

# Посібник фасилітатора

Основи забезпечення для організацій  
громадянського суспільства у Східній  
Європі

Березень 2023 р.



# Зміст

<b>Вступ .....</b>	<b>4</b>
Про курс навчання.....	4
Для кого цей курс? .....	4
Про навчальний пакет .....	4
Програма курсу.....	5
Підготовка до курсу .....	6
Створення безпечного навчального середовища для участі.....	8
Робота зі складними учасниками, темами та запитаннями .....	8
Інші моменти для розгляду .....	10
<b>Заняття 0: Вступ.....</b>	<b>10</b>
Навчальні цілі .....	10
Створення безпечного простору для навчання .....	12
Встановлення основних правил .....	12
<b>Заняття 1: Розуміння поняття «убезпечення» .....</b>	<b>14</b>
<b>Заняття 2: Ідентичність, влада, ubezpieczenia.....</b>	<b>22</b>
Вправа 1: Квітка ідентичності [Роздатковий матеріал 2].....	23
Вправа 2: Power Walk.....	24
<b>Заняття 3: Організаційні методи для посилення системи захисту .....</b>	<b>28</b>
<b>Заняття 4: Убезпечення на практиці: Запобігання.....</b>	<b>29</b>
Вправа 4А: Що таке кодекс поведінки .....	29
Вправа 4В: Огляд та оцінка Кодексу поведінки.....	30
<b>Заняття 5: Убезпечення на практиці — повідомлення про проблеми та інциденти щодо ubezpieczenia .....</b>	<b>31</b>
<b>Заняття 6: Убезпечення на практиці — реагування на проблеми з ubezpieczeniami .....</b>	<b>35</b>



EASTERN  
EUROPE  
HUB



Закриття курсу .....	40
<b>Додаток 1: роздатковий матеріал .....</b>	<b>41</b>
Роздатковий матеріал 1: Зразки планів тренінгів .....	42
Роздатковий матеріал 2: Квітка ідентичності .....	45
<b>Примітка: Їх слід переглянути перед курсом і адаптувати до контексту. ....</b>	<b>46</b>
Роздатковий матеріал 4: Прийнятна неприйнятна поведінка.....	48
Роздатковий матеріал 5: Ситуаційні сценарії убезпечення від зловживань.....	51
Роздатковий матеріал 6: Інструкції щодо реагування на повідомлення про порушення.....	52
<b>Додаток II: Ресурси та інструменти .....</b>	<b>55</b>

# Вступ

## Про курс навчання

Цей курс знайомить учасників з основними принципами забезпечення. Метою курсу є надати учасникам розуміння концепції забезпечення, чинників зловживань у гуманітарному контексті, захисту прав і обов'язків персоналу, а також організаційних підходів до запобігання і реагування на інциденти щодо забезпечення.

Курс не охоплює розробку та впровадження організаційної системи забезпечення, а також те, як інтегрувати заходи щодо забезпечення в діяльності та програмах. Він підійде для керівництва, лідерів та іншого персоналу, відповідального за конкретні обов'язки щодо забезпечення, наприклад, керівників програм/проектів/координаторів, відповідальних осіб з забезпечення, персоналу з відділу кадрів.

## Для кого цей курс?

Курс підходить для співробітників і волонтерів у вашій організації, які не пройшли навчальні курси щодо забезпечення або захисту від сексуальної експлуатації та жорстокого поводження [PSEA]. Він також підходить для тих, хто хоче оновити та покращити свої знання з забезпечення. Цей курс можна використовувати як складову становлення нового персоналу або регулярного підвищення кваліфікації для персоналу.

Рекомендується, щоб кількість учасників курсу не перевищувала 25 осіб через характер участі в ньому. У великих групах буде дуже важко досягти навчальних цілей, оскільки предмет потребує сприятливого та конфіденційного середовища. Курс також принесе користь членам різних галузевих команд, щоб представити перспективи та досвід у різних організаційних функціях.

## Про навчальний пакет

Навчальний пакет має стати корисним інструментом для недержавних організацій [НДО] у Східній Європі, які беруть участь у реагуванні на війну в Україні та біженців. Він призначений для навчання персоналу та волонтерів забезпеченню від шкоди та жорстокого поводження. Навчальні матеріали були адаптовані з **Міжнародного центру ресурсів та підтримки з забезпечення** і включають низку ресурсів

міжнародних неурядових організацій, ООН, міжкультурного навчання, а також власні матеріали консультантів.

Пакет містить навчальний посібник, слайди PowerPoint, роздаткові матеріали [у Додатку 1] і список корисних ресурсів і рекомендованих подальших курсів [Додаток 2]. Слайди та роздаткові матеріали можна додатково адаптувати відповідно до конкретного контексту, потреб організації та навчання персоналу.

Пакет був розроблений Юстиною Гербут, консультантом з забезпечення Центру ресурсів та підтримки з забезпечення для Східної Європи, за участю Сари Мартін, радника з розвитку потенціалу захисту для RSH EE. Цей навчальний пакет вперше було апробовано в Польщі в листопаді 2022 року, а потім адаптовано на основі оцінок учасників пілотного проекту. Пілотний проект проводився за участю місцевих співробітників НДО, які співпрацювали з міжнародною НУО Project HOPE.

Навчальний посібник було написано англійською мовою та перекладено CLEAR Global польською, румунською, російською та українською мовами.

## Програма курсу

Програма курсу поділена на 5 занять і передбачає різноманітні навчальні методи, включаючи презентації, пленарні дискусії, групові та індивідуальні заходи. Кожне заняття пояснюється в цьому пакеті з покроковими інструкціями, відповідними слайдами PowerPoint і роздатковими матеріалами.

Курс може тривати до семи годин і довше, у випадку використання послуг перекладачів. Його можна проводити протягом одного дня АБО протягом двох днів поспіль.

Рекомендується спланувати власний графік відповідно до потреб. Програма курсу складається з п'яти занять, які підсумовані в таблиці нижче:

Заняття	Огляд матеріалів
Заняття 0: Вступ	Це заняття присвячене ознайомленню учасників і навчальним цілям, встановленню основних правил і створенню безпечного навчального простору.

<p>Заняття 1: Розуміння поняття убезпечення</p>	<p>Це заняття досліджує розуміння різних типів насильства, експлуатації та домагань. Воно знайомить з основними концепціями забезпечення та пояснює, чому це важливо в гуманітарній діяльності. У ньому також роз'яснюється, що означає забезпечення та що його зумовлює.</p>
<p>Заняття 2: Ідентичність, влада та убезпечення</p>	<p>Це заняття присвячене витокам зловживань щодо забезпечення. Воно відображає соціальні норми та гендерні стереотипи, які формують контекст роботи організації та ширшу гуманітарну допомогу. Воно знайомить учасників з концепцією інтерсекційності та встановлює зв'язок між зловживанням владою та забезпеченням.</p>
<p>Заняття 3: Система організації убезпечення</p>	<p>Ця сесія містить огляд практик запобігання та реагування у сфері забезпечення, які використовуються організаціями в усьому світі</p>
<p>Заняття 4: Убезпечення на практиці: Запобігання</p>	<p>Це заняття досліджує цінності та поведінку, які підтримують сильну культуру забезпечення. Воно допомагає учасникам визначити неправильну поведінку, яка може призвести до насильства.</p>
<p>Заняття 5: Убезпечення на практиці: Повідомлення</p>	<p>Це заняття охоплює принципи звітування та основи того, як повідомляти про проблеми або інциденти щодо забезпечення. Воно досліджує загальні перешкоди для звітування.</p>
<p>Заняття 6: Убезпечення на практиці: Реагування</p>	<p>Це заняття ознайомить учасників із реакцією на сексуальну експлуатацію, насильство та домагання, зосереджене на тому, хто це пережив, і допоможе учасникам відпрацювати способи реагування. Воно</p>

містить загальний огляд вирішення ситуацій..

## Підготовка до курсу

- **Фасилітація:** Виберіть фасилітатора з досвідом проведення або спільного проведення курсу та, в ідеалі — з досвідом роботи в сфері убезпечення або пов'язаних з убезпеченням тем, такими як гендерне насильство, боротьба з дискримінацією або захист дітей. Корисно мати двох фасилітаторів, які допомагатимуть організувати час протягом курсу або записувати ключові моменти з груп обговорення, реєстрації та діяльності зі зворотного зв'язку, а також запобігати втомі.
- **Адаптація матеріалів:** Ключ до якісного курсу полягає в адаптації та модифікації навчальних матеріалів [слайдів, роздаткових матеріалів] таким чином, щоб вони відповідали роботі вашої організації та контексту, в якому ви працюєте. Ви повинні задовольнити навчальні потреби учасників, з якими працюватимете, і використання конкретних прикладів допоможе їм швидше зрозуміти концепції.
  - Обов'язково заздалегідь прочитайте інструкції з підготовки до кожної вправи та адаптуйте або роздрукуйте всі матеріали.
  - Обов'язково включайте поточні механізми звітності щодо сексуальної експлуатації та жорстокого поводження, а також убезпечення у вашій організації та в контексті презентації і звертайтеся до чинного законодавства вашої країни щодо обов'язкового звітування. За потреби зверніться за порадами щодо цього до відповідних правозахисних організацій.
  - Дуже корисно збирати статистичні дані про насильство та дискримінаційні практики та поведінку, характерні для країни та робочого контексту вашої організації, щоб переконати тих, хто протистоїть цій темі. Перегляньте Додаток II, щоб дізнатися про деякі джерела отримання даних.
  - Якщо ваша організація передбачає роботу з дітьми, проконсультуйтеся з фахівцем із захисту дітей, відповідним координатором у вашій організації, робочою групою з питань захисту дітей або запросіть спеціаліста з питань захисту дітей провести цей розділ курсу.
- **Мова:** Якщо курс проводитиметься з усним послідовним перекладом, передбачте додатковий час на підготовку та проведення письмового та усного перекладу. Перед курсом обов'язково виділіть час для обговорення з перекладачем питання

термінології та того, як ви працюватимете під час курсу. Виберіть перекладача, який має досвід або принаймні добре розуміє предмет, ґендерно зумовлене насильство, захист дітей або права людини. Зарезервуйте час для перекладачів, щоб також проаналізувати оцінки.

- **Місце проведення та харчування:** Багато учасників працюють над проектами більше року і, можливо, дуже втомилися від роботи. Проведення курсу може бути шансом оживити їх, а наявність хорошого місця для навчання може допомогти їм дізнатися про нові ідеї. Виберіть місце, яке забезпечує комфорт і достатньо простору для всіх учасників. Воно повинно добре провітрюватись і мати природне освітлення, якщо це можливо, а також простір для групових занять або додаткові кімнати для використання. Організуйте здорові, різноманітні, поживні закуски, воду, чай, каву та їжу, якщо можливо. Забезпечення учасників кавою/чаєм та здоровими закусками під час кожного заняття допоможе їм присвятити свій час та енергію роботі в групі.
- **Емоційна підтримка:** Деякі учасники можуть зреагувати на тригерне для них обговорення зловживань владою, сексуальних домагань і жорстокого поводження та інших тем, і вони можуть забажати отримати підтримку після семінару. Заздалегідь підготуйте список служб підтримки та координаційних центрів у ваших організаціях, щоб поділитися з учасниками під час курсу. Переконайтеся, що послуги доступні мовою, якою розмовляють ваші учасники. Поділіться цими ресурсами, навіть якщо ніхто про них не просить, оскільки учасники можуть використовувати їх у майбутньому.
- **Матеріали:** Зберіть всі необхідні матеріали заздалегідь. На всіх заняттях вам знадобиться ноутбук і проектор, щоб презентувати слайди Power Point. Завчасно переконайтеся, що він працює. Наявність фліпчарту з підставкою або дошки з маркерами, барвистих листівок, паперу — це добре для відстеження групових обговорень. Надайте учасникам ручки чи олівці, а також переконайтеся, що у вас є роздруковані роздаткові матеріали та посібник для фасилітатора перед курсом. Також корисно придбати скотч/стрічку для приклеювання аркушів до стіни.

## Створення безпечного навчального середовища для участі

Ретельна підготовка, яка забезпечує позитивне та сприятливе навчальне середовище на семінарі, може допомогти учасникам впоратися з будь-якими складними чи незручними відчуттями, які можуть виникнути під час виконання вправ. Підтримуюче та безпечне (фізично, соціально та емоційно) навчальне середовище є важливим для



ефективної та шанобливої роботи з різними аудиторіями та сприяння навчанню. Це особливо важливо під час розгляду складних і делікатних тем і ситуацій, таких як ті, що можуть виникнути у зв'язку з забезпеченням. Перегляньте Сесію 1, щоб отримати покрокові вказівки щодо створення безпечного навчального простору в цьому тренінгу.

## Робота зі складними учасниками, темами та запитаннями

Незалежно від того, наскільки обізнаними чи підготовленими можуть бути фасилітатори, коли вони перейдуть до проведення курсу, завжди буде існувати ймовірність елемента непередбачуваності або складних обмежень. Мабуть, найчастіше фасилітатори мають справу зі складними учасниками, темами та запитаннями. Нижче наведено кілька порад щодо вирішення цих проблем.

