# Роздатковий матеріал 1: Хто має владу?

**Інструкції:**

У вас є 5 хвилин, щоб обговорити свої відповіді на запитання нижче для призначеного сценарію. Ваша невелика група має обговорювати лише один сценарій, а не всі п’ять. Не забудьте ґрунтовно пояснити свою думку.

Після обговорення в малих групах кожна група матиме дві хвилини, щоб представити свій сценарій і відповіді більшій групі. Ви можете визначити представника для виступу, але всі учасники групи можуть додавати коментарі.

**Питання для обговорення:**

***Хто має владу в цьому сценарії?***

***Сценарій А:*** Жінка-міжнародна співробітниця ООН обговорює проект, що фінансується ООН, із працівником місцевої неурядової організації чоловічої статі під час візиту до офісу неурядової організації.

***Сценарій Б:*** Старший чоловік є водієм агентства неурядової організації, а молодша жінка є офіцером програми. Вони обидва присутні в громаді, поки команда оцінює потенційних бенефіціарів**.**

**Сценарій В:** Чоловік-сільський голова зустрічається з фермером-інвалідом, який ходить з палицею, і розповідає про можливі переваги програми НУО. Фермер з інвалідністю має двох доньок-підлітків, 15 і 16 років, які в селі вважаються на виданні, хоча за законом шлюбний вік становить 18 років.

**Сценарій Г:** Чоловік, короткостроковий працівник НУО, допомагає місцевій громаді, збираючи відповіді на опитування про задоволеність бенефіціарів заходами програми.

**Сценарій Д:** Чоловік, співробітник програм НУО, виступає на зборах громади та заявляє, що НУО шукає людей на тимчасові короткострокові посади. Він ділиться інформацією про те, що особливо шукають жінок, які працюватимуть з іншими місцевими жінками.

# Роздатковий матеріал 2: Шість основних принципів, пов'язаних з сексуальною експлуатацією та жорстоким поводженням

### Шість основних принципів[1]

1. Сексуальна експлуатація та жорстоке поводження з боку гуманітарних працівників є актами грубої неправомірної поведінки і тому є підставою для припинення роботи.
2. Сексуальні стосунки з дітьми (особами до 18 років) заборонені незалежно від віку повноліття або віку згоди на місцевому рівні. Помилкове переконання щодо віку дитини не є захистом.
3. Обмін грошей, роботи, товарів або послуг на секс, включаючи сексуальні послуги чи інші форми образливої, принизливої ​​або експлуатаційної поведінки заборонені. Це включає обмін допомогою, яка належить бенефіціарам.
4. Будь-які статеві стосунки між тими, хто надає гуманітарну допомогу та захист, і особою, яка отримує таку гуманітарну допомогу та захист, які передбачають неналежне використання рангу чи посади, заборонені. Такі стосунки підривають довіру до гуманітарної допомоги та її цілісність.
5. Якщо у гуманітарного працівника виникають занепокоєння або підозри щодо сексуального насильства чи експлуатації з боку колеги, незалежно від того, чи він працює в тій самій агенції чи ні, він повинен повідомити про це за допомогою встановлених агентством механізмів повідомлення про випадок.
6. Гуманітарні працівники зобов’язані створювати та підтримувати середовище, яке запобігає сексуальній експлуатації та насильству та сприяє виконанню їх кодексу поведінки. Керівники всіх рівнів несуть особливу відповідальність за підтримку та розвиток систем, які підтримують це середовище».
7. Секретаріат Міжвідомчого постійного комітету (IASC) (Редакція від 12.09.2019) зі змінами з Бюлетеня Генерального секретаря ООН (SG).

# Роздатковий матеріал 3: Визначення сексуальної експлуатації, насильства та домагань

### Інструкції до вправи:

* Обговоріть термін у вашій малій групі.
* Визначте термін своєю мовою, щоб зробити його більш зрозумілим. Використовуйте приклади.
* Призначте одну людину, яка представить ваше визначення.
* У вас є 10 хвилин.

**Сексуальна експлуатація** означає будь-яке фактичне зловживання вразливим становищем, різною владою чи довірою або спроба такого зловживання в сексуальних цілях, включаючи, зокрема, отримання грошової, соціальної чи політичної вигоди від сексуальної експлуатації відповідних осіб.

**Сексуальне насильство** означає фактичне або загрозливе фізичне втручання сексуального характеру, силою чи за нерівних чи примусових умов.

**Сексуальними домаганнями** є будь-яка небажана сексуальна пропозиція, прохання про сексуальну прихильність, словесна чи фізична поведінка чи жест сексуального характеру або будь-яка інша поведінка сексуального характеру, яка може обґрунтовано очікуватися або сприйматися як образа чи приниження іншої особи. Сексуальні домагання є особливо серйозними, коли вони заважають, стають умовою працевлаштування або створюють страшне, вороже чи образливе середовище.

# Роздатковий матеріал 4: Виявлення забороненої поведінки

### Сценарії сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагання

**Інструкції:** Перегляньте призначені вашій групі сценарії. Використовуйте свої визначення трьох форм сексуального домагання, сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та/або домагань, щоб визначити тип(и) неправомірної поведінки. Перегляньте роздатковий матеріал із *шістьма основними принципами* та визначте за номером, який(-і) основний(-і) принцип(-и) було порушено. Запишіть свої відповіді та підготуйтеся до звіту перед більшою групою. У вас є 10 хвилин.

* 1. Сара, працівник НУО, спостерігала, як багато підлітків, які виглядають дуже молодими, віком до 18 років, йшли вночі до кімнати її колеги в гостьовому будинку. Вона також впізнала одну з дівчат із сусідньої громади, де їхня НУО надає послуги. Сара розповіла про це своєму колезі, і він сказав їй не хвилюватися. Він лише навчав їх англійської ввечері. Сара повірила йому і вирішила не повідомляти про своє занепокоєння.

Тип(-и) неправомірної поведінки:

Порушено основні принципи:

* 1. Бенефіціар розповіла працівниці НУО Ані під час одного зі своїх курсів з підвищення обізнаності громади, що співробітники іншої НУО сексуально експлуатують жінок у центрі розподілу їжі. Вона сказала, що жінки отримують додаткові пайки, якщо займаються сексом з робітниками. Ана сказала бенефіціару, що їй слід повідомити про своє занепокоєння іншій НУО. Ана рада, що така поведінка не відбувається в її НУО.

Тип(-и) неправомірної поведінки:

Порушено основні принципи:

* 1. Абід, який працює в неурядовій організації, отримує небажані особисті електронні листи від своєї колеги, хоча й не хоче отримувати їх від неї. Він не відповідає на її повідомлення і сподівається, що та припинить їх надсилати.

Тип(-и) неправомірної поведінки:

Порушено основні принципи:

* 1. Арафа — 16-річна дівчина, яка живе в таборі для біженців. Вона вступила в сексуальні стосунки з працівником НУО, який пообіцяв заплатити за її навчання.

Тип(-и) неправомірної поведінки: Порушено основні принципи:

* 1. Пол, працівник відділу кадрів неурядової організації, використовує базу даних претендентів, щоб неодноразово дзвонити жінкам і просити їх про побачення, вихваляючись, що він є праціником відділу кадрів організації.

Тип(-и) неправомірної поведінки:

Порушено основні принципи:

* 1. Хорхе має звичку розповідати про своє сексуальне життя в офісі, і він любить розповідати про це анекдоти. Багато співробітників вважають, що він дотепний і цікавий, і їх це не турбує. Деякі жінки почуваються незручно через поведінку Хорхе, тому вони ігнорують його.

