокоенность по поводу сексуального домогательства по отношению к сотрудникам-женщинам со стороны сотрудника-мужчины на рабочем месте

Вы являетесь старшим сотрудником и замечаете, что две младших сотрудницы выглядят расстроенными и замкнувшимися в себе, но вы не знаете почему. Одна из них разговаривает с другой женщиной, ее коллегой, и признается, что менеджер по персоналу, мужчина, отпускает в их адрес комментарии, например: «Ты хорошо выглядишь в этой облегающей одежде». Однако она не желает делать официальное заявление, поскольку она беспокоится по поводу возможной потери работы в случае сообщения об этом. *Что делать?*

2. Участница программы сообщает о сексуальном насилии, совершенном работником местного органа власти

Вы являетесь координатором проекта с участием юных беженцев. Девушка-участница проекта хочет поговорить с вами по окончании семинара в рамках проекта. Она сообщает, что она подверглась сексуальному насилию, совершенному несколько недель назад работником местного органа власти, который также принимает участие в проекте. *Что делать?*

3. Беспокойство, высказанное сотрудником организации-партнера, по поводу поведения директора этой организации

Вы являетесь координатором партнерских программ в вашей организации, и при посещении места, где проходит реализация проекта с партнерской организацией, молодая сотрудница говорит вам, что директор предложил ей повышение на работе, но он приглашает ее встретиться после работы, чтобы обсудить это, и сказал ей никому об этом не говорить. *Что делать?*

Раздаточный материал 6. Руководство по реагированию на сообщение о насилии

Примечание для участника. Данное руководство поможет освоить навыки оказания первой психологической помощи, которая является важным инструментом в случаях, когда кто-то сообщает вам о том, что он или она подверглись сексуальному насилию. Также его можно использовать при раскрытии случаев несексуального насилия. Если вы заинтересованы в улучшении своих навыков реагирования, просмотрите удобный для пользователя **Карманный справочник для работников гуманитарных учреждений** (Pocket Guide for Humanitarian Practitioners), содержащий пошаговое руководство на разных языках.

Что следует делать, чего не следует делать и что говорить при получении сообщения о насилии

СЛЕДУЕТ	НЕ СЛЕДУЕТ
<ul style="list-style-type: none"> • Сохранять спокойствие и помочь собеседнику сохранять спокойствие. • Постараться найти тихое место для разговора, где вас никто не сможет услышать. • Слушать внимательно и задавать вопросы только для уточнения полученной информации (не следует спрашивать о подробностях). • Заверить собеседника в том, что, сообщая о насилии, он(а) все делает правильно. • Сообщить собеседнику о том, что вы можете сделать, чтобы помочь, и рассказать, что вы предпримите дальше. • Предоставлять информацию в понятной этому человеку форме — пользуйтесь простым языком. • Уважать конфиденциальность этого человека и сохранять конфиденциальность его истории (и рассказать о требованиях по 	<ul style="list-style-type: none"> • Паниковать. • Оставлять жалобу без внимания. • Обещать не рассказывать об этом больше никому или говорить, что вы будете держать это в тайне. • Высказывать негативные комментарии в адрес обвиняемого лица. • Выдвигать предположения или строить домыслы. • Давать ложные обещания или ложные заверения в конфиденциальности информации. • Раскрывать подробности обвинения кому-либо еще, за исключением контактного лица по вопросам обеспечения безопасности и защиты или иного соответствующего лица в рамках организации. • Давать советы относительно того, что этому человеку «следует делать», кому следует «сообщить» или к кому «обратиться».

обязательному уведомлению соответствующих органов).

- Иметь представление о собственных предубеждениях. Если кто-то сообщает о сексуальном насилии или домогательстве, подчеркнуть, что его (ее) вины в случившемся нет.
- Уважать конфиденциальность собеседника.
- Подробно записывать детали услышанного. Цитировать слова собеседника для описания инцидента.
- Внимательно выбирать, с кем обсуждать или кому сообщать эту информацию, чтобы избежать риска причинения дальнейшего вреда лицу, пережившему сексуальную эксплуатацию или насилие. Объяснить это лицу, пережившему сексуальную эксплуатацию или насилие, в каждом конкретном случае, получив его согласие, прежде чем поделиться этой информацией с кем-либо еще.
- Обратиться за помощью или проконсультироваться, если вам нужна помощь.