**Коли учасники виключно поведуться**, вони заважають навчанню групи та ризикують зірвати курс. Хоча складна поведінка може відрізнитися залежно від особистості та контексту, нижче наведено список різних персонажів, які найчастіше зустрічаються в навчальному середовищі (сподіваємось, не всі одразу!), з якими ви можете зустрітися під час занять.

- *Балакун* — людина, яка завжди має що додати або любить говорити довго, залишаючи мало можливостей чи місця для інших.
- *Опонент* — людина, яка постійно не погоджується з усім або сперечається про все, і часто неконструктивно.
- *Всезнаючий* — людина, яка вважає, що вже все знає, і намагається вести дискусію.
- *І, нарешті, той хто нарікає* — має негативну думку про все та постійно скептично ставиться до того, що можна зробити.

Нижче наведено кілька корисних порад щодо роботи з кожним із цих типів. Розуміння того, що часто деякі з цих форм поведінки співіснують і, можливо, перетинаються, допоможе застосовувати відповідні поради до більш ніж одного типу.

Поведінка	Поради щодо поводження
<i>Балакун</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Визнайте внесок людини</li> <li>● Запросіть інших втрутитися та поділитися своїми поглядами</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Заохочуйте учасників вийти із зони комфорту та слухати, коли їм подобається говорити, і говорити, коли їм подобається слухати, на початку заняття</li> <li>• Призначте людині роль слухача, наприклад, нотатника, ведучого групи, хронометриста тощо.</li> </ul>
<i>Опонент</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Шанобливо визнайте погляди і думку людини</li> <li>• Запросіть інших поділитися своїми точками зору та запитайте їх думки</li> <li>• Ставте додаткові запитання з наміром викликати подальші (позитивні) роздуми</li> </ul>
<i>Всезнаючий</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Визнайте знання та досвід людини</li> <li>• Попросіть людину поділитися більше з рештою учасників</li> <li>• Призначте особі роль, яка дозволить їй привернути увагу, якої вона потребує (наприклад, попросити її підготувати презентацію або провести заняття, якщо це доцільно)</li> </ul>
<i>Той, хто нарікає</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Запросіть інших поділитися своїми поглядами та запитайте їхні думки</li> <li>• Покладайтеся на позитивні погляди та думки, а також перефразуйте та переформулюйте негативні думки під час фасилітації</li> <li>• Покажіть «іншу сторону медалі»</li> </ul>

## Інші моменти для розгляду

Поширена помилка, яку люди роблять, плануючи семінари, полягає в тому, що вони переповнюють порядок денний. Через це учасники відчують себе втомленими, нездатними сприймати нове навчання та нездатними подумати про те, як таке навчання стосується їхнього власного життя. Важливо дати учасникам час і простір «дихати» під час семінару. Неформальна соціальна взаємодія та обмін інформацією про навчальні матеріали поза межами цілі семінару важливі для засвоєння інформації та навчальних матеріалів. Перерви дозволяють розуму розслабитися, краще обдумати та засвоїти нову інформацію. Як зазначалося вище, курс можна проводити два дні поспіль. Є два зразки порядку денного у [роздатковому матеріалі 1](#).

# Заняття 0: Вступ

Час: 30-40 хв [В залежності від кількості учасників]

## Навчальні цілі

- познайомитися
- ознайомити учасників із цілями навчання
- створити безпечний простір для навчання

Метод: Вправи в малих групах,  
пленарне обговорення, презентація

Слайди: 1-4

**Примітка для фасилітатора:** Представлення як фасилітаторів, так і учасників — гарна нагода почати курс позитивно, навіть якщо учасники працюють разом в одному офісі. Важливо, щоб знайомство було приємним і привабливим, враховуючи, що деякі учасники, можливо, вже знають один одного в професійному плані, але можуть бути зацікавлені в тому, щоб поділитися іншими аспектами щодо себе (наприклад, діяльністю, якою вони люблять займатися, особистим досвідом щодо гендеру<sup>1</sup> тощо), а також мотивацією до проходження курсу.

## Інструкції для фасилітатора:

- Покажіть **слайд №1** «Основи убезпечення». Привітайте всіх на курсі та представте себе та співведучого/перекладача. Поясніть мову тренінгу та як працюватиме усний переклад [за потреби].
- Встановіть контекст для курсу: Поясніть, що кожен, хто бере участь у діяльності з підтримки людей, які тікають від війни в Україні, є частиною гуманітарної допомоги, яку надають різні суб'єкти. Підкресліть, що учасники беруть участь у роботі, яка спрямована на захист, підтримку та розширення можливостей людей, які зазнали втрат, страху, травми та шкоди через війну. У межах цієї роботи вони [учасники] повинні сприяти захисту людей від будь-якої подальшої шкоди та зловживань. Це означає, що кожен співробітник, залучений до гуманітарної допомоги, і волонтери не повинні завдавати шкоди людям, які потребують **будь-якої допомоги**. Зазначте, що кожен, хто працює або є волонтером гуманітарної служби, має відчувати повагу і захищеність від шкоди та зловживань — це спільна мета всіх гуманітарних учасників та організацій у Східній Європі та у всьому світі.

<sup>1</sup> Повага до права учасників не ділитися чимось надто особистим під час курсу

- **Представлення групи:** Запропонуйте учасникам об'єднатися в пари з кимось, кого вони не знають, і представитися один одному. Потім вони можуть представити іншу особу групі. Корисно поставити одне або два запитання, наприклад: «З кого складається ваша родина?» або «Як ви відпочиваєте?»
- **Групові очікування:** Попросіть учасників обговорити в парах одне очікування від курсу та написати його на листку. Попросіть співведучого [або волонтера з групи] зібрати листки та розмістити їх на фліпчарті. Перегляньте очікування та згрупуйте схожі. *Альтернативні ознайомчі заходи:* Якщо учасники добре знають один одного, ви можете провести інший ознайомчий захід, щоб дізнатися більше про учасників. Захід слід вибирати відповідно до розміру групи. Є багато ідей, які ви можете знайти в Інтернеті.<sup>2</sup>
- Покажіть **слайд №2 [Для чого ми сьогодні зібрались]** і подивіться, чи відповідають цілі курсу очікуванням учасників або чи подібні вони до них. Скажіть учасникам, що ви намагатиметеся виправдати очікування та вирішувати будь-які очікування, які явно виходять за межі курсу.
- Ознайомтеся з порядком денним і основними темами/заняттями, переліченими на фліпчарті або підготовленими раніше та роздрукованими. Обов'язково повідомте учасників про час перерв і час очікуваного закінчення курсу.

## Створення безпечного простору для навчання

**Примітка для фасилітатора:** Курс з таких питань, як убезпечення, може бути делікатною темою. Курс має проходити в сприятливому середовищі, де учасники можуть обговорити делікатні питання за підтримки фасилітатора. Ця навчальна програма включає багато питань і навчальних заходів, і, можливо, нереально охопити все в одному семінарі.

### Інструкції для фасилітатора:

- Покажіть **слайд №3** і запитайте учасників, що вони розуміють, під поняттям «безпечний навчальний простір». Записуйте їхні коментарі на фліпчарті. Відповіді можуть включати, наприклад, місце, де ми можемо вивчати нові концепції та ставити запитання, не відчуваючи засудження чи критики.

---

<sup>2</sup> Приклади ознайомчих заходів можна знайти на сайті

<https://www.thehumancapitalhub.com/articles/33-Icebreakers-To-Use-In-Your-Training-> та <https://www.surfoffice.com/blog/large-group-icebreakers>

- **Емоційна підтримка:** Поясніть, що тема забезпечення може викликати емоційний стрес серед учасників. Дуже нормально почуватися засмученим, розчарованим або злим. Скажіть учасникам, що вони не зобов'язані брати участь у всіх заходах. Якщо їм незручно брати участь у вправі, вони можуть відійти назад і спостерігати, або зробити перерву в курсі, а фасилітатор повинен бути доступний для розмови під час перерв та/або після курсу. Передайте учасникам список із перенаправленнями або розмістіть інформацію в навчальній кімнаті. **[Примітка:** Слід підготувати список допоміжних послуг, таких як консультування або емоційна підтримка]
- **Паркувальне місце:** Створіть місце для паркування, щоб зафіксувати будь-які питання, які не стосуються безпосередньо теми або не можуть бути розглянуті через обмеження часу чи з інших причин. Їх можна розглянути в кінці тренінгу або під час окремого обговорення. Перелік питань для розгляду може бути представлений у вигляді фліпчарту на стіні, який слід підготувати до початку курсу.

## Встановлення основних правил

**Примітка для фасилітатора:** Оскільки тема курсу стосується особистих цінностей і досвіду, важливо мати інструкції щодо участі. Ці вказівки називаються «основними правилами» або «нормами спільноти». Вони допомагають створити простір, де учасники почуватися безпечно, щоб брати участь, ділитися та слухати. Нехай учасники обдумають свої основні правила та підкажіть їм, якщо вони не придумують принципи поваги та відмови від засудження та ставлення один до одного з повагою. Основні правила можуть бути створені під час пленарного обговорення та консенсусу, результатом якого є взаємно узгоджений перелік правил, яких дотримуватимуться всі учасники. Їх слід розміщувати на видному місці, і за потреби ви повинні повертатися до них.

### Інструкції для фасилітатора:

- Поясніть, чому безпечний навчальний простір важливий і як основні правила можуть цьому сприяти. Поясніть, що правила можуть охоплювати взаємодію з іншими та практичні аспекти, такі як дотримання часових рамок. За допомогою аркуша попросіть учасників запропонувати правила, яких слід дотримуватися під час семінару. Доходіть згоди після кожної пропозиції. Якщо учасникам важко придумати основні правила або якщо вони не придумали певне основне правило, яке, на вашу думку, є важливим, підкажіть їм деякі з цих прикладів основних правил для курсу з забезпечення:

- Поважайте та будьте уважними один до одного — визнайте, що ми маємо різний досвід, а також різні навички та знання.
  - Говоріть із власного досвіду, а не про інших.
  - Уважно слухайте інших, виявляйте неупереджену позицію, коли інші діляться своїм досвідом
  - Зберігайте конфіденційність усього, що розкривається в групі
  - Уникайте сторонніх розмов, коли говорять інші
  - Безглузвих запитань не існує
  - Вимкніть мобільні телефони під час курсу
  - Хронометраж [вчасно повертатися з перерв]. Може бути корисно призначити учасника хронометристом, щоб він міг попереджати вас протягом усього семінару, коли наближається час перерви.
  - Підкресліть, наскільки важливо зберігати особисті історії, якими ви ділитесь під час курсу в групі, і не обговорювати та не розголошувати це іншим за межами групи. Це сприятиме створенню атмосфери довіри. Учасники також повинні уникати будь-якої ідентифікаційної інформації, коли діляться будь-якими дискусіями щодо порушення політики убезпечення, про які вони знають.
- Покажіть перелік основних правил, щоб усі могли його чітко бачити під час семінару.
  - Це закінчення вступу.

# Заняття 1: Розуміння поняття «убезпечення»

Час: 45 хвилин

Навчальні цілі

- Переконатися, що учасники розуміють, що означає забезпечення
- Покращити/оновити розуміння учасниками видів жорстокого поводження та шкоди
- Зрозуміти різницю між забезпеченням та іншими питаннями захисту
- Зрозуміти причини порушення політики забезпечення

Методи: Пленарне засідання, презентація

Слайди: 4–10

**Примітка для фасилітатора:** Цей курс присвячений забезпеченню, темі яка є ширшою, ніж термін «Захист від сексуальної експлуатації та жорстокого поводження» [PSEA], який використовують ООН та гуманітарні міжнародні неурядові організації. Убезпечення включає PSEA та інші види шкоди, які мають відношення до питань забезпечення, пов'язаних із реагуванням на українську кризу в Східній Європі.

Пілотні курси показали, що учасники можуть легко використовувати англійський термін «убезпечення». Це також допомагає уникнути плутанини, оскільки часто перекладається як «захист», що стосується ширшого програмування захисту в контексті гуманітарної роботи.

## Інструкції для фасилітатора:

- Покажіть **слайд №5**, який має функцію «натисніть і розкрийте». Зробіть паузу під час відображення заголовка «Тип шкоди та жорстокого поводження». Перш ніж представити вміст слайда, запитайте учасників, яку шкоду, на їхню думку, завдають людям, які шукають гуманітарної допомоги. Поки люди придумують приклади, запишіть їх на аркуші. Відповіді можуть включати: дискримінацію, крик, приниження, насильство, емоційне насильство, сексуальні послуги, погане ставлення до біженців, відмову в доступі до послуг, ігнорування електронних листів/запитів. Обведіть усі відповідні ключові терміни.