Тип(-и) неправомірної поведінки:

Порушено основні принципи:

* 1. Жінка-бенефіціар повідомила Оурі, працівнику НУО, що минулої ночі чоловік із громади зґвалтував її сусідку. Бенефіціар сказала своїй сусідці, що повідомить про це Оурі, оскільки НУО Оурі розслідує повідомлення про сексуальне насильство.

Тип(-и) неправомірної поведінки: Порушено основні принципи:

# Роздатковий матеріал 5 A: 6 запитань систем звітності

## ВАРІАНТ 1 ДЛЯ ФАСИЛІТАТОРА В

**ЗАНЯТТІ 1: РОЗУМІННЯ ХОРОШОЇ СИСТЕМИ ЗВІТУВАННЯ**

1. Ведучий пише відповіді 1-2 реченнями на кожне запитання під кожною категорією «Хто», «Що», «Коли», «Де», «Чому» та «Як» великим шрифтом відповідно до організаційних процедур звітності. (Приклади відповідей наведено в Посібнику фасилітатора, щоб допомогти тренерам у визначенні відповідної інформації.)
2. Фасилітатор вирізає кожну відповідь і закріплює на стіні навчальної кімнати окремі аркуші для кожної категорії, із запитаннями під кожним заголовком. Відповіді перемішуються та випадковим чином розподіляються між групами, які публікують свої відповіді поруч із запитаннями.
3. Для проведення заняття онлайн розгляньте можливість розповсюдження електронних копій організаційних процедур звітності, присвоєння кожній малій групі певної категорії (або кількох категорій із меншою кількістю питань), а потім нехай кожна група буде представлена ​​у призначеній категорії (категоріях) для більшої групи. Іншим варіантом може бути створення спільних документів (у Teams або Google Docs) або спільних віртуальних нотаток Sticky Notes (Jamboard від Google або Miro в Teams) і впорядкування, як показано в **роздатковому матеріалі 5 Б: 6 запитань.** Розділіть людей на кімнати для сеансів і надайте кожній групі унікальний набір відповідей у ​​спільному документі. Кожна група публікує свої відповіді (копіюючи/вставляючи в спільний документ або на віртуальну наліпку) у головному документі, де показано всі категорії. Зробіть підведення підсумків у великій групі, як описано нижче.
4. Для особистої зустрічі чи проведення онлайн перегляньте всі відповіді разом, переконавшись, що всі чітко розуміють процес.

# Роздатковий матеріал 5 Б: 6 запитань систем звітності

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Хто**   * зобов’язаний повідомляти про знання або підозри щодо сексуальної експлуатації, жорстокого поводження чи домагань? * несе остаточну відповідальність за нагляд за процесом обробки повідомлення про випадок? * проводить розслідування? * робить висновки та накладає дисциплінарні стягнення?   Кому ще слід повідомити про звинувачення і хто їх має повідомити? | **Що**   * відбувається після подання повідомлення про випадок? Які перші кроки в обробці повідомлення про випадок? * Що станеться, якщо повідомлення про випадок стосується співробітників іншого агентства? * Які основні принципи використовуються при обробці повідомлення про випадок? * Які обов’язки заявника після повідомлення про випадок? * Які основні етапи процесу розслідування? | **Коли**   * потрібно подавати повідомлення про випадок? * встановлюються часові обмеження для подання повідомлення про випадок? |
| **Як (чи захищені люди)**  - чи захищений штатний заявник після подання повідомлення про випадок?  Чи отримують підтримку/захист постраждалі у процесі повідомлення про випадок та розслідування? | **Де (або кому)**  передає співробітник первинне повідомлення про випадок? (Переконайтеся, що включено всі параметри.) | **Чому**  у нас є процес повідомлення про випадок? (ПОРАДА: Подивіться розділ мети або напрямків політики, який виражає важливість політики.) |

**Роздатковий матеріал 6: Приклад блок-схеми звітності**

## ВАРІАНТ 2 ДЛЯ ФАСИЛІТАТОРА В ЗАНЯТТІ 1: ПРОЦЕС ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ВИПАДОК

1. Фасилітатори, які працюють з невеликими організаціями та партнерами, які бажають посилити свою систему звітності та зрозуміти, де вони протистоять найкращим практикам, можуть розповсюдити сторінку 1 цього роздаткового матеріалу та переглянути ключові кроки, елементи та осіб, залучених до якісної системи внутрішньої звітності.
2. Після перегляду сторінки 1 разом з учасниками фасилітатор розповсюджує сторінку 2 і будь-які письмові правила або процедури щодо систем звітності, які можуть бути в організації. У малих групах учасники заповнюють пропуски, передбачені для кожного кроку, вказуючи, хто відповідає за кожен крок.
3. Для проведення онлайн цим можна поділитися через спільний документ (у Teams або Google) і завершити в електронному вигляді за допомогою спільного доступу до документів і обговорити у віртуальних кімнатах підгрупи.
4. У випадку проведення заняття онлайн або особисто, якщо є прогалини в офіційних позначеннях, учасники можуть обговорити кроки, необхідні для внесення необхідних коригувань і вдосконалень на основі цієї діяльності.

**ІНСПЕКТОР**

**КАНАЛИ ПОВІДОМЛЕННЯ**

**ПЕРВИННА ОЦІНКА**

Включає оцінку ризиків і безпеки

**ПЛАН РОЗСЛІДУВАННЯ**

**ПРОВЕДЕННЯ РОЗСЛІДУВАННЯ**

**ЗАВЕРШЕННЯ РОЗСЛІДУВАННЯ**

Персонал спостерігає, отримує інформацію або відчуває щось, що або є експлуатацією, жорстоким поводженням чи переслідуванням, або викликає обґрунтовану підозру щодо експлуатації чи жорстокого поводження.

**КЕРІВНИЦТВО**

(та/або слідчий підрозділ)

**СТАТИЧНІ КАНАЛИ**

(електронна адреса, веб-сайт, скринька для скарг тощо)

**ВИЩЕ КЕРІВНИЦТВО** (та/або слідчий підрозділ) **ПРИЙМАЄ РІШЕННЯ ПРО ПОДАЛЬШІ КРОКИ**

**БЕЗПЕКА ТА ПІДТРИМКА ПОТЕРПІЛИХ ОСІБ**

(надати направлення до медичних, психосоціальних, юридичних служб, служб безпеки)

Чи є достатньо інформації, яка свідчить про порушення у формі сексуальної експлуатації та жорстокого поводження і тому вимагає розслідування?

Яка підтримка потрібна (потерпіла особа/заявник чи інші)?

Чи є це злочином, який вимагає обов’язкового повідомлення?

Чи існує обов’язкове повідомлення донорів про звинувачення?

Чи це стосується іншої організації та потребує направлення?

**ПІДЗВІТНІ ЩОДО ПОВІДОМЛЕННЯ**

До іншої організації з причетним персоналом

Донору (якщо передбачено)

До правоохоронних органів (за дорученням або запитом потерпілої особи)

Прийняття рішення провести розслідування

**СКЛАДАЙТЕ ПЛАН РОЗСЛІДУВАННЯ**

**СПІЛКУВАННЯ З СУБ'ЄКТОМ ЗВЕРНЕНЬ**

Вирішення будь-яких проблем безпеки чи благополуччя

Можливе адміністративне відсторонення

**РОЗСЛІДУВАННЯ**

(внутрішній або зовнішній розслідувач)

Розглядає будь-які документальні докази та поведінку

Збирає будь-які фактичні дані

**ІНФОРМУВАННЯ ПОСТРАЖДАЛОЇ ОСОБИ**

Оновіть процес розслідування

Виконуйте постійну оцінку ризиків

Оцініть і оновіть потреби в направленнях.