Ограничивать передачу информации и направление к другим лицам при получении согласия.

Примеры того, что нужно говорить при оказании первой психологической помощи¹⁶

СМОТРИТЕ

- Вам комфортно в этом месте? Может быть, есть другое место, где вы будете чувствовать себя лучше? Комфортно ли вам разговаривать в этом месте?
- Хотите воды? Пожалуйста, располагайтесь как вам будет удобно.

¹⁶ Адаптировано из справочника Межучрежденческого постоянного комитета «Как оказывать поддержку лицам, пережившим гендерное насилие в случае отсутствия специальных служб помощи в вашем регионе» (*How to support a survivor of gender-based violence when there is no GBV actor in your area*) (2018)

СЛУШАЙТЕ

- Чем я могу вам помочь?
- Как сотрудник [организация], я обязан сообщить о должностном нарушении, допущенном сотрудником или иным лицом, связанным с нашей организацией. Я гарантирую конфиденциальность ваших персональных данных [имя и фамилия] и не буду упоминать их, но мне может потребоваться сообщить о случившемся. Вся информация является строго конфиденциальной. Пожалуйста, рассказывайте мне то, что вы хотите рассказать.
- Не чувствуйте давления, чтобы принять решение прямо сейчас. Вы можете все обдумать, и у вас всегда есть возможность изменить свое решение в будущем.
- Вам не обязательно рассказывать мне о пережитом опыте, чтобы я мог предоставить вам информацию о том, какая помощь вам может быть предоставлена.
- Мне очень жаль, что это произошло с вами.

СВЯЗЫВАЙТЕ

- Я дам вам всю имеющуюся у меня информацию. Существуют люди/организации, которые могут оказать помощь вам и (или) вашей семье. Хотите ли вы узнать о них?
- Вы можете сообщить об этом инциденте, и я или другой сотрудник организации сможет оказать вам помощь, если вы этого хотите. Ниже приведен порядок действий. Я не могу разговаривать ни с кем от вашего имени, чтобы попытаться разрешить ситуацию.
- Вот контактная информация о службе помощи, включая местоположение и часы работы. Услуги предоставляется бесплатно.
- Есть ли кто-нибудь, кому вы доверяете и можете обратиться за поддержкой, может быть, друг или член семьи? Хотите ли вы воспользоваться моим телефоном, чтобы позвонить человеку, в котором вы сейчас нуждаетесь?

Приложение II: Ресурсы и инструменты

В список ниже включены ресурсы, которые могут быть использованы во время подготовки и адаптации контента.

Тема	Ресурс
Гендерные проблемы, гендерное насилие	Европейский Институт гендерного равенства, 2013, <i>A study of collected narratives on gender perceptions in the 27 EU Member States</i>
	Адаптировано из справочника Межучрежденческого постоянного комитета (IASC), 2018, <i>«Как оказывать поддержку лицам, пережившим гендерное насилие в случае отсутствия специальных служб помощи в вашем регионе»</i> Пошаговая инструкция на разных языках, включая румынский, украинский и польский.
	Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (OSCE), 2018, <i>OSCE-led Survey on the Well-being and Safety of Women in South Eastern Europe and Eastern Europe</i> Заключения по опросу по изучению насилия против женщин и девушек в Восточной Европе.
Защита детей	Keeping Children Safe, (без даты) <i>The International Child Safeguarding Standards and How to Implement Them</i> Устанавливает четыре международных стандарта защиты детей и их применение.
Дискриминация	Центр ресурсов и поддержки в области обеспечения безопасности и защиты (RSH) в Восточной Европе, 2022, <i>Обеспечение безопасности и защиты сообщества рома в Украине и в условиях беженства в Польше, Румынии и Молдове.</i> Краткий обзор дискриминации в отношении сообщества рома в рамках помощи беженцам из Украины.
Психологическая поддержка	Международный Комитет Красного Креста (IFRC): <i>Центр психологической поддержки.</i> Широкий спектр полезных ресурсов и инструментов для обеспечения персонала и волонтеров IFRC: <i>Let's Talk about Psychological First Aid</i>
	Короткое видео на украинском языке о первой психологической помощи
Терминология	CLEAR Global <i>Глоссарий PSEA, Многоязычный глоссарий терминологии PSEA на 32 языках.</i>