- Натисніть і відкрийте кожен тип шкоди, починаючи з першого поля «сексуальне насильство та експлуатація». Розкрийте кожен тип шкоди по черзі, зверніться до прикладів, згаданих учасниками, і поясніть кожен тип насильства простим способом, описаним нижче.
  - **Сексуальне насильство:** реальна загроза фізичного втручання сексуального характеру, вимушена, без згоди особи. Воно може статися через словесні погрози або залякування. **Таке насильство також включає фактичне зґвалтування або спробу зґвалтування.** Зґвалтування — будь-який статевий акт, скоєний з особою без її згоди. **Це може статися з чоловіками, жінками, хлопцями та дівчатами.**
  - **Сексуальна експлуатація:** Будь-яка спроба зловживання або фактичне зловживання вразливим становищем або довірою в сексуальних цілях, включаючи, зокрема отримання грошової, соціальної чи політичної вигоди від сексуальної експлуатації іншої особи. Наприклад: Гуманітарний працівник, який просить секс в обмін на участь у програмі грошової допомоги або отримання притулку.
  - **Жорстоке поводження з дітьми** передбачає порушення прав дітей і включає всі форми насильства над дітьми: фізичне, емоційне та сексуальне насильство, зневажливе ставлення, насильство в сім'ї, сексуальну експлуатацію, викрадення та торгівлю людьми, зокрема і з сексуальною метою, залучення дитини до сексуальної експлуатації дітей в інтернеті і дитячу працю. **Жорстоке поводження з дітьми також може відбуватися в інтернеті, через соціальні мережі.** **Грумінг:** Коли доросла людина встановлює довірчі стосунки з дитиною або емоційний зв'язок, щоб вона могла експлуатувати дитину. Дорослий може спробувати сексуалізувати ці стосунки (наприклад, приділяти надмірну увагу чи дарувати подарунки, використовуючи формулювання з сексуальним підтекстом чи фізичний контакт або використовувати концепції з сексуальним підтекстом при спілкуванні з дитиною через онлайн-матеріали сексуальної експлуатації).
  - **Сексуальне насильство над дітьми** включає усі форми сексуальної активності за участю дітей, включно з показом дитині онлайн-матеріалів про сексуальну експлуатацію дітей або фотографуванням дітей із сексуальною експлуатацією.
  - **Булінг:** поведінка, яка викликає образу, принижує, підточує, загрожує, лякає іншу людину.
  - **Утиски з правової точки зору є формою дискримінації** та включають поведінку, яка є образливою, лякаючою або викликає страждання. **Вона**



може бути пов'язана з особистими характеристиками, включаючи стать, сексуальну орієнтацію, расу, релігію, релігійні переконання чи інвалідність, і може бути постійним або окремим випадком. Простою мовою, це расизм, ксенофобія, гомофобія, ейблізм, сексизм (сексуальні чи расистські жарти та коментарі) тощо.

- **Сексуальні домагання:** Це небажана поведінка сексуального характеру, яка змушує людину почуватися приниженою та/або заляканою [так польське законодавство визначає сексуальні домагання, корисно мати юридичне визначення у вашій країні]. Вони включають прохання про сексуальну прихильність, вербальну чи фізичну поведінку, коментарі чи жести сексуального характеру. Приклади: Надсилання неприйнятних повідомлень в Інтернеті, коментарі сексуального характеру щодо тіл інших осіб в офісі, показ порнографії чи розповідь «брудних жартів» на робочому місці.
  - **Фінансове зловживання** полягає в тому, що злочинець використовує гроші для обмеження та контролю над діями свого партнера та його свободою вибору. Це може включати обмеження доступу до основних ресурсів, таких як їжа чи транспорт, а також позбавлення засобів покращення економічного статусу особи (наприклад, через роботу, освіту)
  - **Психологічне насильство:** Будь-яка дія, яка завдає психологічної шкоди людині. Наприклад, змушувати людину боятися, що вона не отримає необхідної допомоги, що їй буде відмовлено в доступі до послуг і товарів. Приниження особи через мову, якою вона розмовляє.
- Покажіть **слайд №6** і поясніть, що сексуальна експлуатація та жорстоке поводження є формами ґендерно зумовленого насильства [також відомого за аббревіатурою ГЗН]. Ви можете використати для цього слайда графіку, щоб візуалізувати дані щодо ґендерного насильства в Європі.<sup>3</sup>
  - Зауважте, що важливо пам'ятати, що акти ГЗН трапляються в кожній країні. Вони вже існували у Східній Європі<sup>4</sup> до війни проти України, а зараз це також посилилося війною, кризою біженців та міграцією. Нагадайте учасникам, що ґендерне насильство стосується шкідливих дій, спрямованих проти особи через її стать, і передбачає ґендерну нерівність як першопричину разом із зловживанням владою.

<sup>3</sup> Джерело: [Європейський інститут ґендерної рівності](#).

<sup>4</sup> 75 % жінок у Східній Європі зазнавали сексуальних домагань, переслідування, домашнього насильства чи інших видів насильства, починаючи з 15 років, згідно зі [Звітом ОБСЄ про благополуччя та безпеку жінок за 2019 рік](#).

- Продовжте презентацію, охоплюючи наступні моменти
  - Гендерне насильство включає зґвалтування, спроби зґвалтування, домашнє насильство, секс-торгівлю, ранні шлюби, емоційне та фінансове насильство.
  - Як жінки, так і чоловіки можуть зазнавати ґендерно зумовленого насильства, але більшість жертв — жінки та дівчата, а більшість злочинців — чоловіки. Надайте деякі дані про ґендерне насильство у вашій країні. Дивіться Додаток щодо джерел, до яких можна звернутися.
  - Ґендерно зумовлене насильство глибоко вкорінене в ґендерній нерівності та шкідливих соціальних нормах і продовжує залишатися одним із найпомітніших порушень прав людини в усіх суспільствах. Що стосується **убезпечення**: Ґендерні норми та стереотипи впливають на наше мислення та поведінку; вони впливають як на те, як кривдники поведуться, так і на те, як реагують постраждалі, і на їх вірогідність повідомити.
  - Наведіть кілька прикладів шкідливих ґендерних стереотипів у вашій країні. **Наприклад**: У Молдові все ще існує сильне суспільне уявлення, яке спирається на традиційні ґендерні ролі, де жінки вважаються відповідальними за роботу по дому та догляд за дітьми, а чоловіки є головними годувальниками та представниками сім'ї<sup>5</sup>. У Румунії багато форм насильства щодо жінок з боку чоловіків (включаючи переслідування та знущання) дуже терпимо сприймаються на всіх рівнях (сім'я, громада, установи)<sup>6</sup>. В Україні 62 % чоловіків вважають, що останнє слово при прийнятті важливих побутових рішень має бути за чоловіком. Чоловіки також вважають, що жінки занадто емоційні, і це впливає на їх раціональність і судження.<sup>78</sup>

---

<sup>5</sup> **Європейська служба зовнішніх дій (EEAS), 2020, Ґендерний профіль країни, Республіка Молдова.** Тут слід додати більше інформації для вашого середовища. Деякі хороші джерела включають: **Звіти Ради Європи, Стамбульської конвенції Гревіо та Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок (CEDAW). Дослідження ОБСЄ щодо насильства щодо жінок і дівчат** включало Молдову, але не Придністров'я.

<sup>6</sup> Рада Європи, 2022, **«Румунія покращила захист жінок від домашнього насильства, але потрібен прогрес у визначенні зґвалтування».** Інші місця для пошуку інформації включають: **Звіти Стамбульської конвенції Гревіо, Європейського інституту ґендерної рівності, та UN Women's Data Hub.**

<sup>7</sup> Джерело: **Соціальна згуртованість та примирення (SCORE) Україна 2021.**

<sup>8</sup> **Дослідження ОБСЄ щодо насильства щодо жінок і дівчат** охопило Україну. Організації **CARE та ООН-Жінки** провели швидкий ґендерний аналіз України під час конфлікту, з яким можна ознайомитися.

- Запитайте учасників, чи вони знають про будь-які інші форми ґендерного насильства, які не були розглянуті. Зверніться до ресурсів про ґендерні стереотипи, якщо вам потрібні дані для обговорення. Зауважте, що це широка та складна тема, і її не можна обговорити поглиблено під час цього курсу.
- Поясніть, що ми розглядатимемо не лише ґендерне насильство та вивчатимемо різні типи шкоди, а також підкресліть, що насильство може коїтися стосовно людей, які отримують допомогу/учасників проекту та персоналу в **різних умовах** (наприклад, у школах, спільнотах, через Інтернет, в офісах, вдома, в громадських місцях). Подібним чином **різні злочинці** вчиняють акти насильства (наприклад, члени сім'ї, партнери, вчителі, сусіди, незнайомці та інші біженці, включаючи однолітків).
- Покажіть **слайд №7** і підкресліть, що забезпечення охоплює **насильство та шкоду в результаті контакту з гуманітарними організаціями та організаціями громадянського суспільства, такими як** [назва вашої організації]. Поясніть, з яких причин може виникати насильство:
  - Поведінка персоналу та будь-якого пов'язаного персоналу [волонтери, стажери, консультанти, члени правління, підрядники, найняті організацією]
  - Розробка та реалізація гуманітарних послуг/проектів, які наражають учасників на шкоду та насильство, навіть якщо це відбувається ненавмисно.
  - Збір матеріалів та розробка комунікацій, зокрема фотографії вразливих людей, таких як жертви зґвалтування або діти.
  - Поганий збір даних та інформації від людей, які отримують допомогу
  - Відсутність адекватних процедур у діяльності організації [наприклад, відсутність перевірок волонтерів і сторонніх постачальників]
- Запитайте в учасників, хто, на їхню думку, піддається високому ризику насильства у своїй роботі та ширшу реакцію в Україні в контексті вашої роботи.
- Після того, як учасники наведуть приклади, покажіть **слайд №8** і повторіть, сказавши, що будь-хто, хто контактує з організацією, може зазнати насильства — люди, які отримують, і люди, які надають послуги допомоги. Люди, які тікають від війни та конфлікту, піддаються більшому ризику жорстокого поводження та експлуатації з боку гуманітарних організацій через те, що вони тікають від конфлікту, та відносної нестачі влади.
- Поясніть, що деякі групи піддаються більшому ризику певного виду шкоди та насильства. Запитайте учасників, хто, на їхню думку, є найбільш вразливим у своєму контексті та якому типу насильства вони піддаються.

- Наприклад, у Румунії ЛГБТК+, роми та люди з обмеженими можливостями піддаються високому ризику жорстокого поводження через широку дискримінацію цих груп. Жорстоке поводження, включаючи знущання та переслідування, дуже терпимі на всіх рівнях суспільства, і під час гуманітарної кризи ризик постраждати зростає, оскільки шкода може бути спричинена упередженнями та шкідливими стереотипами місцевих гуманітарних працівників та інших біженців<sup>9</sup>.
- Підкресліть, що більшість біженців — це жінки та діти, які, як правило, більш уразливі, особливо до сексуального насильства. Це особливо вірно в українському контексті, оскільки більшості чоловіків було заборонено виїжджати з країни, тому багато жінок подорожують самі з дітьми або старшими батьками<sup>10</sup>.
- Скажіть, що багато людей, з якими ми працюємо, можуть зазнавати насильства, і ми докладніше дізнаємось про те, хто є вразливим і чому на занятті 2.
- Додайте, що випадки насильства або жорстокого поводження можуть статися в офісі, по дорозі на роботу, на зустрічах, на заходах, в Інтернеті, у місцях, де надаються проекти/послуги з надання допомоги [зверніться до місць/налаштувань, характерних для роботи вашої організації]. Запитайте учасників, де ще це може статися в їх контексті. Запишіть їхні приклади на аркуші.
- Покажіть **слайд №9** і поясніть, що означає забезпечення. Прочитайте визначення (або попросіть учасника). Переконайтеся, що всі розуміють визначення, і дайте відповіді на будь-які запитання, які у них є. Згадайте, що багато організацій використовують ширше визначення захисту, ніж PSEA, оскільки воно охоплює всі види заподіяння шкоди та насильства, які відображають багато різних ризиків, пов'язаних з забезпеченням, у східноєвропейському регіоні.
- Покажіть **слайд №10 «Чому порушення політики забезпечення трапляються в гуманітарній діяльності»**. Поясніть, що гуманітарна допомога призвела і продовжує призводити до багатьох форм насильства та експлуатації. Наведіть кілька прикладів, відомих у секторі зі ЗМІ та інших публічних джерел (якщо є актуальні приклади з вашого контексту, використовуйте їх).
  - На Гаїті, де під час реагування на землетрус 2010 року діти в місцевих громадах стали жертвами сексуального насильства з боку міжнародних

---

<sup>9</sup> Зверніться до Оцінки потреб країни, проведеної Центром ресурсів та підтримки з забезпечення для Східної Європи.

<sup>10</sup> Оновлені гендерні оцінки можна отримати в [УВКБ ООН](#).