**ЗАВЕРШЕННЯ СЛІДСТВА**

Вирішіть, чи є факти,

виявлені під час розслідування, порушенням політики

Дисциплінарні рішення

Комунікація з потерпілою особою та предмет звинувачень

Здобуті уроки та посилення механізмів запобігання та повідомлення про випадок

Врахування дисциплінарних стягнень у відділі кадрів

Заповніть порожні поля для вашої організації, вказавши відповідальних за кожен крок.

### Роздатковий матеріал 7: Виховання емпатії до потерпілих осіб

*Примітка: Сценарії видаються з навчального пакету запобігання та протидія сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню Міжвідомчого постійного комітету. Подумайте про адаптацію сценаріїв до вашого середовища проведення, перш ніж проводити курс.*

**Сценарій 1:**

**ВИ**

Марія, 20-річна жінка з Венесуели, яка щойно прибула до Буенос-Айреса.

**ВАША СИТУАЦІЯ**

Ви залишили країну після трагічної втрати сім’ї зі смутком і скорботою.

* У першу ніч після вашого прибуття до Буенос-Айреса співробітник ООН, відповідальний за транспортування вас та інших бенефіціарів до центру мігрантів, намагався вас поцілувати.
* З тих пір ви кілька разів відхиляли його сексуальні домагання, і з кожним разом з ними все важче справлятися. Він стає нетерплячим.
* Ви боїтеся, що під час вашої наступної зустрічі він нападе на вас.

**ВАШЕ СВІДЧЕННЯ**

Ви вирішуєте вирушити до штаб-квартири ООН у Буенос-Айресі, щоб повідомити про його поведінку, поки не стало гірше:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Оскільки у вас не призначено зустріч, вас просять призначити її та повернутися в зазначений час. | Коли ви згадуєте, що маєте повідомити про делікатну справу, людина наполягає на тому, щоб ви сказали їй, у чому справа, щоб вона могла вам допомогти. | Вагаючись, ви довіряєте їй свою історію. Він прийме вашу інформацію і каже, що повідомить потрібну людину і що ви повинні чекати подальших інструкцій. | Тепер ви повинні повернутися до центру мігрантів, де можете знову зустрітися з правопорушником. |

**Сценарій 2:**

**ВИ**

Ріта, 16-річна дівчина, яка живе в таборі для біженців у Пакистані зі своєю матір’ю та двома сестрами.

**ВАША СИТУАЦІЯ**

Після довгих вагань ви вирішуєте піти поговорити з представником ООН про свою матір.

* Ваша мати почала зустрічатися з національним офіцером на ім'я Даніель, який іноді жорстоко з нею поводиться. Вона це терпить, тому що національний офіцер обіцяв допомогти вашій родині переїхати до Німеччини.
* Ви справді не хочете, щоб ваша мати знала, що ви тут говорите про неї, тому ви стривожені. Ви навіть заїкаєтеся під час розмови і починаєте змінювати своє рішення про перебування тут.

**ВАШЕ СВІДЧЕННЯ**

Коли ви розмовляєте з представником:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Він майже не дивиться на вас і продовжує працювати за комп'ютером. | Кожного разу він киває головою, щоб підтвердити вашу історію, але майже не вимовляє жодного слова. | Він не ставить жодних запитань і каже, що поговорить з Даніелем і попросить його припинити зустрічатися з вашою матір’ю. | Він каже вам не хвилюватися і відправляє вас додому. |

**Сценарій 3:**

**ВИ**

Юсра, Ямін і Адела — троє бенефіціарів, які працюють прибиральницями в комплексі в Кенії.

**ВАША СИТУАЦІЯ**

Разом ви вирішили повідомити про зловживання владою, з якими ви та інші прибиральниці стикаєтеся на роботі.

* Кожній з вас кілька разів пропонували додаткові гроші в обмін на секс два різні співробітники ООН.
* Деяким іншим колегам, також бенефіціаріям, також пропонували гроші в обмін на секс, але вони бояться повідомляти про ситуацію.
* Ви знаєте принаймні одну колегу, яку звільнили через те, що вона відмовилася від сексуальних домагань чоловіка-співробітника ООН.

**ВАШЕ СВІДЧЕННЯ**

Ви троє призначили приватну зустріч із жінкою-менеджером офісу ООН, якій довіряєте, і наполягли на тому, щоб зустріч відбулася за межами комплексу ООН:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Коли ви прибуваєте на місце зустрічі, ви з подивом бачите, що жінка-менеджер привела із собою двох чоловіків-менеджерів ООН. | Ви всі троє починаєте сумніватися в собі та думаєте, чи не принесе повідомлення про проблему більше шкоди, ніж користі. Ви очікували розповісти свою історію одній жінці-менеджеру, яку знаєте особисто, а не трьом працівникам, у тому числі двом чоловікам. | Разом ви вирішуєте все ж таки йти вперед і розкрити інформацію про жорстоке поводження, якого ви зазнаєте. | Троє менеджерів обурюються, коли чують вашу історію, і кажуть вам більше не хвилюватися. Двоє правопорушників будуть негайно звільнені. |

# Роздатковий матеріал 8: Ролі та обов'язки

Для кожної дії позначте стовпець, який відповідає відповідальній особі, або позначте «уникнути», якщо ви вважаєте, що дія не є доцільною.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Дія | Команди з запобігання та протидії сексуальній експлуатації, жорстокому поводженню та сексуальним домаганням | Всі | Уникати |
| Вислухати потерпілу особу. |  |  |  |
| Перевірити правдивість фактів. |  |  |  |
| Розробити план дій для задоволення потреб потерпілої особи. |  |  |  |
| Подати звіт командам з питань сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагання. |  |  |  |
| Запитати про позицію потерпілої особи. |  |  |  |
| Провести опитування в громаді, щоб виявити можливі ситуації сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагання. |  |  |  |
| Супроводжувати потерпілу особу до лікарні, поліцейської дільниці та інших необхідних служб. |  |  |  |
| Виявляти емпатію під час отримання повідомлення. |  |  |  |
| Поінформувати потерпілу особу про існуючі офіційні механізми звітності. |  |  |  |
| Поінформувати потерпілу особу про зобов'язання повідомляти та що воно передбачає. |  |  |  |
| Шукати свідків. |  |  |  |
| Викликати ймовірного правопорушника. |  |  |  |

# Роздатковий матеріал 9: Поради щодо отримання повідомлень щодо сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагання

|  |  |
| --- | --- |
| **ЩО ВАРТО РОБИТИ** | **ЩО НЕ ВАРТО РОБИТИ** |
| **Скажіть особі, яка повідомляє, що ви повинні повідомити цю інформацію, і що буде далі:**  Коли хтось виглядає так, ніби він може розкрити інцидент сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагання, важливо повідомити таку особу, що ви повинні зробити з інформацією, щоб вона знала про це до розголошення. Ви можете сказати щось на кшталт: *«Якщо працівник ООН або гуманітарної організації завдав вам шкоди, я був би зобов’язаний повідомити про це відповідальній особі нашої організації та повідомити про те, що ця особа зробила, щоб вона більше не мала змоги заподіяти комусь шкоду.»*6  Повідомте, що буде далі. Обов’язково передайте будь-які занепокоєння щодо безпеки та конфіденційності, які можуть виникнути у особи, яка повідомляє, і скажіть їй, що ви передаєте інформацію особам, відповідальними за вжиття заходів. Якщо вона висловлює занепокоєння, щодо того, що не хоче, щоб її ім’я комусь повідомляли, скажіть, що ви можете повідомити анонімно. Розслідувачі можуть працювати з вами, щоб зміцнити довіру потерпілої особи до участі в розслідуванні. Обов’язково визначте найкращий і найбезпечніший спосіб зв’язатися з ними, щоб відповідні колеги могли розглянути їх повідомлення. | **Не розслідуйте та не проводьте опитування:**  Вам не потрібно задавати багато запитань, але постарайтеся звернути увагу на основні відомості, якими ділиться особа, яка повідомляє: хто, що, коли і де. Пам’ятайте, що психологічні наслідки насильства для потерпілих осіб можуть вплинути на те, як люди отримують доступ до своїх спогадів, і особа може ділитися деталями не в хронологічному порядку або не ділитися всіма деталями. Якщо ви знаєте, що особа розповідає історію, яка змушує вас запідозрити порушення політики щодо сексуальної експлуатації, жорстокого поводження чи домагань, повідомте про це, навіть якщо особа не ділиться всіма деталями «коли і де». |
| **Запитайте про її занепокоєння щодо особистої безпеки:**  Обов’язково запитайте, чи є у неї занепокоєння щодо особистої безпеки або чи є інші проблеми, які потребують служб підтримки. Порушуючи це питання, ви усвідомлюєте, якого болю могла зазнати особа, та її страхи перед процесом. Вам не потрібно проводити опитування чи задавати детальні запитання, але переконайтеся, що людина почувається в безпеці та має можливість поділитися своїми проблемами щодо безпеки та благополуччя, щоб ви могли повідомити про них. | **НІКОЛИ не запитуйте «чому»:**  Коли постраждалий розповідає свою історію, у вас може виникнути спокуса поставити додаткові запитання про те, чому вони зробили чи не зробили певних дій. Пам’ятайте, що засудження — не ваша роль. Ваша роль полягає в тому, щоб отримати інформацію, яку розповідає особа. Пам’ятайте, що раптова ситуація насильства може вплинути на наше судження та вибір, оскільки інстинкт «бийся, тікай ​​або замри» часто бере гору. Попросити когось пояснити дії чи бездіяльність може означати, що ви оцінюєте їхній вибір, змушуючи їх відчувати, що їх не бачать та не чують. |
| **Будьте відкритими та готовими змінити свої переконання:**  Можливо, ви отримуєте інформацію про колегу, яка прямо суперечить вашій думці та переконанням щодо нього. На цьому етапі ви не знаєте, що правда, а що ні. Будьте відкритими до можливості того, що це правда, і повідомляйте про це, якщо потрібно. | **Не давайте жодних обіцянок:**  Ми можемо захопитися тим, щоб допомогти людям. Не давайте обіцянок або гарантій, які ви не можете виконати. Ви не можете гарантувати, що людину звільнять, притягнуть до відповідальності чи посадять у в’язницю. Ви не можете гарантувати, що люди будуть захищені від будь-якої шкоди. Ви навіть не можете гарантувати, що буде проведено розслідування, залежно від того, яка інформація буде поширена.  Відверто розкажіть про власні обмеження, чітко визначте, кому ви повідомлятимете інформацію та якою інформацією будете ділитися. Скажіть, що організація намагається враховувати їхні проблеми з безпекою, реагуючи на повідомлення, і що координаційний центр організації може надати направлення для отримання будь-яких необхідних послуг підтримки, таких як медичні, психосоціальні чи юридичні напрямки, за їхньою згодою. |
| **Визнайте важливість вашої посади:**  Пам’ятайте, що в ролі співробітника ви маєте певну владу. Ви маєте повноваження, щоб відповідні особи в організації розглянули повідомлення про випадок цієї особи та вжили відповідних заходів. У вас є влада, щоб змусити заявника відчути, що його бачать і чують, і повернути частину влади, яку забрав їхній досвід. Також важливо відповідально використовувати свою посаду, забезпечуючи подання звіту на розгляд вище відповідно до вимог, щоб за ним було вжито подальших заходів і людей було притягнуто до відповідальності за порушення політики. Не діліться історією з іншими, оскільки це може негативно вплинути на процес розслідування. Навіть якщо ми віримо потерпілим особам, слід дотримуватися справедливого процесу щодо всіх, кого звинувачують у порушенні політики. | **Не намагайтеся бути порадником або надавати підтримку:**  Якщо ви не є навченим консультантом, у вашу роль не входить надання консультацій, підтримки чи порад щодо того, що людина має робити. Ваша роль полягає в тому, щоб слухати з емпатією, звертати увагу на факти повідомлення та будь-які проблеми з безпекою, повідомляти заявнику, що буде далі, і повідомляти через механізм звітності вашої організації. Повідомте, що за згодою потерпілої особи їй запропонують можливість зв’язатися з рекомендованими особами для отримання послуг підтримки від відповідальної особи в організації. |
| **Якщо ви не можете отримати повідомлення про випадок, зв’яжіть цю особу безпосередньо з тим, хто може:**  Через ваш власний досвід насильства можуть бути випадки, коли ви не зможете отримати повідомлення про випадок сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагання від особи. Повідомте заявнику, що ви хочете допомогти, але, можливо, це є найкращим варіантом для цього в даний момент, і допоможіть обдумати інші способи, якими ви можете його підтримати. Наприклад, чи є в цьому районі інший колега, з яким заявник почувається комфортно при спілкуванні? Чи існує гаряча лінія для повідомлень, на яку людині зручно зателефонувати? Чи можете ви зателефонувати своїй відповідальній особі, щоб поговорити безпосередньо з заявником? Хоча ви, можливо, не зможете прийняти повідомлення про випадок, ви зобов’язані допомогти цій особі знайти підтримку та зв’язок, необхідний для подання повідомлення про випадок. |  |

6 Адаптовано з *Посібника з координації втручання з питань насильства за ґендерною ознакою в надзвичайних ситуаціях - підкластер ҐЗН/ЮНФПА (2019), ст.* 38 https://[www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2019/06/report/handbook-for-](http://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2019/06/report/handbook-for-) coordinating-gender-based-violence-interventions-in- emergencies/Handbook\_for\_Coordinating\_GBV\_in\_Emergencies\_fin.01.pdf

# Роздатковий матеріал 10 A: Рольова вправа — Отримання повідомлення про випадок

**Інструкції:** Працюйте в парах. Один партнер відіграє роль учасника громади, а інший — роль співробітника, який отримує повідомлення про випадок сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагання. Коли ви виконуєте роль співробітника, включіть у свою відповідь елементи з порад щодо отримання повідомлення про випадок сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагання. Після рольової гри обговоріть, як ви думаєте, що ви зробили, і що ви могли б зробити по-іншому наступного разу. Поміняйтеся ролями та знову проведіть рольову гру.

**Запит для учасника громади:** Ви молода овдовіла мати, яка намагається забезпечити своїх трьох дітей. Нещодавно місцевий працівник допомоги сказав, що якщо ви підете з ним на побачення, він подбає про те, щоб ви отримували додаткові продукти в тижневій роздачі. Ви сказали «ні», але зараз боїтеся, що не отримаєте необхідної продовольчої допомоги. Ви дуже засмучені та стурбовані тим, що інших жінок у громаді можуть обдурити. Ви вирішили поділитися своєю історією з іншим гуманітарним працівником тієї ж організації.

**Підказка для співробітника:** Ви шоковані та розчаровані, почувши від молодої місцевої жінки, що один із ваших колег попросив її про побачення в обмін на те, щоб потрапити до списку роздачі продовольчої допомоги. Поясніть жінці, що допомога, яку пропонує організація, не є обумовленою і що вона отримає необхідну підтримку. Подякуйте їй за довіру до вас, що поділилася своєю історією. Поясніть, що відповідно до механізму звітності організації ви поділитеся тим, що трапилося з відповідальною особою, яка зв’яжеться з нею, щоб пояснити подальші кроки.