гуманітарних працівників, найбільш відомих з боку Oxfam, а також інших організацій<sup>11</sup>;

- Благодійна медична організація Médecins Sans Frontiers опублікувала на своєму веб-сайті фотографію підлітка, що пережила зґвалтування з Демократичної Республіки Конго, і дозволила продавати фотографії вразливих груп населення, включаючи дітей<sup>12</sup>.
- Миротворча місія ООН у Боснії сприяла торгівлі людьми. Молодих дівчат з Румунії, України, Молдови та інших країн Східної Європи залучали на службу в ООН і на військові бази як сексуальних рабинь. У справах фігурували офіцери багатьох іноземних держав, у тому числі США, Пакистану, Німеччини, Румунії, України, державні підрядники та місцеві організовані злочинці<sup>13</sup>. Це було задокументовано у фільмі «Викривач» у 2010 році.
- Співробітники та консультанти Всесвітньої організації охорони здоров'я обмінювали роботу на секс з уразливими жінками в Демократичній Республіці Конго під час кризи вірусу Ебола 2021 року<sup>14</sup>.

- Зауважте, що ці приклади не є поодинокими випадками, неналежна поведінка трапляється в усьому секторі, включно з роботою, яку виконують місцеві партнерські організації, міжнародні неурядові організації та Організація Об'єднаних Націй.
- Продовжуйте презентацію та охопіть наступні моменти:
- НУО, ООН та інші гуманітарні організації контролюють доступ до життєво важливих ресурсів і послуг, що створює **дисбаланс влади** між тими, хто працює і представляє організації, і людьми, які шукають допомоги.
- Існуюча нерівність у суспільстві через стать, вік, етнічне походження, релігійну приналежність та інші фактори дискримінації. У Східній Європі люди відчують безправ'я через низку факторів, таких як міграційний статус, посилення економічної кризи, ксенофобія.
- Нерівність також присутня в НУО і впливає також на персонал і волонтерів.

---

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

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

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

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



- Шкідливі соціальні норми та гендерні стереотипи впливають на те, як ми думаємо та поведимося з іншими.
- Хто може допомогти, той у позиції сили.
- Зазначте, що, на жаль, деякі люди — навіть ті, хто надає гуманітарну допомогу — прагнуть завдати шкоди людям з меншою владою та експлуатувати їх.
- Підкресліть, **що забезпечення — це відповідальний спосіб використання владних повноважень** на індивідуальному та організаційному рівнях. Ось чому забезпечення дуже важливе в гуманітарній діяльності, і кожен, хто працює в [назва організації] і в ширшому секторі, повинен дотримуватися найвищих етичних стандартів і стандартів забезпечення.
- Підсумуйте те, про що учасники дізналися під час першого заняття, і що ви детальніше розглянете тему влади під час заняття 2.
- На цьому завершується заняття 1.

## Заняття 2: Ідентичність, влада, забезпечення

Час: 60–70 хвилин [залежно від кількості учасників і вправ] Виділіть на кожну вправу мінімум 30–35 хвилин, щоб було достатньо часу для обговорення та інструктажу.

### Навчальні цілі

Зрозуміти, як різні ідентичності впливають на привілеї та вразливі місця, з якими стикаються учасники в контексті, в якому вони живуть і працюють

Зрозуміти, як ми відчуваємо владу та привілеї кількома пересічними способами

Зрозуміти, як інтерсекційність може бути використана в сфері забезпечення

Методи: Вправи у великих групах, пленарне обговорення, коротка презентація

Слайди: 11–14

Роздатковий матеріал:

**Роздатковий матеріал 2:** Квітка ідентичності

**Роздатковий матеріал 3:** Power Walk

Необхідні матеріали: Роздрукуйте роздатковий матеріал, намалюйте квітку або роздатковий малюнок квітки, підготуйте аркуші паперу різних кольорів, ручки, фліпчарт, клей або стрічку, порожню стіну.

**Примітка для фасилітатора:** Це заняття розділене на дві вправи.

Перша вправа **«Квітка ідентичності»** дає учасникам можливість поміркувати про те, ким вони є та на які характеристики чи риси вони спираються у своєму житті та роботі. Під час цієї діяльності учасники окремо розмірковують про привілеї та владу, яких вони (не) мають. Це також підвищує особисте та колективне усвідомлення потреб, досвіду та можливостей різних груп. Ці знання можуть бути використані для розвитку та зміцнення забезпечення в роботі.

Дія може продовжуватися другою вправою під назвою **«Power Walk»** для обговорення та обмірковування привілеїв, вразливостей і динаміки влади в контексті, в якому учасники живуть і працюють. Вона також допомагає розпізнати різні типи влади в гуманітарній діяльності та організаціях, а також те, як характеристики людини впливають на доступ до влади. Примітка: Потрібна достатня кількість часу та простору, включаючи велику кімнату або відкритий простір. Роздатковий матеріал 3

слід змінити відповідно до контексту та висвітлити конкретні слабкості. Інший варіант полягає в тому, щоб кілька людей грали персонажів, а інші дивилися та коментували.

Використовуйте своє судження та розподіл часу, щоб визначити, чи принесе користь вашій групі одна чи обидві вправи. Обидва викликають дискусії та потребують достатньо часу, щоб розкрити проблеми.

## **Вправа 1: Квітка ідентичності** [Роздатковий матеріал 2]

**Необхідні матеріали та місце:** Аркуші паперу різних кольорів, ручки, фліпчарт, клей або стрічка, порожня стіна.

### **Приготування:**

- **Перед вправою намалюйте квітку на фліпчарті чи аркуші паперу та повісьте її на стіну.** Позначте кожную пелюстку однією категорією, яка може включати: расу/етнічну групу, вікову групу, освіту, здібності/вади, стан стосунків (одружений/заміжня, розлучений(-а), партнерські стосунки, неодружений/незаміжня), стать, сексуальну орієнтацію, клас, географічний регіон (походження), географічний регіон (поточний). Центральна частина квітки може символізувати національність людини. Дивіться схему квітки в Роздатковому матеріалі 2. Варіація: Намалюйте квіти на аркушах паперу та роздайте учасникам на початку заняття.
- Звільніть місце на стіні, щоб розмістити всі квіти.

### **Інструкції для фасилітатора:**

- Покажіть **слайд №11**. Посилання на останню тему заняття 1 пояснює навчальні цілі даного заняття. Поясніть, що на цьому занятті буде дві/або одна вправа.
- Покажіть квітку, яку ви намалювали, або роздайте учасникам надруковані раніше квіти. Повідомте мету діяльності.
- Попросіть учасників самостійно намалювати квітку або використати надруковану квітку та записати свої 6 або 7 особистих рис/характеристик на окремих пелюстках [5-10 хв].
- На пленарному засіданні:
  - Попросіть учасників посадити свою квітку в саду (виділіть для цього місце на стіні) і попросіть їх прогулятися садом і подивитися на квіти кожного.
  - Попросіть учасників повернутися на свої місця або залишитися в колі та обміркувати, які спільні риси й які відмінності помітили учасники? Запишіть це на фліпчарті.



- Поясніть, що кожна пелюстка додає частинку квітки того, ким ми є, підкреслюючи багате розмаїття наших різноманітних характеристик/рис. Ці перетини різних пелюсток, які зустрічаються в середині, символізують різні частини нашої ідентичності, які складають нас як особистості. Скажіть, що це називається **інтерсекційністю**.
- Поясніть, що кожна пелюстка має певні **привілеї та вразливі місця** — бути жінкою викликає сексизм і гендерну дискримінацію; бути людиною певного кольору шкіри викликає расизм; бути більш освіченим може принести авторитет, можливості та більший доступ до певних видів знань. У кожному з нас співіснують і змінюються протягом життя різні ідентичності. Приділіть більше часу, щоб пояснити, як деякі біженці, можливо, мали владу вдома завдяки своїй професії та освіті, але зараз мають набагато меншу владу через свій статус біженця.
- Завершіть сесію, представивши підсумок на **слайді № 12 «Враховуйте інтерсекційність у роботі»**. Зробіть висновок, що ми можемо отримати силу та колективну силу, знайшовши спільні проблеми та стратегії вирішення цих проблем.

## **Вправа 2: Power Walk**

### **Приготування:**

- **Перед тренінгом** перегляньте персонажів силової ходьби, наведених у **Роздатковому матеріалі 3** і адаптуйте персонажів, щоб вони краще відображали контекст вашої роботи. Якщо учасників менше 20, зменшіть кількість «персонажів», переконавшись, що ви не берете занадто багато з однієї «групи» (наприклад, усіх сильних або всіх вразливих). Основні персонажі позначені \*
- Виріжте кожного персонажа **[Роздатковий матеріал 3: Персонажі Power Walk]** ви будете використовувати для цієї вправи.
- Роздрукуйте сторінку з висловлюваннями фасилітатора **[Роздатковий матеріал 3: Твердження фасилітатора щодо Power Walk]**, ви можете також адаптувати твердження заздалегідь.
- Для цієї вправи потрібен достатньо великий простір, щоб усі могли стояти в ряд один біля одного. **Перед початком вправи** організуйте тренувальну кімнату так, щоб учасники могли стояти в ряду та робити кроки вперед і назад. Перейдіть в іншу кімнату, якщо це можливо.

### **Інструкції для фасилітатора:**

- Покажіть **слайд №13** і поясніть мету заняття.
- Попросіть учасників стати в ряд і роздати кожному учаснику опис персонажа. Попросіть їх прочитати їхній профіль, але **не повідомляти** нікому іншому про свого персонажа.
- Поясніть, що ви прочитаєте серію тверджень. Якщо твердження стосується персонажа, якого вони представляють, вони повинні **зробити один крок вперед або один крок назад, залежно від інструкції**. Вони повинні зробити найкраще припущення про те, як може почуватися типова людина з таким профілем.
  - Якщо ви можете заробити достатньо грошей, щоб забезпечити хороше життя собі та своїм дітям — **зробіть крок вперед**.
  - Якщо ви контролюєте рішення щодо свого тіла, **зробіть крок вперед**.
  - Якщо у вас є банківський рахунок на ваше ім'я, **зробіть крок вперед**
  - Якщо ви могли б отримати банківську позику для відкриття бізнесу, якщо б ви цього хотіли, **зробіть один крок вперед**
  - Якщо ви не боїтеся зазнати переслідувань або дискримінації на робочому місці, у школі, у суспільстві чи громадському місці, **зробіть крок вперед**
  - Якщо вам довелося втекти з дому чи рідного міста/поточного місця проживання через війну, конфлікт чи переслідування, **зробіть крок назад**
  - Якщо ви не можете сказати «ні» партнеру, якщо він або вона просить про секс, **зробіть крок назад**
  - Якщо ви можете вільно висловлювати свої політичні погляди, **зробіть крок вперед**
  - Якщо ви можете отримати інформацію та доступ до послуг мовою, якою добре володієте, **зробіть крок вперед**
  - Якщо вам зручно відкрито говорити про свою сексуальну орієнтацію з незнайомцями, **зробіть крок вперед**
  - Якщо вас не турбують сексуальні домагання на вулиці, на роботі чи в громадських місцях, **зробіть крок вперед**
  - Якщо у вас є повноваження приймати рішення в організації, в якій ви працюєте, **зробіть крок вперед**
  - Якщо у вас є повноваження приймати політичні рішення на національному рівні, **зробіть крок вперед**
  - Якщо вам зручно повідомити, що ви зазнали дискримінації, **зробіть крок вперед**

- Якщо ви впевнені, що ваша організація серйозно сприйме будь-яке занепокоєння, висловлене співробітником щодо жорстокого поводження, експлуатації чи домагань, і розслідуватиме це, **зробіть крок вперед**
- Якщо вам незручно повідомляти на роботі, коли щось, як ви знаєте, не так, **зробіть крок назад**
- Якщо ви відповідаєте за догляд за дітьми, хворими чи людьми похилого віку, **зробіть крок назад**
- Якщо ви родом або живете у віддаленому місці, у сільській місцевості чи далеко від столиці — **зробіть крок назад**
- Якщо ви відчуваєте, що ваша сексуальна приналежність або етнічне походження негативно впливає на ставлення до вас на роботі чи в громадських місцях, **зробіть крок назад**
- Після зачитування тверджень попросіть учасників залишитися на своїх місцях. Попросіть їх зачитати опис свого героя, починаючи з кінця групи до початку групи. Запитайте їх, що вони відчували, коли рухалися вперед і назад. Залиште місце для 2–3 осіб, особливо для тих, хто має вразливих персонажів.
- Задайте наступні запитання:
  - **Запитайте, ким є люди, які стоять попереду** (тобто, які їхні персонажі та їхні характеристики)? Яке відчуття, коли стоїш попереду всіх? Які характеристики/елементи вашої ідентичності дозволили вам рухатися вперед? Це через вашу стать, гендер, вік, економічний статус, етнічну приналежність чи з іншої причини? Які привілеї чи слабкості це дає вам? Чи маєте ви владу та вплив у цій ролі, і над ким ви маєте владу?
  - **Запитайте людей позаду, ким вони є** (тобто, які їхні персонажі та їхні характеристики)? Чому вони тут? (менше влади та впливу) Яке відчуття, коли залишаєшся позаду? Які елементи вашої особистості заважали вам рухатися вперед?
  - **Попросіть групу підняти руки, якщо:**
    - вони жінки
    - вони чоловіки
    - вони належать до етнічної меншини
    - вони мають будь-які вади
    - вони мають різну сексуальну орієнтацію
  - **Попросіть** учасників сказати, хто мав найбільшу владу в цій вправі? Чому так сталося?