# Роздатковий матеріал 10 Б: Що б ви зробили? — Прийом повідомлення про випадок

У кожному зі сценаріїв, наведених нижче, вам надається вибір варіантів того, як вчинити. Виберіть один варіант і поясніть, чому ви вибрали його, посилаючись на наші дискусії про те, щоб бути зосередженим на тих, хто пережив, і використовуючи поради щодо отримання звітів про сексуальну експлуатацію, жорстоке поводження та домагання, щоб підтвердити своє рішення.

* 1. Учасник громади підходить до вас, коли ви розмовляєте з групою, і, здається, хоче сказати вам щось приватно. Що з наступного ви зробите?
     1. Придумаєте виправдання і швидко покинете групу, щоб він сам до вас не підійшов.
     2. Закінчите обговорення з групою та повільно відійдете, дивлячись, чи підійде людина до вас.
  2. Учасник громади розмовляє з вами на людях, але поза межами чутності інших. Учасник громади хоче чимось поділитися, але дуже хвилюється, що інші дізнаються про це. Що з наступного ви зробите?
     1. Скажете, що він повинен заповнити форму для скриньки для скарг, і покажете її.
     2. Запитаєте, чи не хочуть він знайти більш приватне місце для обговорення проблеми, щоб почуватися комфортно.
  3. Учасниця громади повідомляє вам, що один із ваших колег попросив її про побачення, щоб потрапити до списку роздачі. Вона відмовилася і злякалася, що не потрапить у список. Вона відчула полегшення, коли дізналася, що потрапила в список. Вона починає плакати, тому що це завдало їй стільки марних хвилювань, і вона хвилюється за інших молодих жінок, яких, можливо, обдурили. Що з наступного ви зробите?
     1. Також піддастеся емоціям і пообіцяєте, що до цього колеги буде застосоване дисциплінарне стягнення, і ви особисто прослідкуєте, щоб він більше ніколи не працювали в цій чи будь-якій іншій організації.
     2. Скажете: «Я бачу, що вам було дуже важко сказати мені, і я ціную вашу довіру до мене. Дозвольте розказати, що я збираюся робити з цією інформацією та якими будуть подальші кроки.»
  4. Член громади перебиває вас і каже, що сільський голова не може дізнатися. Вони хороші друзі із вашим колегою. Що з наступного ви зробите?
     1. Запитаєте її, чому вона не повідомила про це, як тільки це сталося, тому що ніхто не повірить їй, якщо повідомити про це зараз.
     2. Запитаєте її більше про занепокоєння щодо безпеки та благополуччя, щоб ви могли поділитися ними з відповідальними людьми у вашій організації, які зможуть найкраще вирішити їх.
  5. Овдовіла учасниця громади каже вам, що її близькі родичі та сільський голова не ладнають. Якщо сільський голова дізнається, вона боїться, що він використає інформацію, щоб сформувати таке враження, ніби вона намагалася запропонувати себе вашому колезі та присоромити її та її родину. Що з наступного ви зробите?
     1. Пообіцяєте абсолютну конфіденційність і захистите її від будь-якої шкоди.
     2. Скажете: «Я повідомлю про це лише людям у моїй організації, які розслідуватимуть це питання найбезпечнішим способом. На цьому етапі колега не буде проінформований, і ніхто в громаді не скаже нікому.»
  6. Учасниця громади все ще висловлює занепокоєння тим, що люди дізнаються, що вона повідомила або стала жертвою спроби сексуальної експлуатації. Вона сподівалася, що ви можете просто поспостерігати за колегою і переконатися, що він не робить цього з іншими. Що з наступного ви зробите?
     1. Скажете їй, що її безпека не стосується організації — організація має позбутися цього колеги, незважаючи ні на що. Крім того, це не ваша робота — стежити за іншим колегою.
     2. Скажете: «Я чую ваші занепокоєння. Я можу поділитися цим звітом лише з людьми в моїй організації, які займуться цією справою. Я можу приховати ваше ім'я у повідомленні про випадок. Який найкращий і найбезпечніший спосіб зв’язатися з вами, якщо у вас виникнуть додаткові запитання?»

# Додаток перший: Поради щодо адаптації тематичних досліджень

### Адаптація до локального контексту

* + Використовуйте відповідні назви осіб і місць.
  + Використовуйте короткі речення та знайомі слова.
  + Встановити в контексті локальних операцій і програм.
    - Який тип реалізації програми? (гуманітарні набори, навчання та розвиток, готівка, ваучери, водопостачання, санітарія та гігієна, сільське господарство, охорона здоров’я, освіта тощо)
    - Який тип операцій? (Велика міжнародна неурядова організація? Працює з місцевими партнерами? Залучені державні установи?)
  + Перевірте мовний переклад термінології запобігання та протидії сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню, щоб переконатися, що вона точна та відповідна, та уникайте абревіатур, якщо вони вже не використовуються широко. Відвідайте веб-сайт Translators without Borders, де є матеріали щодо запобігання та протидії сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню, перекладені 75 мовами. https://translatorswithoutborders.org/psea-translated/
  + Поважайте місцеву делікатність у типах коментарів, заяв і дій, які використовуються в прикладі. Однак у той же час використовуйте достатньо пряму мову, щоб усі знали, що це за поведінка (наприклад, сексуальна експлуатація, сексуальні домагання тощо).

**Переконайтеся, що навчальні цілі та навчальні повідомлення зберігаються та чітко визначені**

* + Намагайтеся дотримуватися загальних моментів у тематичному дослідженні, оскільки вони були розроблені для акцентування ключових моментів навчання.
  + Якщо ви суттєво зміните історію, чи зможете ви все одно відповідати ключовим навчальним моментам і виявленим ключовим повідомленням? Чи є інші навчальні моменти, які, на вашу думку, потрібно розглянути в місцевому контексті?
* Обов’язково зазначте приклад із бажаними навчальними моментами.
* Переконайтеся, що ви в змозі зв’язати навчальні моменти з довідковими матеріалами курсу та окресліть ці посилання.

**Місцевий досвід має бути анонімним і відредагованим**

* + Використання місцевих прикладів або досвіду може допомогти в додаванні місцевого контексту, але будьте надзвичайно обережні, щоб приховати деталі та навіть змінити факти, щоб випадок не співвідносився з жодним реальним випадком, з яким люди можуть бути знайомі. Це може відволікати увагу, оскільки люди можуть почати говорити про «реальний випадок» і залучених особистостей, а не працювати над тим, як застосовувати концепції в безпечному навчальному середовищі, готуючись до взаємодії в реальному світі.
  + Якщо сумніваєтеся, забудьте про нього — якщо когось можна ідентифікувати, не використовуйте приклад такого випадку, оскільки це може завдати шкоди причетним особам.

# Додаток 2: Поширені запитання

Додаток 2 подано окремим документом.

# Додаток 3: Попередні та подальші тести

Ця сторінка навмисно залишена порожньою. Попередні та подальші тести починаються на наступній сторінці.

# Модуль 1 – Попередній тест

### Форма слухача

Дякуємо, що пройшли цей попередній тест. Ваші відповіді допоможуть нам покращити майбутні навчальні програми, а також оцінити, який обсяг знань ви отримали під час цього курсу. Ця інформація є конфіденційною і призначена лише для оцінки курсу.

1. Опишіть сексуальну експлуатацію та наведіть приклад.
2. Опишіть сексуальне насильство та наведіть приклад.
3. Опишіть сексуальні домагання та наведіть приклад.
4. Повага та використання владних повноважень є ключовими для запобігання сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню щодо членів громади. Які твердження найкраще підтверджують цю концепцію? Обведіть або виділіть всі відповідні варіанти.
   1. \Шанобливе ставлення до людей — наших колег і людей із громад, у яких ми працюємо — є фундаментальним для нашої роботи як гуманітарних працівників.
   2. Повага завжди означає те саме для всіх і є універсальною
   3. Повага — це те, що заслуговується, і люди повинні заслужити нашу повагу.
   4. Гуманітарні працівники не повинні користуватися перевагами громад, які вони підтримують.
   5. Люди в громаді можуть не думати, що вони можуть сказати «ні» проханням гуманітарних працівників, тому що вважають, що можуть втратити ресурси чи послуги.
   6. Гуманітарні працівники на найвищих посадах у своїх організаціях — це ті, хто не повинен зловживати своєю владою.
   7. Вважається, що гуманітарні працівники мають доступ і контроль над ресурсами та послугами, яких немає у громади.
   8. Зловживання владою та використання переваг інших НЕ означає повагу до особистої гідності іншої людини, а обмін сексу на допомогу, гроші чи роботу є зловживанням владою та використанням інших в якості співробітника гуманітарної організації.
   9. Лише співробітники, які безпосередньо контролюють доступ до ресурсів, можуть зловживати своєю владою та користуватися іншими людьми, безпосередньо обмінюючи секс на допомогу.
5. Назвіть три впливи сексуальної експлуатації та жорстокого поводження на кожну з наступних груп.

Потерпілі дорослі:

Потерпілі діти:

Правопорушники:

Організації:

Громади:

1. Що з наведеного нижче є шістьма основними принципами сексуальної експлуатації та жорстокого поводження? Обведіть або виділіть свої відповіді.
   1. Персонал зобов'язаний повідомляти про підозри в сексуальній експлуатації та жорстокому поводженні.
   2. Всіх співробітників, підозрюваних у сексуальній експлуатації та жорстокому поводженні, негайно звільняють з роботи.
   3. Обмін грошей, роботи чи будь-чого цінного, включаючи гуманітарну допомогу, яка зазвичай виплачується, на сексуальні дії заборонений.
   4. Сексуальна експлуатація та жорстоке поводження вважаються грубою неправомірною поведінкою.
   5. Гуманітарні працівники, а особливо керівники, зобов’язані створювати та підтримувати робоче середовище, вільне від сексуальної експлуатації та жорстокого поводження.
   6. Про всіх співробітників, підозрюваних у сексуальній експлуатації та жорстокому поводженні, їхні організації завжди повідомлятимуть поліції.
   7. Будь-які сексуальні стосунки між гуманітарними працівниками та учасниками програми, які передбачають неналежне використання рангу або посади гуманітарним працівником, заборонені.
   8. Заборони персоналу щодо сексуальної експлуатації та жорстокого поводження застосовуються лише в робочий час і на роботі.
   9. Сексуальна активність з особами молодше 18 років заборонена.
2. Назвіть три різні способи, якими ви можете повідомити про свою стурбованість стосовно того, що співробітник залучений до сексуальної експлуатації та жорстокого поводження.
3. Назвіть три різні способи, як люди можуть діяти в результаті свого досвіду сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагань.
4. Назвіть три речі, які ви повинні робити (або не робити), коли отримуєте повідомлення про сексуальну експлуатацію чи жорстоке поводження від когось.

# Модуль 1 – Ключ з відповідями до тесту для фасилітатора

*(Усього 70 балів) (Для запитань з вибором відповідей виділено відповіді на запитання з вибором відповідей)*

1. **Що таке сексуальна експлуатація? Наведіть один приклад.**

**(10 балів: 5 балів за визначення і 5 балів за приклад)**

Сексуальна експлуатація визначається як будь-яке фактичне зловживання або спроба зловживання вразливим становищем, різною владою чи довірою в сексуальних цілях, включаючи, зокрема, отримання грошової, соціальної чи політичної вигоди від сексуальної експлуатації іншої особи.

Приклади: Обмін грошей або чогось цінного на сексуальну активність Надання невеликих подарунків (продукти, кишенькові гроші, ласощі тощо) із проханнями про побачення, секс в той же час чи пізніше Обіцяння допомоги, яка зазвичай і так належить потерпілій особі, або додаткової допомоги в обмін на побачення, секс тощо. Обіцяння бенефіціарам роботи або допомоги в роботі в обмін на побачення, секс тощо.

*(Будь-яка відповідь, яка передає ці основні поняття, є прийнятною)*

1. **Що таке сексуальне насильство? Наведіть один приклад.**

**(10 балів: 5 балів за визначення і 5 балів за приклад)**

Сексуальне насильство визначається як фактичне або загрозливе фізичне втручання сексуального характеру силою чи за нерівних чи примусових умов.

Приклади: Сексуальне насильство та зґвалтування Будь-яке фізичне обмацування або торкання до інтимних чи приватних місць Сексуальні дії з неповнолітніми незалежно від згоди

*(Будь-яка відповідь, яка передає ці основні поняття, є прийнятною)*

1. **Що таке сексуальні домагання? Наведіть один приклад.**

**(10 балів: 5 балів за визначення і 5 балів за приклад)**

Сексуальними домаганнями є будь-яка небажана сексуальна пропозиція, прохання про сексуальну прихильність, словесна чи фізична поведінка чи жест сексуального характеру або будь-яка інша поведінка сексуального характеру, яка може обґрунтовано очікуватися або сприйматися як образа чи приниження іншої особи. Сексуальні домагання є особливо серйозними, коли вони заважають, стають умовою працевлаштування або створюють страшне, вороже чи образливе середовище.

Приклади: Використовується стосовно поведінки персоналу, що включає: Повторні прохання про побачення або коментарі щодо зовнішнього вигляду людини; Жарти, коментарі, жести сексуального характеру; обмін малюнками або зображеннями сексуального характеру небажані фізичні дотики; Вимагання сексуальної активності в обмін на винагороди за роботу або утримання від негативних дій щодо працевлаштування (таких як звільнення, пониження в посаді, зарплата або скорочення робочого часу)

*(Будь-яка відповідь, яка передає ці основні поняття, є прийнятною)*

1. **Повага та використання владних повноважень є ключовими для запобігання сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню щодо членів громади. Які твердження найкраще підтверджують цю концепцію? Обведіть всі відповідні варіанти.**

**(5 балів: 1 бал за кожну правильну відповідь)**

* 1. \Шанобливе ставлення до людей — наших колег і людей із громад, у яких ми працюємо — є фундаментальним для нашої роботи як гуманітарних працівників.
  2. Повага завжди означає те саме для всіх і є універсальною
  3. Повага — це те, що заслуговується, і люди повинні заслужити нашу повагу.
  4. Гуманітарні працівники не повинні користуватися перевагами громад, які вони підтримують.
  5. Люди в громаді можуть не думати, що вони можуть сказати «ні» проханням гуманітарних працівників, тому що вважають, що можуть втратити ресурси чи послуги.
  6. Гуманітарні працівники на найвищих посадах у своїх організаціях — це ті, хто не повинен зловживати своєю владою.
  7. Вважається, що гуманітарні працівники мають доступ і контроль над ресурсами та послугами, яких немає у громади.
  8. Зловживання владою та використання переваг інших НЕ означає повагу до особистої гідності іншої людини, а обмін сексу на допомогу, гроші чи роботу є зловживанням владою та використанням інших в якості співробітника гуманітарної організації.
  9. Лише співробітники, які безпосередньо контролюють доступ до ресурсів, можуть зловживати своєю владою та користуватися іншими людьми, безпосередньо обмінюючи секс на допомогу.