- Чи може чиясь влада чи вразливість змінитися? Так, влада та вразливість є динамічними і можуть змінюватися залежно від контексту та місця нашого життя.
  - **Запитайте**, хто повідомить про інцидент і має впевненість, що організація розслідує подану заяву?) Хто і чому відступив від питань убезпечення?
- Знову зберіть учасників для обговорення.
  - Підведіть підсумок діяльності та обговорення за допомогою **слайда №14**. Нижче наведено запропоновані повідомлення, які можна використовувати:
    - Влада людини залежить від ряду характеристик [стать, економічний статус, етнічне походження, робота/роль в організації, інші фактори]
    - Як ми бачимо, визначити владу та вразливість непросто, ми не можемо сказати, що всі чоловіки є сильними, а всі жінки вразливими, ми повинні розглядати різні аспекти. Влада іноді може бути видимою (офіційне прийняття рішень, наприклад, уряд або структура в організації), а іноді невидимою. Деякі люди маргіналізовані в одному відношенні та привілейовані в інших.  
Уразливість — це ступінь ризику заподіяння шкоди людині, наприклад, діти та особи, які потребують догляду, піддаються більшому ризику експлуатації, особа зі статусом біженця, яка втратила все та залежить від допомоги гуманітарних організацій, також під загрозою зловживання [як ми обговорювали раніше].
    - Ми всі можемо бути вразливими в різні періоди нашого життя [наприклад, в дитячому, літньому віці, у випадку проблеми з психічним здоров'ям]
    - Люди стають більш уразливими там, де існує дисбаланс сил і залежність [наприклад, коли вони перебувають у чужій країні, якщо вони не розмовляють мовою, якщо вони не мають доступу до грошей чи правового статусу тощо. ]
    - Порушення політики убезпечення відбуваються, коли одна особа має владу над іншими та використовує це становище. Це динаміка влади, яка формує гуманітарну роботу.
    - Ті, хто має меншу владу та вплив, піддаються більшому ризику зловживання та експлуатації; організації повинні це визнати та взяти на себе зобов'язання зменшити дисбаланс влади та ризику зловживань на робочому місці та в програмах/послугах.

- На завершення підкресліть важливість забезпечення в гуманітарній роботі та відповідальне й етичне використання посади.
- Поцікавтеся, чи є запитання. Дайте час і простір для роздумів над будь-якими питаннями, які стосуються конкретно контексту учасників.
- Заняття 2 завершено.

## Заняття 3: Організаційні методи для посилення системи захисту

Час: 15 хвилин	
Навчальна ціль	
Дати огляд організаційних заходів запобігання та реагування	
Методи: Презентація	Слайди: 15–16

**Примітка для фасилітатора:** Ця коротка сесія допоможе учасникам зрозуміти, чого вони можуть очікувати від організації щодо практик запобігання та реагування. На **слайді №17** представлено структуру, засновану на системі захисту в МНУО, однак кожна організація повинна адаптувати запропоновані практики до розміру організації, потреб і виявлених ризиків. Ви можете коротко розповісти про кожну сферу та представити, що ваша організація має або планує запровадити. Адапуйте слайд або замініть на новий.

### Інструкція для фасилітатора:

- Покажіть **слайд №15** і поясніть мету заняття.
- Покажіть **слайд №16** і презентуйте організаційну систему захисту, яка охоплює політику, запобігання, звітність і реагування.
  - Згадайте, що політика має заохочувати права людини, права дитини та гендерну рівність.
  - Поясніть, що важливо мати політичні процедури та практики, щоб гарантувати безпеку людей, знати, як реагувати, коли відбувається насильство, надавати чіткі вказівки щодо поведінки, відповідати юридичним вимогам і вимогам донорів, мати змогу допомогти в кризовій ситуації.
  - Укажіть, яку політику забезпечення має ваша організація.
  - Поясніть, що варіанти звітування мають бути легкодоступними, всеохоплюючими та конфіденційними, і що ви розглянете питання повідомлення про занепокоєння, пов'язане з забезпеченням, на занятті 5.
- Завершіть заняття словами про те, що ви дізналися, що таке обов'язки організації щодо мінімізації ризику зловживань і як мати адекватний механізм реагування. На наступних заняттях ми дізнаємося, як це виглядає на практиці.
- Це кінець заняття 3.



# Заняття 4: Убезпечення на практиці: Запобігання

Час: 45 хвилин [залежно від кількості учасників]

Навчальні цілі:

- Зрозуміти та обдумати цінності, поведінку та принципи, які підтримують запобігання шкоді та насильству.
- Визначити прийнятну та неприйнятну поведінку.

Методи: Презентація, робота в групах, пленарне обговорення

Слайди: 17-19

Матеріали: Фліпчарт, листок для учасників, друківані копії кодексу поведінки [за його наявності в організації]

Роздатковий матеріал:

Для вправи 4В: Роздрукуйте Кодекс поведінки організації, якщо є

**Примітка для фасилітатора:** Перша частина цього уроку включає вправу, пов'язану з кодексом поведінки. Це дуже корисно для організацій, які ще не мають кодексу поведінки або знаходяться в процесі його розробки. Ця вправа дає можливість для інклюзивного та спільного процесу створення одного з найважливіших організаційних документів і може стати досвідом для розширення можливостей для команди.

Якщо ваша організація не має кодексу поведінки, виберіть 4А: Створення Кодексу поведінки. Якщо у вашій організації вже є кодекс поведінки, дотримуйтесь інструкцій під вправою 4В. Переконайтеся, що у вас є роздруковані копії кодексу поведінки вашої організації. Ще одним варіантом може бути вправа 4С: «Прийнятна чи неприйнятна поведінка» в Додатку. Його можна проводити в групах, парах або пленарно. Його можна використовувати як доповнення або заміну вправи 4в.

## Вправа 4А: Що таке кодекс поведінки

**Інструкція для фасилітатора:**

- Покажіть **слайд №17** і згадайте, що організаційний кодекс поведінки є важливою частиною належної практики профілактики. Поясніть, що кодекс поведінки є



чітким керівництвом щодо того, що є, а що не є прийнятною поведінкою чи практикою в організації, особливо під час роботи з людьми, які можуть бути вразливими, або коли існує дисбаланс влади. Наявність сильного кодексу поведінки, якого люди дотримуються та який виконують, є значною частиною належної профілактичної практики.

- **Групова робота:** Розділіть учасників на 3 або 4 групи. Поясніть, що кожна група має обговорити та узгодити поведінку, яку вони хотіли б просувати та бачити в організації та програмах/проектах, а також поведінку, яку вони не хочуть бачити на робочому місці та в програмах/проектах. Попросіть їх запропонувати 3–5 прикладів для кожної категорії, і вони повинні зробити примітку по кожному прикладу.
- Кожна група представить свої пропозиції на пленарному засіданні. Розмістіть на фліпчарті наклейки із записаними способами поведінки та згрупуйте поведінку, пов'язану з основними цінностями та принципами, або де вони перетинаються.
- Підведіть підсумки для групи та попросіть коментарі.
- Скажіть учасникам, що результати можуть бути використані як основа для створення кодексу поведінки певної організації. Підкресліть, що їхній внесок і участь у цьому процесі є дуже важливими та є способом колективного сприяння запобіганню шкоди та неетичної поведінки.
- Покажіть **слайд №18** і презентуйте міжнародні принципи захисту дітей/PSEA, які застосовуються до глобальної гуманітарної спільноти. Зазначте, що ці принципи мають бути відображені в кодексі поведінки.
- Поцікавтеся в учасників, чи у них є запитання.

## Вправа 4В: Огляд та оцінка Кодексу поведінки

- Роздайте примірники Кодексу поведінки організації всім учасникам.
- Розділіть учасників на 3-4 групи. Учасники повинні прочитати кодекс поведінки та, працюючи в групах, відповісти на такі запитання:
- Чи є прогалини в Кодексі поведінки/пропозиції щодо покращення?
- Чи є щось, що нам потрібно додати для вашої організації?
- Через 15 хвилин попросіть кожну групу представити пропозиції/результати обговорення. Зафіксуйте пропозиції на фліпчарті, підсумуйте результати кожної групи та запитайте на пленарному засіданні, як вони сприймають ці пропозиції.
- Завершіть, сказавши, що запропоновані вдосконалення можна використовувати для внутрішньої перевірки коду поведінки .

- Це кінець заняття 4.

# Заняття 5: Убезпечення на практиці – повідомлення про проблеми та інциденти щодо забезпечення

Час: 30 хвилин

Навчальні цілі:

- Запровадити механізми та принципи звітності
- Обговорити загальні перешкоди для звітування про проблеми щодо забезпечення

Методи: Презентація, дискусія в малих групах, пленарна дискусія

Слайди: 20–24

**Примітка для фасилітатора:** Це заняття зосереджене на звітуванні про проблеми та інциденти щодо забезпечення. Переконайтеся, що слайди адаптовані до процедур звітності вашої організації. Ви можете створити додатковий слайд із оглядом процесу отримання та керування звітами відповідно до політики вашої організації, яка може включати політику захисту від сексуальної експлуатації та жорстокого поводження, забезпечення дорослих, забезпечення дітей тощо.

Ви можете адаптувати цю сесію до контексту, включивши доступні звіти щодо звітів організацій про випадки жорстокого поводження або експлуатації з боку гуманітарних працівників з організацій-партнерів, ООН та інших співробітників НУО. Нагадайте учасникам, що вся гуманітарна спільнота має робити свій внесок у запобігання та реагування на жорстоке поводження та експлуатацію з боку гуманітарних працівників.<sup>15</sup>

**Варіант для онлайн-навчання** або для невеликих груп: ви можете керувати обговоренням бар'єрів для звітування за допомогою платформи **Mentimeter** або подібної та просити учасників надати анонімні відповіді на запитання: «*Опишіть одним-двома словами головний бар'єр у повідомленні про занепокоєння щодо забезпечення, з яким, на вашу думку, вам доведеться зіткнутися.*» Відповіді можна обговорити на пленарному засіданні.

<sup>15</sup> Перелічіть будь-які механізми звітності, які стосуються цього контексту, тут.

## Інструкції для фасилітатора:

- Показати Посилання на попереднє заняття 3 зі **слайду №20** про організаційну відповідальність за впровадження механізмів звітності та про обов'язки персоналу повідомляти про проблеми та інциденти щодо забезпечення, а також про порушення кодексу поведінки. Поясніть, що на цьому занятті учасники дізнаються, як повідомляти про занепокоєння щодо забезпечення у вашій організації.
- Поясніть **«Хто повинен мати можливість повідомляти про занепокоєння або інцидент щодо забезпечення»**: Учасники проекту/програми, співробітники, асоційований персонал, партнерський персонал та будь-хто інший, хто вступає в контакт з організацією.
- Згадайте, що різні групи та особи можуть віддавати перевагу різним варіантам звітності. Зверніть увагу на те, що співробітники та учасники проекту/користувачі послуг повинні мати можливість висловити занепокоєння тому, з ким вони відчують себе комфортно, і це означає, що кожен в організації може отримати звіт про насильство, включаючи сексуальне насильство та експлуатацію.
- **Покажіть слайд №21** і зазначте, що існують різні ситуації, коли учасники можуть дізнатись про зловживання/неналежну поведінку через контакт із вашою організацією
  - Досвід: це сталося з вами
  - Ви стали свідком інциденту
  - Ви спостерігаєте та підозрюєте зловживання/експлуатацію/неналежну поведінку з боку персоналу або партнерського персоналу
  - Людина, яка зазнала насильства/експлуатації, повідомила вам про це
  - Хтось розповів вам про ймовірне насильство/експлуатацію/неналежну поведінку
- Покажіть **слайд №22**, який ви адаптували відповідно до політики вашої організації, і покажіть різні способи повідомити про проблеми та інциденти у вашій організації.
- Нагадайте учасникам, що якщо їм стане відомо про насильство з боку партнерського персоналу, про це також потрібно повідомити.
- Покажіть **слайд №23** і обговоріть з групою, що, на їхню думку, є **перешкодами для звітування**. (Див. Варіанти для менших груп або онлайн).
- Розділіть учасників на дві групи.