1. **Назвіть три впливи сексуальної експлуатації та жорстокого поводження на кожну з наступних груп.**

**(15 балів: 5 балів за кожну для кожної групи).**

*(Будь-які відповіді, які передають принаймні три основні поняття для кожної групи, прийнятні)*

**Потерпілі дорослі:**

Травма

Страх

Збентеження

Турбота про репутацію

Страх розправи з боку колег

Виглядати як порушник спокою

Стигма

Питання безпеки

Сімейний вплив

Недовіра людей

Шкода здоров'ю

Психо-соціальні проблеми

Емоційний стрес і перенапруження

Втрата довіри

Страх втратити роботу

Погрози

Підозри з боку колег

**Потерпілі діти:**

Негативний вплив на розвиток і здоров'я

Психологічна шкода

Емоційні наслідки

Негативні реакції сім'ї

Труднощі у сім'ї з доглядом за дитиною, що зазнала сексуального насильства

Відсутність доступу до підтримки

Ризик примусу до раннього вступу в шлюб

Усунення або припинення можливостей навчатися

Страх подальшого сексуального насильства, та можливих нападів з боку інших, друзів і сусідів

**Правопорушники:**

Дисциплінарне стягнення

Неможливість утримувати сім'ю

Емоційний стрес

Насильство та репресії з боку персоналу та громади

Депортація

Кримінальне провадження та ув'язнення Втрата друзів

Стигма всередині громади Вплив на статус у громаді

**Організації:**

Втрата довіри громади

Публічність

Репутація

Зняття фінансування

Приймаюча країна може вимагати припинення операцій

Управління проектом затримується або припиняється

Розбіжності в колективі та інші підозри

Відсутність співпраці з боку персоналу та інших установ

Плинність кадрів

Складність підбору персоналу

**Громади:**

Страх, що міжнародна громада погано подумає про громаду

Страх можливої ​​втрати фінансування, підтримки тощо.

Звинувачення різних членів громади в тому, що це сталося

Підозри НУО

1. **Що з наведеного нижче є шістьма основними принципами сексуальної експлуатації та жорстокого поводження? Обведіть або виділіть свої відповіді.**

**(6 балів: 1 бал за кожну правильну відповідь)**

* 1. Персонал зобов'язаний повідомляти про підозри в сексуальній експлуатації та жорстокому поводженні.
  2. Всіх співробітників, підозрюваних у сексуальній експлуатації та жорстокому поводженні, негайно звільняють з роботи.
  3. Обмін грошей, роботи чи будь-чого цінного, включаючи гуманітарну допомогу, яка зазвичай виплачується, на сексуальні дії заборонений.
  4. Сексуальна експлуатація та жорстоке поводження вважаються грубою неправомірною поведінкою.
  5. Гуманітарні працівники, а особливо керівники, зобов’язані створювати та підтримувати робоче середовище, вільне від сексуальної експлуатації та жорстокого поводження.
  6. Про всіх співробітників, підозрюваних у сексуальній експлуатації та жорстокому поводженні, їхні організації завжди повідомлятимуть поліції.
  7. Будь-які сексуальні стосунки між гуманітарними працівниками та учасниками програми, які передбачають неналежне використання рангу або посади гуманітарним працівником, заборонені.
  8. Заборони персоналу щодо сексуальної експлуатації та жорстокого поводження застосовуються лише в робочий час і на роботі.
  9. Сексуальна активність з особами молодше 18 років заборонена.

1. **Назвіть три різні способи, якими ви можете повідомити про занепокоєння щодо того, що співробітник бере участь у сексуальній експлуатації та жорстокому поводженні.**

**(6 балів: 2 бали за кожну правильну відповідь)**

**Примітка для фасилітатора:** *Фасилітатор має налаштувати цю відповідь відповідно до п’ятого заняття, «Система повідомлень про випадок», другого заняття, «6 запитань щодо повідомлення про випадок», щоб перерахувати потенційні канали, якими співробітники можуть скористатися для повідомлення про занепокоєння щодо сексуальної експлуатації та жорстокого поводження.*

1. **Назвіть три різні способи, як люди можуть діяти в результаті свого досвіду сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагань.**

**(3 бали: 1 бал за кожну правильну відповідь)** *(Будь-яка відповідь, яка передає будь-які три з цих основних понять, прийнятна)*

* **Люди можуть продовжувати поводитися нормально в оточенні того, хто їх переслідує або жорстоко поводиться з ними, навіть після неприємної взаємодії.**
* **Люди можуть уникати проблеми, зволікати або чинити опір повідомленню про випадок, відмовлятися від співпраці щодо розслідувань.**
* **Люди можуть неправильно спрямувати гнів та інші сильні емоції (не на реальну загрозу).**
* **У людей можуть бути порушені або дезорганізовані спогади про події.**
* **Люди можуть неохоче розкривати або обговорювати події.**
* **Люди можуть відчувати провину за те, що сталося, і звинувачувати себе.**

1. **Назвіть три речі, які ви повинні робити (або не робити), коли отримуєте повідомлення про сексуальну експлуатацію чи жорстоке поводження від когось.**

**(5 балів: 1 бал за кожну правильну відповідь)**

*(Будь-яка відповідь, яка передає п’ять із цих основних понять, є прийнятною)*

* **Скажіть, що ви повинні повідомити цю інформацію та що буде далі**
* **Не розслідуйте та не проводьте співбесіду: просто дізнайтеся основні факти з того, що вам розповідають**
* **Не питайте, «чому» людина вчинила або не вчинила певним чином, оскільки це може означати, що ви її засуджуєте**
* **Запитайте про її занепокоєння особистою безпекою, щоб ви могли включити цю інформацію у свій звіт, а відповідальні особи могли розглянути будь-які питання безпеки**
* **Не давайте жодних обіцянок: скажіть людині, що буде далі**
* **Не намагайтеся бути порадником або надавати підтримку: слухайте з емпатією і співучастю, але не намагайтеся порадити їй, що вона повинна або не повинна робити**
* **Будьте відкритими та готовими змінити свої переконання: Можливо, ви отримуєте інформацію про колегу, яка прямо суперечить вашій думці та переконанням щодо цього колеги**
* **Визнайте важливість вашої посади: Передайте повідомлення про випадок за потреби, але не діліться з іншими, хто не залучений до процесу повідомлення про випадок**
* **Якщо ви не в змозі отримати звіт, знайдіть для цієї особи напряму інший спосіб повідомити**

# Модуль 1 - Подальше тестування

### Форма слухача

Дякуємо, що пройшли цей подальший тест. Ваші відповіді допоможуть нам покращити майбутні навчальні програми, а також оцінити, який обсяг знань ви отримали під час цього курсу. Ця інформація є конфіденційною і призначена лише для оцінки курсу.