- Попросіть одну групу обговорити, що може заважати персоналу [включаючи волонтерів і консультантів] повідомляти про проблеми з забезпеченням в їхній організації
  - Попросіть другу групу обговорити, чому учасники проекту/користувачі послуг не хочуть повідомляти про невідповідну поведінку.
  - Через 5–10 хвилин попросіть кожен групу виступити одна перед одною та обговорити усе на пленарному засіданні.
- Закінчіть обговорення, підсумувавши причини, чому люди можуть не подати звіт. Включіть у підсумок обговорення приклади перешкод зі списку нижче
    - Сором/стигма, особливо щодо сексуального насильства та домагань
    - Незнання своїх прав
    - Відсутність влади порівняно зі злочинцем
    - Відсутність довіри до системи звітності
    - Страх втратити роботу
    - Страх, що вам ніхто не повірить, страх, що інші дізнаються
    - Страх загрози помсти
    - Відсутність знань щодо того, як повідомляти
    - Відсутність доступу до механізмів звітності [люди похилого віку, особи з обмеженими можливостями тощо]
    - Немає доступних варіантів звітування
    - Страх втратити доступ до підтримки від НУО чи фінансування від донорів
    - Людям може бути незручно звітувати перед кимось із іншої етнічної групи
  - Запитайте учасників, що можна було б зробити краще чи інакше, щоб зменшити бар'єри, запишіть їхні пропозиції на аркуші та запевніть, що ідеї сприятимуть покращенню механізмів звітності у вашій організації.
  - Наприкінці заняття з важливими принципами звітування та обов'язками, переліченими на **слайді №24**, адаптуйте слайд відповідно до політики організації
    - Повідомте про фактичні події та підозрюваного
    - Необхідно **негайно повідомити** про будь-яку підозру щодо жорстокого поводження з дітьми або експлуатації в [назва організації] або партнерської організації
    - Відкидання інцидентів або спостережень неприпустимо
    - Пов'язані з забезпеченням випадки часто починаються з менших інцидентів, які потім можуть перерости в щось серйозніше

- До обов'язків персоналу не входить розслідування, а лише озвучування проблеми занепокоєння або звіту
  - Конфіденційність надзвичайно важлива. Порушення конфіденційності створює ризик для всіх учасників.
  - Якщо вас щось турбує і ваші дії незрозумілі, зверніться за порадою
- Завершіть сесію запитанням, чи всі зрозуміли свої обов'язки щодо варіантів і принципів звітування.
  - Знайдіть час, щоб прояснити будь-які запитання, щоб переконатися, що вони зрозумілі всім.
  - Це кінець 5 заняття.

# Заняття 6: Убезпечення на практиці – реагування на проблеми з убезпеченням

Час: 60–70 хвилин	
<p>Навчальні цілі</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Повідомити, як організація керує отриманими звітами</li> <li>• Допомогти учасникам навчитися реагувати на оприлюднення інформації щодо сексуальної експлуатації та насильства та інших форм насильства делікатним способом</li> </ul>	
<p>Методи: Презентація, робота в групах, пленарне обговорення</p>	<p><b>Слайди: 25–32</b></p> <p><b>Роздатковий матеріал:</b></p> <p><u>Роздатковий матеріал 5: Сценарії вправ</u></p> <p><u>Роздатковий матеріал 6: Відповідь на повідомлення про порушення</u></p>

## Примітка для фасилітатора:

- Важливо, щоб учасники розуміли, як реагувати на те, що хтось розкриває їм ймовірний випадок насильства, особливо сексуального насильства та експлуатації. Це включає першу психологічну допомогу (ППД), яка може бути корисним інструментом для використання, коли вони стикаються з людиною в емоційному стресі.
- Переконайтеся, що ви ознайомилися з процесом отримання звітів із захисту та керування ними та підготуйте слайд із описом процесу у вашій організації. Це демонструє прозорість процесів і те, що дії залежать від характеру повідомлених проблем. Спробуйте зосередитися на кроках високого рівня, наводячи приклади.
- Якщо в організації є спеціалізований координатор із захисту та/або ГЗН, ви можете включити до цього заняття коротку презентацію про його роль у звітуванні та реагуванні.
- Заняття включало вправу для відпрацювання реагування на різні сценарії. Придумайте приклади того, що зробив співробітник, що зробив партнерський персонал, інцидент, спричинений сторонньою особою, інцидент між учасниками

програми/проекту. Зверніться до роздаткового матеріалу 6 для прикладів, які можна адаптувати.

### Інструкції для фасилітатора:

- Почніть заняття з пояснення того, що вирішення ситуацій є критично важливим компонентом ефективної культури та системи забезпечення. Такі курси та вдосконалення механізмів звітності є невід'ємною частиною створення цього безпечного простору для персоналу та людей, яких ми підтримуємо. Поясніть мету заняття [як реагувати на звіт про забезпечення як співробітник і як організація керує повідомленими проблемами та звинуваченнями].
- **Реагування на звіт про порушення забезпечення — персонал** Нагадайте учасникам, що будь-хто, хто зазнав насильства під час роботи, повинен мати можливість повідомити про це будь-кому в організації. Поясніть, що оскільки жорстоке поводження може бути дуже травматичним досвідом, усі співробітники та волонтери повинні бути в змозі сприймати повідомлення про насильство делікатно та надавати належну допомогу. Відповідь має ґрунтуватися на принципах підходу, **орієнтованого на потерпілих**.
- Поясніть термін **«потерпіла особа»**: У гуманітарній діяльності ті, хто займається проблемами ґендерно зумовленого насильства або захисту дітей, часто використовують термін «потерпіла особа» на відміну від «постраждала особа». Він використовується для опису будь-якої особи, яка зазнала жорстокого поводження, насильства чи експлуатації. Термін «потерпіла особа» підсилює стійкість і силу цієї людини. Інші, хто працює в юридичних службах або займається правами людини, можуть використовувати термін «постраждала особа». Ви можете почути і те, і інше або навіть «постраждала особа / потерпіла особа». Підкресліть, що важливо, щоб людина сама вирішила, чи хоче вона, щоб її називали «потерпілою особою» чи «постраждалою особою». У контексті курсу запитайте, чи є якісь тонкі відмінності між термінами постраждала чи потерпіла особа, чи одне слово підходить для обох випадків.
- Покажіть **слайд №26** і поясніть, що таке підхід, **орієнтований на потерпілих**: Це безпечне та сприятливе середовище, в якому права, бажання та благополуччя потерпілих осіб є пріоритетними. Ви можете додати, що цей підхід практикується у відповідь на допомогу потерпілим/постраждалим особам у гуманітарній діяльності в усьому світі та визнаний Міжвідомчим постійним комітетом — керівним органом гуманітарного реагування.
- Покажіть **слайд №27** «Підхід, орієнтований на потерпілих, у веденні випадків сексуальної експлуатації та насильства» та обговоріть пункти. Почніть із того, що



дії, орієнтовані на потерпілу особу, під час ведення зареєстрованого випадку сприяють її одужанню, зменшують ризик подальшої шкоди та зміцнюють її або його здатність визначати та виражати потреби та бажання. Додайте, що всі дії повинні враховувати індивідуальні потреби потерпілої особи, такі як вік, мова, культура, етнічна приналежність, стать тощо.

- Поясніть, що ті, хто працює з дітьми, повинні бути знайомі з конкретними принципами, які застосовуються до дітей, які пережили наслідки, і зверніться до роздаткового матеріалу, який ви підготували.
- Поясніть, що коли людина розповідає, що вона пережила сексуальну експлуатацію та насильство, персонал повинен надати просту психологічну допомогу, перш ніж вживати будь-яких інших дій. Покажіть **слайд № 28** і обговоріть інструкцію **«ДИВІТЬСЯ, СЛУХАЙТЕ, НАПРАВЛЯЙТЕ»:**

– Дивіться:

- Безпека: перевірити, чи людина все ще знаходиться в небезпеці; уникайте заподіяння людині подальшої шкоди.
- Оцінюйте основні потреби: Перевірте, чи потрібна людині їжа, тепла ковдра чи місце для проживання; сліди від фізичного насильства можуть потребувати медичної допомоги.
- Перевірте наявність серйозних стресових реакцій — спостерігайте за мовою тіла, це важливо для дітей, які можуть не вміти добре висловлюватись, або травмованих людей.

– Слухайте:

- Вислухайте, щоб допомогти людині відчути спокій, не вимагайте деталей; майте на увазі, що фізична близькість може викликати в людини відчуття значного дискомфорту.
- Запитуйте про потреби та проблеми.

– Направляйте:

- Надайте інформацію про варіанти звітності та внутрішню та зовнішню підтримку.
  - Допоможіть отримати доступ до служб підтримки для вирішення термінових потреб (наприклад, медичних).
  - Допоможіть підключити людину до соціальної підтримки та близьких.
- Зауважте, що перша психологічна допомога — це не те, що можуть зробити лише професіонали. Це не консультація чи терапія. Завершіть презентацію словами, що

не всі люди бажають або хочуть, щоб ви надали першу психологічну допомогу. Запитайте людину, чи потрібна їй ваша допомога в першу чергу, і якщо вона не зацікавлена в розмові з вами, не змушуйте її.

- Нагадайте учасникам, що першу психологічну допомогу можна надати особисто, по телефону, в WhatsApp, Telegram, Zoom.
- **Рекомендаційні служби:** Поясніть, що важливим аспектом постраждалих є допомога в доступі до відповідних служб підтримки для задоволення індивідуальних потреб постраждалих від насильства. Організація повинна визначити місцеві варіанти перенаправлення до постачальників послуг із захисту від гендерного насильства та захисту дітей, психосоціальної підтримки, медичної та юридичної допомоги, налагодити відносини зі службами та збирати інформацію про якість їхніх послуг. Покажіть приклад інформації про направлення, якщо у вашій організації є такий інструмент. Перевірте, чи міжвідомча робоча група PSEA у вашій країні склала такий список, і використовуйте його під час курсу. Примітка: Важливо розуміти, що люди з обмеженими можливостями, чоловіки, які постраждали, і члени ЛГБТК-спільноти можуть мати особливі потреби, і що будь-які служби направлення повинні бути чутливими до їхніх потреб.
- Покажіть **слайд № 29** із прикладом дій, коли дорослий потерпілий розповідає співробітнику про свій досвід сексуального насильства. Цей спосіб дій також можна застосовувати для несексуального насильства. Якщо ваша організація передбачає роботу з дітьми, адаптуйте та презентуйте слайд для розкриття жорстокого поводження з дітьми. Після презентації роздайте всім учасникам роздатковий матеріал 5.
- **Відповідь на звіти про захист: огляд вирішення ситуацій.** Покажіть підготовлений слайд із блок-схемою або процесом отримання та обробки звітів у вашій організації та обговоріть це чи продовжуйте використовувати пояснення нижче без слайда.
- Зверніть увагу на те, що спосіб розгляду повідомлених випадків залежить від типу повідомленої проблеми та відповідної процедури. Може не виникнути потреби в офіційному звіті в **ситуаціях відсутності серйозної шкоди** або окремого інциденту, який не завдав серйозної шкоди та був розглянутий належним чином, наприклад, через неформальне обговорення або процедуру розгляду скарг. Залякування на робочому місці відбуватимуться згідно процедури, передбаченої політикою боротьби з мобінгом або Трудовим кодексом. Такі випадки, як звинувачення в сексуальних домаганнях, експлуатації та насильстві, будуть проведені після розслідування та, якщо потрібно, буде повідомлено владі.

- Неодмінно охоплюйте **обов'язкову звітність**. Нагадайте, що обов'язкове повідомлення стосується законів або політики, які вимагають від постачальників послуг і організацій повідомляти владі про акти насильства, і поясніть вимоги звітування у вашій країні. Цю інформацію слід підготувати напередодні курсу.
- Зверніться до дискусії, яка відбулася на занятті 1, про те, що особи як в організації, так і за її межами можуть вчиняти жорстоке поводження з людьми, яких ми хочемо захистити від насильства, експлуатації та переслідувань. Поясніть, що, хоча забезпечення стосується насильства і шкоди, заподіяної персоналом, організація зобов'язана піклуватися про людей, з якими вони працюють, і адекватно реагувати на повідомлення про зловживання, які не були результатом контакту з роботою або персоналом організації.
- Коли персонал [включаючи волонтерів, стажерів і консультантів] або учасника проекту/користувача послуг піддавали насильству з боку **сторонніх осіб у контексті роботи** [наприклад, донор, партнерський персонал, відвідувач або хтось із батьків, хто залучив дитину до проекту «Безпечний простір для зцілення та навчання»], тоді це входить до сфери звітності організації та процедур реагування.
- Коли співробітники або бенефіціар [учасник проекту, користувач послуг] зазнають жорстокого поводження **з боку сторонніх осіб**, а насильство **сталось поза робочим контекстом** [наприклад, в особистому житті чи в громадських місцях] це виходить за межі політики організації, але ми все одно маємо обов'язок уважно відповісти цій людині та підтримати її, направивши її до відповідних служб, і може виникнути вимога повідомити про інцидент правоохоронні органи. Організація не співпрацює з кривдником.
- Поясніть будь-які запитання, зазначте, що шляхи реагування та дії не завжди прості, і до них потрібно підходити в кожному конкретному випадку.
- Перейдіть до останньої вправи.

#### **Вправа 4: Що б ви зробили, якби...**

Приготування:

Перед курсом перегляньте та адаптуйте запропоновані випадки в **Роздатковому матеріалі 5** до контексту вашої роботи/проекту та організації.

#### **Інструкції для фасилітатора:**

- Покажіть слайд **№30** і поясніть учасникам, що зараз ви потренуєтеся реагувати на деякі ситуації. Роздайте **роздатковий матеріал 6** із вказівками щодо першої психологічної допомоги.

- **Групова робота:** Розділіть учасників на три або чотири групи [залежно від кількості учасників курсу] і дайте кожній групі один приклад для обговорення. Скажіть їм, що сценарії можна розігравати за ролями. Скажіть учасникам, що не кожен має брати участь у рольовій грі, але може зробити свій внесок, наприклад, надаючи ідеї. Нагадайте учасникам про принцип звітності та дії, орієнтовані на потерпілих.
- **Презентація:** Кожна група представляє сценарії та відповідь. Перевірте, щоб переконатися, що відповіді зосереджені на потерпілих, і чи учасники використовують списки дій, які варто та не варто робити. За потреби коментуйте.
- Завершіть це заняття, запропонувавши практикувати вказівки щодо першої психологічної допомоги у [Роздатковому матеріалі 6](#). Скажіть учасникам, що вони завжди можуть звернутися за порадою до координатора або іншої особи з відповідним досвідом роботи в організації. Скажіть, що є корисний ресурс, який вони можуть прочитати, і що ви поділитесь ними у наступному електронному листі. Рекомендовані ресурси наведені в Додатку 2.
- Це кінець заняття 6, і ви можете закрити курс.

## Закриття курсу

- Показати слайд 31. Попросіть учасників сісти в коло.
- Запропонуйте учасникам поділитися тим, що для них було найціннішим. Зафіксуйте вивчену інформацію на фліпчарті. Якщо бажаєте, можете додавати свої коментарі.
- Нагадайте, що забезпечення є обов'язком кожного, і кожен, хто працює в [назва організації] і отримує допомогу від неї, заслуговує на те, щоб відчувати себе в безпеці, та що його підтримують та поважають.
- Подякуйте всім учасникам за участь і залучення та завершіть курс.
- Інформуйте учасників про інформаційний бюлетень RSH EE та дайте їм можливість підписатися, роздавши аркуш для реєстрації.
- Роздайте аркуші оцінювання та переконайтеся, що всі їх заповнюють. Повідомте, що ті, хто пройшов курс та заповнив форму оцінювання, зможуть отримати Сертифікат учасника.

# Додаток 1: роздатковий матеріал

1. Роздатковий матеріал 1: Зразки планів тренінгів
2. Роздатковий матеріал 2: Квітка ідентичності
3. Роздатковий матеріал 3: Power Walk
4. Роздатковий матеріал 4: Прийнятна неприйнятна поведінка
5. Роздатковий матеріал 5: Приклади випадків
6. Роздатковий матеріал 6: Інструкції щодо реагування на розкриття зловживань

## Роздатковий матеріал 1: Зразки планів тренінгів

Ось два приклади розкладу тренінгів. Перший призначений для одноденного курсу, а другий — для дводенного. Час і структуру можна адаптувати відповідно до потреб фасилітатора та учасників. Обов'язково підготуйте два плани: один для учасників і один для себе з нотатками, включаючи відповідні слайди, роздаткові матеріали та необхідні засоби.

### Пропонована програма для одного повного дня курсу

Час	Назва сеансу	Слайди, наочність, матеріали
9:00 – 9:45	Заняття 0: Вступ <ul style="list-style-type: none"> <li>• Знайомство</li> <li>• Основні правила</li> <li>• Огляд тренінгу</li> </ul>	Слайди 1–4
9:45 – 10:30	Заняття 1: Розуміння поняття забезпечення	Слайди 5–10
10:30 – 10:45	<i>Перерва на чай/каву</i>	
10:45 – 12:00	Заняття 2: Влада та забезпечення <ul style="list-style-type: none"> <li>• Квітка ідентичності</li> <li>• Power Walk</li> </ul>	Слайди 9-11 НО2 і НО3
12:00 – 13:00	<i>Обід</i>	
13:00 – 13:15	Заняття 3: Система організації забезпечення	Слайди 15–16
13:15 – 14:00	Заняття 4: Забезпечення на практиці: Запобігання <ul style="list-style-type: none"> <li>• Кодекс поведінки</li> <li>• Принципи забезпечення</li> </ul>	Слайди 17–19 НО4
14:00 – 14:15	<i>Перерва на чай/каву</i>	
14:15 – 14:45	Заняття 5: Забезпечення на практиці: Повідомлення <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ролі та обов'язки</li> <li>• Перешкоди на шляху повідомлення про випадки</li> </ul>	Слайди 20–24
14:45 – 14:55	<i>Перерва на чай/каву</i>	

<b>14:55 – 16:00</b>	Заняття 6: Убезпечення на практиці: Реагування <ul style="list-style-type: none"> <li>• Принципи, орієнтовані на потерпілих осіб</li> <li>• Ситуаційні сценарії</li> </ul>	Слайди 25–30 НО5 і НО6
<b>16:00 – 16:15</b>	Завершення тренінгу	Слайд 31 Форми оцінювання

### Пропонований порядок денний для двох тренінгів на пів дня

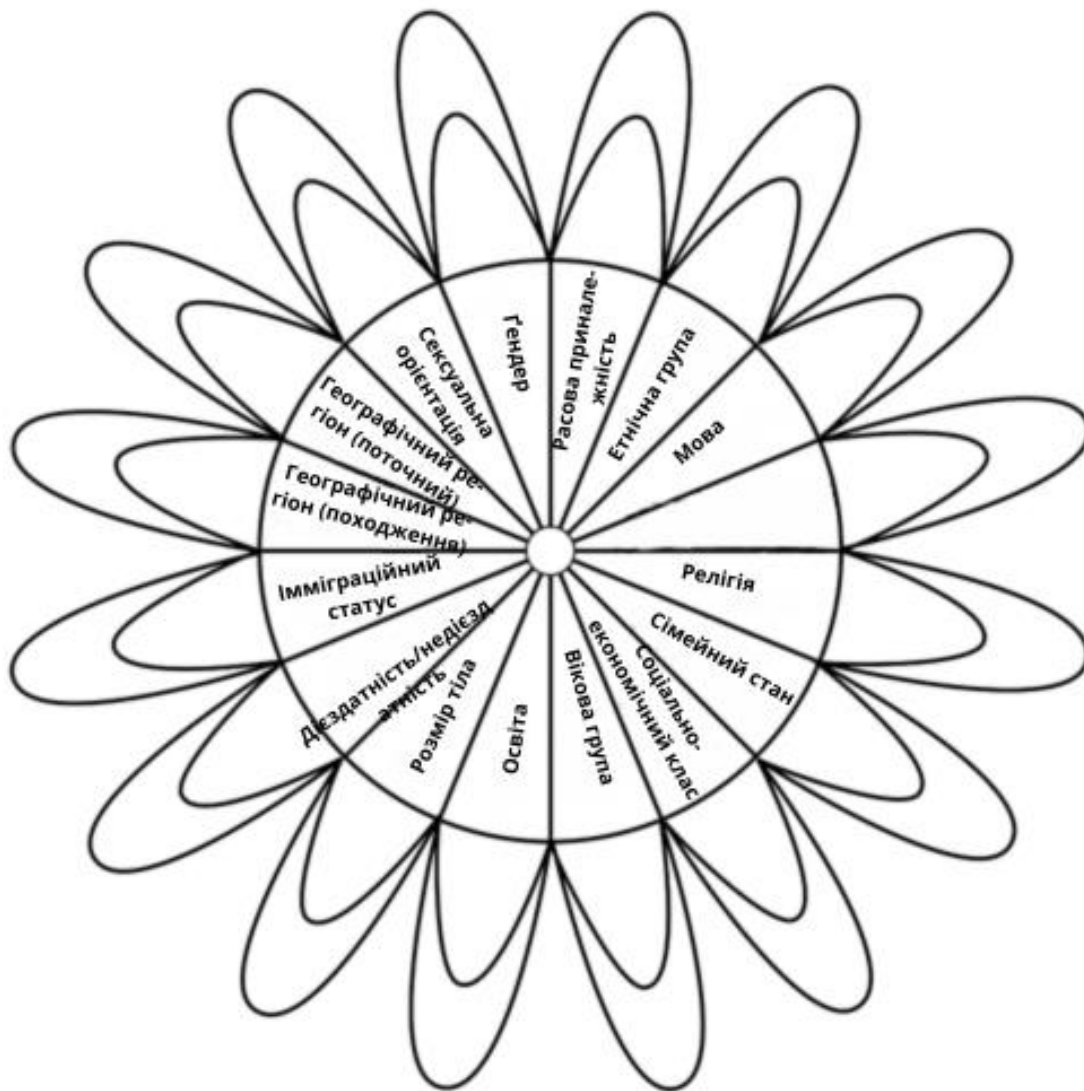
Час	Назва сеансу	Слайди, наочність, матеріали
<b>ДЕНЬ 1</b>		
<b>9:00 – 9:45</b>	<b>Заняття 0: Вступ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Знайомство</li> <li>• Основні правила</li> <li>• Огляд тренінгу</li> </ul>	Слайди 1–4
<b>9:45 – 10:30</b>	Заняття 1: Розуміння поняття забезпечення	Слайди 5–10
<b>10:30 – 10:45</b>	<i>Перерва на чай/каву</i>	
<b>10:45 – 12:00</b>	Заняття 2: Влада та забезпечення <ul style="list-style-type: none"> <li>• Квітка ідентичності</li> <li>• Power Walk</li> </ul>	Слайди 9-11 НО2 і НО3
<b>12:00 – 12:15</b>	Заняття 3: Система організації убезпечення	Слайди 15–16
<b>ДЕНЬ 2</b>		
<b>9:45 – 10:00</b>	Підбиття підсумків першого дня та представлення дня другого	Слайд хх
<b>10:00 – 11:00</b>	Заняття 4: Убезпечення на практиці: Запобігання <ul style="list-style-type: none"> <li>• Кодекс поведінки</li> <li>• Принципи забезпечення</li> </ul>	Слайди 17–19 НО4
<b>11:00 – 11:15</b>	<i>Перерва на чай/каву</i>	
<b>11:15 – 11:45</b>	Заняття 5: Убезпечення на практиці: Повідомлення <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ролі та обов'язки</li> </ul>	Слайди 20–24



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Перешкоди на шляху повідомлення про випадки</li></ul>	
<b>11:45 – 12:45</b>	<p>Заняття 6: Убезпечення на практиці: Реагування</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Принципи, орієнтовані на потерпілих осіб</li><li>• Ситуаційні сценарії</li></ul>	Слайди 25–30 НО5 і НО6
<b>12:45 – 13:00</b>	Завершення тренінгу	Слайд 31 Форми оцінювання



## Роздатковий матеріал 2: Квітка ідентичності



### РОЗДАТКОВИЙ МАТЕРІАЛ 3: Персонажі Power Walk

**Примітка: Їх слід переглянути перед курсом і адаптувати до контексту.**

1. Доросла жінка, працівниця НУО, вища освіта, проживання в місті, незаміжня, 28 років\*
2. Доросла жінка, власниця ресторану, двоє дітей, розлучена, зазнає насильства з боку інтимного партнера, 45 років\*
3. Доросла жінка, біженка, проживає в притулку, 2 дітей, 30 років\*
4. Юна дівчина, психологічна вада, відвідує арт-терапію, яку проводить місцева громадська організація, 10 років\*
5. Молода жінка, ромська національність, живе з хлопцем у великому місті, вагітна, 20 років\*
6. Хлопець-підліток, на візку, бере участь у громадському проекті, живе в місті, 14 років\*
7. Молодий чоловік, етнічна меншина, біженець із зони конфлікту, не володіє місцевою мовою, 16 років\*
8. Дорослий чоловік, працівник НУО, вища освіта, одружений, проживає в сільській місцевості, 2 дітей, 35 років\*
9. Дорослий чоловік, член парламенту в національному уряді, проживає в столиці, одружений, 2 дітей, 45 років \*
10. Доросла жінка, викладачка університету та політичний активіст, проживає в місті, заміжня, 45 років
11. Молода жінка, етнічна меншина, вища освіта, працює стажером в МНУО в місті, вагітна, 18 років
12. Доросла жінка, продає вживаний одяг на ринку в місті, овдовіла, 2 дітей, 38 років
13. Доросла жінка, веде проекти з прав жінок у сільській місцевості як волонтер, заміжня, дітей немає, 40 років
14. Молода жінка в школі, батьки у фінансовій скруті, планує залишити школу/університет, щоб працювати, 18 років
15. Молода жінка, продана для проституції, проживає в місті, 19 років
16. Дівчинка-підліток, розлучена з родиною, живе в таборі для біженців, 15 років
17. Дорослий чоловік, прихований гей, працює в муніципалітеті, 35 років
18. Дорослий чоловік, інвалід з ампутованими кінцівками, біженець, не працює, живе один у сільській місцевості, 66 років
19. Дорослий чоловік, працює водієм у міжнародній неурядовій організації, дружина та маленька дитина, проживають у місті, 27 років

20. Дорослий чоловік, працює юристом з прав людини в ООН, проживає в столиці, 50 років
21. Дорослий чоловік, працює охоронцем у притулку для біженців, 25 років
22. Молодий чоловік, вища освіта, працює стажером у національній громадській організації в місті, 21 рік

## Роздатковий матеріал 4: Прийнятна неприйнятна поведінка

**Варіант для доповнення або заміни вправи 3b:** Прийнятна неприйнятна поведінка [Роздатковий матеріал 4]

### Приготування:

- Перегляньте та адаптуйте приклади, щоб вони відповідали роботі вашої організації, а також організаційному кодексу поведінки чи політиці убезпечення. Заздалегідь підготуйте для себе відповіді. Проконсультуйтеся щодо прикладів і відповідей з іншою відповідальною особою у вашій організації, наприклад, з менеджером з персоналу або координатором програми/проекту.
- Змініть назву вправи на **слайді №17**.