1. Опишіть сексуальну експлуатацію та наведіть приклад.
2. Опишіть сексуальне насильство та наведіть приклад.
3. Опишіть сексуальні домагання та наведіть приклад.
4. Повага та використання владних повноважень є ключовими для запобігання сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню щодо членів громади. Які твердження найкраще підтверджують цю концепцію? Обведіть або виділіть всі відповідні варіанти.
   1. \Шанобливе ставлення до людей — наших колег і людей із громад, у яких ми працюємо — є фундаментальним для нашої роботи як гуманітарних працівників.
   2. Повага завжди означає те саме для всіх і є загальною
   3. Повага — це те, що заслуговується, і люди повинні заслужити нашу повагу.
   4. Гуманітарні працівники не повинні користуватися перевагами громад, які вони підтримують.
   5. Люди в громаді можуть не думати, що вони можуть сказати «ні» проханням гуманітарних працівників, тому що вважають, що можуть втратити ресурси чи послуги.
   6. Гуманітарні працівники на найвищих посадах у своїх організаціях — це ті, хто не повинен зловживати своєю владою.
   7. Вважається, що гуманітарні працівники мають доступ і контроль над ресурсами та послугами, яких немає у громади.
   8. Зловживання владою та використання переваг інших НЕ означає повагу до особистої гідності іншої людини, а обмін сексу на допомогу, гроші чи роботу є зловживанням владою та використанням інших в якості співробітника гуманітарної організації.
   9. Лише співробітники, які безпосередньо контролюють доступ до ресурсів, можуть зловживати своєю владою та користуватися іншими людьми, безпосередньо обмінюючи секс на допомогу.
5. Назвіть три впливи сексуальної експлуатації та жорстокого поводження на кожну з наступних груп.

Потерпілі дорослі:

Потерпілі діти:

Правопорушники:

Організації:

Громади:

1. Що з наведеного нижче є шістьма основними принципами сексуальної експлуатації та жорстокого поводження? Обведіть або виділіть свої відповіді.
2. Персонал зобов'язаний повідомляти про підозри в сексуальній експлуатації та насильстві.
3. Всіх співробітників, підозрюваних у сексуальній експлуатації та жорстокому поводженні, негайно звільняють з роботи.
4. Обмін грошей, роботи чи будь-чого цінного, включаючи гуманітарну допомогу, яка зазвичай виплачується, на сексуальні дії заборонений.
5. Сексуальна експлуатація та жорстоке поводження вважаються грубою неправомірною поведінкою.
6. Гуманітарні працівники, а особливо керівники, зобов’язані створювати та підтримувати робоче середовище, вільне від сексуальної експлуатації та жорстокого поводження.
7. Про всіх співробітників, підозрюваних у сексуальній експлуатації та жорстокому поводженні, їхні організації завжди повідомлятимуть поліції.
8. Будь-які сексуальні стосунки між гуманітарними працівниками та учасниками програми, які передбачають неналежне використання рангу або посади гуманітарним працівником, заборонені.
9. Заборони персоналу щодо сексуальної експлуатації та жорстокого поводження застосовуються лише в робочий час і на роботі.
10. Сексуальна активність з особами молодше 18 років заборонена.
11. Назвіть три різні способи, якими ви можете повідомити про свою стурбованість стосовно того, що співробітник залучений до сексуальної експлуатації та жорстокого поводження.
12. Назвіть три різні способи, як люди можуть діяти в результаті свого досвіду сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагань.
13. Назвіть три речі, які ви повинні робити (або не робити), коли отримуєте повідомлення про сексуальну експлуатацію чи жорстоке поводження від когось.

# Оцінка результатів – Модуль 1

Цей розділ допомагає нам оцінити, наскільки ефективним був курс у навчанні учасників бажаного матеріалу. Ми хотіли б, щоб ви оцінили свої знання, навички та впевненість до та після курсу у сферах, зазначених нижче.

Виберіть найбільш прийнятну відповідь і обведіть або виділіть свою відповідь. Якщо ви пропустили заняття, на якому розглядалась певна тема, виберіть «Не проходили курс».

**Ставлення до людей з повагою та відповідальне використання владних позицій**

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість у темі визначення владних позицій?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість щодо того, як люди можуть зловживати своєю владою?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість щодо поведінки, яка демонструє повагу?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість щодо відповідального використання влади для ставлення до людей з повагою?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

**Шість основних принципів/Кодекс поведінки**

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість щодо теми шести основних принципів захисту вразливих груп населення від сексуальної експлуатації та жорстокого поводження?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість щодо впливу сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагання на постраждалих, ймовірного злочинця, організацію та громаду?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість щодо теми сексуальної експлуатації?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість щодо теми сексуального жорстокого поводження?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість щодо теми сексуальних домагань?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

**Розпізнавання забороненої та підозрілої поведінки**

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість у темі розпізнавання забороненої поведінки?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

**Процес повідомлення про випадок**

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість щодо перешкод для повідомлення про звинувачення у сексуальній експлуатації, жорстокому поводженні та домаганнях?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість у темі ключових принципів хорошої системи повідомлення про випадки сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагання?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість у темі основних кроків у системі обробки повідомлень організації?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість у темі визначення відповідальних осіб у процесі обробки повідомлення про випадок?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість у темі виявлення прогалин у процесі обробки повідомлення про випадок?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість у темі рішень щодо подолання перешкод у повідомленні про звинувачення у сексуальній експлуатації, жорстокому поводженні та домаганнях?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

**Підхід до отримання повідомлення про випадок сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагання, орієнтований на потерпілих**

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість щодо того, як отримати повідомлення про сексуальну експлуатацію чи жорстокого поводження з проявом співчуття та емпатії?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість щодо того, що означає орієнтація на потерпілій особі?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість у темі впливу сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагання на потерпілих?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість щодо визначення 4 принципів підходу, орієнтованого на потерпілих?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість щодо розуміння 4 принципів (повага, конфіденційність, відсутність дискримінації, безпека)?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість у темі орієнтації на постраждалу особу?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість щодо того, як захистити власне благополуччя (турбота про себе) під час реагування на потерпілу від сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагань особу?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **До курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |
| **Після курсу** | Незадовільно | Задовільно | Добре | Чудово | Не проходили курс |

# Оцінка курсу – Модуль 1

Цей розділ допомагає нам зрозуміти, як можна скоригувати майбутні семінари, щоб вони найкраще відповідали потребам слухачів. Обведіть цифру, яка найкраще відповідає вашим враженням.

Зміст курсу був актуальним.

**Категорично не згоден(-на)** 1 2 3 4 5 **Цілком згоден(-на)**

Зміст курсу був всеохоплюючим.

**Категорично не згоден(-на)** 1 2 3 4 5 **Цілком згоден(-на)**

Зміст курсу був легким для розуміння.

**Категорично не згоден(-на)** 1 2 3 4 5 **Цілком згоден(-на)**

Роздаткові матеріали семінару доповнювали презентаційні матеріали.

**Категорично не згоден(-на)** 1 2 3 4 5 **Цілком згоден(-на)**

Роздаткові матеріали курсу містили корисну додаткову інформацію.

**Категорично не згоден(-на)** 1 2 3 4 5 **Цілком згоден(-на)**

Роздаткові матеріали курсу були чіткими та добре організованими.

**Категорично не згоден(-на)** 1 2 3 4 5 **Цілком згоден(-на)**

Курс проходив в хорошому темпі.

**Категорично не згоден(-на)** 1 2 3 4 5 **Цілком згоден(-на)**

Курс був вдалим поєднанням слухання та групових вправ.

**Категорично не згоден(-на)** 1 2 3 4 5 **Цілком згоден(-на)**

Вправи в групі були корисним навчальним досвідом.

**Категорично не згоден(-на)** 1 2 3 4 5 **Цілком згоден(-на)**

Фасилітатор був обізнаним.

**Категорично не згоден(-на)** 1 2 3 4 5 **Цілком згоден(-на)**

Фасилітатор відповідав на запитання слухачів.

**Категорично не згоден(-на)** 1 2 3 4 5 **Цілком згоден(-на)**

Що вам найбільше сподобалося в цьому семінарі?

Чи є у вас якісь конкретні рекомендації щодо покращення цього курсу?

Який курс чи підтримку в майбутньому ви б хотіли отримати?

**Додаткові коментарі:**