### Інструкції з фасилітації:

- Попросіть учасників об'єднатися в малі групи або пари [залежно від кількості учасників]. Роздайте кожній групі приклади поведінки, які ви підготували та роздрукували раніше. Попросіть учасників обговорити в групах/парах кожен приклад і вирішити, чи це:
  - прийнятна чи неприйнятна поведінка/поводження,
  - який це тип неправильної поведінки чи до якого типу такої поведінки може призвести [наприклад, сексуальних домагань, дискримінації, залякування тощо], і чому ви вирішили саме так.
- Продовжуйте обговорення на пленарному засіданні та запитуйте, як групи дійшли до рішення щодо кожного типу поведінки.

Завершіть заняття словами про вивчення матеріалів про те, як можна сприяти етичній поведінці стосовно людей, яким ми допомагаємо, працюємо та з якими спілкуємося. Згадайте, що про порушення кодексу поведінки слід повідомляти як про інші проблеми убезпечення, і що про це ви поговорите на наступному занятті.

Обговоріть в парах і вирішіть:

- чи прийнятна кожна поведінка чи ні,
- до якого типу неналежної поведінки вона відноситься або може призвести (наприклад, сексуальні домагання, дискримінація, залякування тощо),
- чому ви вирішили саме так.



Приклади	Прийнятна ? Так/Ні	Чому ?	До якого типу зловживання це може призвести
1. Чоловік-волонтер надав поради 17-річній жінці-біженці, яка була дуже засмучена та плакала, бо їй потрібна робота. Волонтер утримує її і ніби заспокоює. Він також обійняв її, щоб втішити. Жінка не заперечує. Також волонтер зазначив, що спробує допомогти їй швидше влаштуватися на роботу.			
2. Жінка-менеджер критикує прибиральницю в офісі перед іншими.			
3. Жінка-менеджер висміює акцент іноземної жінки-стажера на зустрічі команди.			
4. 25-річний чоловік, спеціаліст із грантів, повертається до офісу після зустрічі з партнерською організацією. Фінансовий директор каже йому, що йому потрібно, щоб він попрацював сьогодні ввечері над підготовкою до фінансового аудиту. Він каже, що не відшкодує йому витрати на проїзд, якщо він не затримається на роботі.			
5. Чоловік-співробітник має звичку розповідати про своє сексуальне життя в офісі й любить жартувати на цю тему. Багато співробітників вважають, що він дотепний і цікавий, і їх це не турбує. Деякі жінки почуваються незручно через його поведінку.			
6. Колега-чоловік постійно просить колегу-жінку піти на чай після роботи. Коли колега			



<p>каже «ні», він каже, що вважав їх друзями, і починає погано говорити про неї іншим в офісі та стверджує, що вона дуже зарозуміла.</p>			
<p><b>7.</b> Було найнято консультанта для проведення оцінки проекту з акцентом на задоволенні бенефіціарів. Це передбачає поїздку консультанта в різні місця, де він проведе три дні, опитуючи бенефіціарів. Вечорами консультант відвідує бар і користується послугами платних працівників секс-бізнесу.</p>			

## Роздатковий матеріал 5: Ситуаційні сценарії убезпечення від зловживань

### Учасники програми повідомляють про зловживання з боку співробітника.

Ви є координатором проекту «Безпечний простір для зцілення та навчання». Під час одного з ваших візитів на проект підліток скаржиться, що співробітниця проекту знущується над ним. Коли ви обговорюєте це зі співробітницею, вона злиться і вимагає розповісти, хто вам це сказав. Вона називає хлопчика, який, на її думку, розповів вам, і попереджає, що він постійно вигадує історії. **Як ви вчините?**

#### 1. Занепокоєння щодо сексуальних домагань до співробітниці жіночої статі з боку співробітника-чоловіка на робочому місці

Ви старший співробітник і бачите, що дві молодші жінки-співробітниці виглядають засмученими та замкнутими, але ви не знаєте чому. Одна із них розмовляє з іншою колегою та пояснює, що чоловік-менеджер з персоналу сказав їм на кшталт «*ти добре виглядаєш у цьому обтислому одязі*». Однак вона не хоче подавати офіційний звіт, оскільки побоюється, що може втратити роботу, якщо повідомить про це. *Як ви вчините?*

#### 2. Жінка-учасниця програми повідомляє про сексуальне насильство, скоєне представником місцевої влади

Ви є координатором проекту, в якому задіяні молоді біженці. Молода жінка-учасниця проекту просить поговорити з вами наприкінці семінару проекту. Вона повідомляє, що кілька тижнів тому вона зазнала сексуального насильства з боку місцевого працівника служби безпеки, який також бере участь у проекті. *Як ви вчините?*

#### 3. Занепокоєння, висловлене співробітником партнера щодо поведінки директора партнерської організації

Ви є координатором партнерства у своїй організації, і коли ви відвідуєте місце, де відбувається проект, реалізований спільно з партнерською організацією, молода жінка-співробітниця каже вам, що директор запропонував їй підвищення, але він хоче, щоб вона пішла з ним випити, щоб обговорити це питання, і сказав їй нікому не розповідати. *Як ви вчините?*

## Роздатковий матеріал 6: Інструкції щодо реагування на повідомлення про порушення

**Примітка для учасника:** Це керівництво допомагає практикувати першу психологічну допомогу, яка є важливим інструментом для застосування у випадку, коли хтось розповідає вам про свій досвід сексуального насильства. Його також можна використовувати для розкриття несексуального насильства. Якщо ви зацікавлені в покращенні своїх навичок реагування, перегляньте зручний **Кишеньковий посібник для практикуючих спеціалістів у гуманітарній сфері** із покроковими інструкціями різними мовами:

### Що варто і чого не варто робити, а також що говорити при отриманні повідомлення про насильство

ЩО ВАРТО РОБИТИ	ЧОГО НЕ ВАРТО РОБИТИ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Зберігати спокій і допомогти іншій людині зберігати спокій.</li> <li>● Спробувати знайти тихе місце для розмови, де ніхто інший не зможе підслухати вас обох.</li> <li>● Слухати уважно і ставити запитання лише для того, щоб прояснити те, що вам говорять (не питайте про подробиці).</li> <li>● Запевнити людину, що її розповідь про насильство — це правильний вчинок.</li> <li>● Повідомте її, що ви можете зробити, щоб допомогти, і пояснити, які наступні кроки ви зробите.</li> <li>● Подавати інформацію так, щоб людина могла її зрозуміти — не варто ускладнювати.</li> <li>● Поважати конфіденційність особи та зберігати її історію в конфіденційності (і пояснити будь-яке обов'язкове звітування).</li> <li>● Усвідомлювати власні упередження. Якщо людина повідомляє про</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Панікувати.</li> <li>● Відкинути занепокоєння.</li> <li>● Пообіцяти нікому не розповідати про це або сказати, що зберігатимете це в таємниці.</li> <li>● Висловлюватися негативно про обвинуваченого.</li> <li>● Робити припущення або формувати здогадки.</li> <li>● Давати фальшиві обіцянки або фальшиві запевнення в конфіденційності.</li> <li>● Розкривати деталі звинувачення будь-кому, окрім координатора з питань забезпечення чи іншої відповідної особи в організації.</li> <li>● Не давайте порад щодо того, що людина «має робити» або з ким вона має «говорити чи звітувати». Обмежте свої дії наданням інформації та подальшим</li> </ul>



сексуальне насильство чи домагання, слід підкреслити, що те, що з нею сталося, не є її провиною.

- Поважати приватне життя людини.
- Детально записати те, що вам сказали. Використовувати власні слова людини, щоб описати подію.
- Ретельно обміркувати, з ким обговорити або повідомити інформацію, щоб уникнути ризику подальшої шкоди потерпілій особі. Пояснити це кожній потерпілій особі окремо, попросивши її згоди, перш ніж вона комусь повідомить це.
- Звернутися за допомогою чи консультацією, якщо вам потрібна підтримка.

направленням людини за умови її згоди.

### Приклади того, що потрібно говорити при наданні першої психологічної допомоги<sup>16</sup>

#### ДИВІТЬСЯ

- Вам подобається це місце? Чи є інше місце, де б вам було краще? Вам комфортно тут спілкуватися?
- Хотите води? Сідайте, будь ласка.

#### СЛУХАЙТЕ

- Як я можу вас підтримати?
- Як співробітник [назва організації], я зобов'язаний(-а) повідомляти про серйозні порушення поведінки співробітників або будь-кого, пов'язаного з нашою організацією. Я можу зберегти конфіденційність вашої персональної інформації [ім'я] і не згадувати її, але мені може знадобитися повідомити про те, що сталося.

<sup>16</sup> Адаптовано з Міжвідомчого постійного комітету, «Як надавати підтримку постраждалим від гендерно зумовленого насильства в умовах відсутності суб'єкта програми у сфері ГЗН у вашому районі (2018)»

Усе зберігатиметься в суворій таємниці. Поділіться зі мною всім, чим хочете поділитися.

- Вас ніхто не змушує приймати рішення просто зараз. Ви можете все обдумати і змінити свою думку в майбутньому.
- Вам не потрібно розповідати мені про свій досвід, щоб я міг (могла) надати вам інформацію про доступну вам підтримку.
- Мені дуже шкода, що це сталося з вами.

## НАПРАВЛЯЙТЕ

- Я можу надати вам інформацію, якою володію. Є люди/організації, які можуть надати певну підтримку вам та/або вашій родині. Чи хотіли б ви дізнатися про них?
- Ви можете повідомити про інцидент, і я або хтось інший в організації може підтримати вас, якщо ви захочете. Ось інформація, як це зробити. Я не можу ні з ким розмовляти від вашого імені, щоб спробувати вирішити ситуацію.
- Тут наведено деталі послуги, включаючи місцезнаходження та час роботи послуги. Ці послуги є безкоштовними.
- Чи є хтось, кому ви довіряєте, до кого ви можете звернутися за підтримкою, можливо, член сім'ї чи друг? Ви б хотіли скористатися моїм телефоном, щоб подзвонити комусь, хто вам зараз потрібен?

## Додаток II: Ресурси та інструменти

Список нижче містить деякі ресурси, які можна використовувати під час підготовки та адаптації матеріалів.

Тема	Джерело
Гендерні питання, гендерно зумовлене насильство	Європейський інститут гендерної рівності, 2013 р., <b><i><u>study of collected narratives on gender perceptions in the 27 EU Member States</u></i></b>
	Міжвідомчий постійний комітет (IASC), 2018, <b><i><u>«Як надавати підтримку постраждалим від гендерно зумовленого насильства в умовах відсутності суб'єкта програми у сфері ГЗН у вашому районі»</u></i></b>
	Покрокові інструкції кількома мовами, вкл. з румунською, українською та польською.
Гендерні питання, гендерно зумовлене насильство	<b><i><u>ОБСЕ, 2018 р., OSCE-led Survey on the Well-being and Safety of Women in South Eastern Europe and Eastern Europe</u></i></b>
	Результати опитування про насильство щодо жінок і дівчат у Східній Європі
Убезпечення дітей	Організація «Захистимо дітей» (Keeping Children Safe) (без дати) <b><i><u>The International Child Safeguarding Standards and How to Implement Them</u></i></b>
	Встановлює чотири міжнародні стандарти захисту дітей і способи їх впровадження
Дискримінація	Центр ресурсів та підтримки з забезпечення для Східної Європи, 2022, <b><i><u>Захист ромської спільноти в Україні та як біженці в у Польщі, Румунії та Молдові.</u></i></b>
	Невеликий підсумок дискримінації ромів у реагуванні на біженців з України
Психосоціальна підтримка	Міжнародна Федерація Червоного Хреста (МФЧХ): <b><i><u>Центр психосоціальної підтримки,</u></i></b>



	Широкий вибір корисних ресурсів та інструментів щодо турботи для персоналу і волонтерів
	<b><u>IFRC: Поговоримо про першу психологічну допомогу українською</u></b>
	Коротке відео про першу психологічну допомогу
Термінологія	<b><u>Міжнародний глосарій PSEA</u></b> CLEAR Global. <b>Багатомовний</b> глосарій термінології PSEA <b>32 мовами.</b>