# Роздатковий матеріал 1: Сценарії втручання стороннього спостерігача

### Втручання стороннього спостерігача: Сценарій перший

Мігель нещодавно приєднався до команди проекту з розвитку громадянського суспільства, що базується в столиці. Одного разу, повернувшись до офісу з поїздки на місця, деякі члени команди обговорюють, наскільки красивими є молоді учасниці програми, що викликає у Мігеля занепокоєння.

Зокрема, один з колег, Джордж, якого називають «дамським догідником», наступного дня хвалиться всіма своїми подружками і показує їх фотографії в соціальних мережах по всьому офісу.

### Обговоріть з групою:

1. **Зверніть увагу** на поведінку в континуумі дій. Які **ранні ознаки** неприйнятної поведінки чи слів?
2. **Подумайте,** чи вимагає ситуація втручання:
   * Чи наражає така поведінка людину на ризик емоційної або фізичної шкоди?
   * Чи порушує поведінка політику та/або цінності на робочому місці?
   * Якби хтось так поводився з членом сім'ї чи близьким другом, чи втрутилися б ви?

Якщо ви відповіли *«так»* на будь-яке з цих запитань, то відповідь — так, втручання необхідне.

1. **Вирішіть,** хто несе відповідальність за дії. Обговоріть всіх, хто міг би втрутитися в цю ситуацію. Обговоріть ризики та переваги вжиття заходів.
2. **Виберіть,** як допомогти*.* Обговоріть, як може виглядати втручання в кожному з 4-х варіантів: *спрямовувати, відволікати, занурюватись глибше, делегувати.*
3. **Здійснюйте** вибір безпечно. Які ресурси можуть знадобитися для безпечного втручання без відплати?

### Втручання стороннього спостерігача: Сценарій 2

Лі має звичку говорити про своє сексуальне життя в офісі і любить жартувати на цю тему.

Багато співробітників вважають, що він дотепний і цікавий, і їх це не турбує. Деякі люди почуваються незручно через поведінку Лі, тому вони ігнорують його.

### Обговоріть з групою:

1. **Зверніть увагу** на поведінку в континуумі дій. Які **ранні ознаки** неприйнятної поведінки чи слів?
2. **Подумайте,** чи вимагає ситуація втручання:
   * Чи наражає така поведінка людину, на яку вона орієнтована, на ризик емоційної або фізичної шкоди?
   * Чи порушує поведінка політику та/або цінності на робочому місці?
   * Якби хтось так поводився з членом сім'ї чи близьким другом, чи втрутилися б ви?

Якщо ви відповіли *«так»* на будь-яке з цих запитань, то відповідь — так, втручання необхідне.

1. **Вирішіть,** хто несе відповідальність за дії. Обговоріть всіх, хто міг би втрутитися в цю ситуацію. Обговоріть ризики та переваги вжиття заходів.
2. **Виберіть,** як допомогти*.* Обговоріть, як може виглядати втручання в кожному з 4-х варіантів: *спрямовувати, відволікати, занурюватись глибше, делегувати.*
3. **Здійснюйте** вибір безпечно. Які ресурси можуть знадобитися для безпечного втручання без відплати?

### Втручання стороннього спостерігача: Сценарій 3

Роза — 9-річна дівчинка, яка часто залишається під опікою своєї сліпої бабусі. Чоловік середнього віку, Маунг, очолює футбольний клуб у школі, яку заснувала міжнародна неурядова організація (МНУО). Маунг часто відвідує Роуз та її бабусю, щоб принести їм солодощі та інші подарунки.

Місцевий соціальний працівник Сейкмон помічає, що Маунг часто відвідує Роуз та її бабусю, і вважає ці візити недоречними.

### Обговоріть з групою:

1. **Зверніть увагу** на поведінку в континуумі дій. Які **ранні ознаки** неприйнятної поведінки чи слів?
2. **Подумайте,** чи вимагає ситуація втручання:
   * Чи наражає така поведінка людину, на яку вона орієнтована, на ризик емоційної або фізичної шкоди?
   * Чи порушує поведінка політику та/або цінності на робочому місці?
   * Якби хтось так поводився з членом сім'ї чи близьким другом, чи втрутилися б ви?

Якщо ви відповіли *«так»* на будь-яке з цих запитань, то відповідь — так, втручання необхідне.

1. **Вирішіть,** хто несе відповідальність за дії. Обговоріть всіх, хто міг би втрутитися в цю ситуацію. Обговоріть ризики та переваги вжиття заходів.
2. **Виберіть,** як допомогти*.* Обговоріть, як може виглядати втручання в кожному з 4-х варіантів дій: *спрямовувати, відволікати, занурюватись глибше, делегувати.*
3. **Здійснюйте** вибір безпечно. Які ресурси можуть знадобитися для безпечного втручання без відплати?

### Втручання стороннього спостерігача: Сценарій 4

#### Сценарій сексуальної експлуатації

Еріка працює в проектному офісі вже кілька місяців. Нещодавно її почали турбувати деякі дії одного з її колег, Джеймса. Джеймс часто говорить про те, «які прекрасні» жінки, і одного разу вона спіймала його за переглядом порнографічних зображень на особистому телефоні.

Еріка помітила, що Джеймс часто виїжджає в сільську місцевість на службовому автомобілі, щоб поспілкуватися з молодими дівчатами. Одного разу вона зустрічає Джеймса в місцевому барі з дівчиною, схожою на неповнолітню. Вони вдвох виглядають п'яними.

### Обговоріть з групою:

1. **Зверніть увагу** на поведінку в континуумі дій. Які **ранні ознаки** неприйнятної поведінки чи слів?
2. **Подумайте,** чи вимагає ситуація втручання:
   * Чи наражає така поведінка людину, на яку вона орієнтована, на ризик емоційної або фізичної шкоди?
   * Чи порушує поведінка політику та/або цінності на робочому місці?
   * Якби хтось так поводився з членом сім'ї чи близьким другом, чи втрутилися б ви?

Якщо ви відповіли *«так»* на будь-яке з цих запитань, то відповідь — так, втручання необхідне.

1. **Вирішіть,** хто несе відповідальність за дії. Обговоріть всіх, хто міг би втрутитися в цю ситуацію. Обговоріть ризики та переваги вжиття заходів.
2. **Виберіть,** як допомогти*.* Обговоріть, як може виглядати втручання в кожному з 4-х варіантів дій: *спрямовувати, відволікати, занурюватись глибше, делегувати.*
3. **Здійснюйте** вибір безпечно. Які ресурси можуть знадобитися для безпечного втручання без відплати?

### Втручання стороннього спостерігача: Сценарій 5

#### Сценарій сексуальної експлуатації/торгівлі людьми

Ви — місцевий гуманітарний працівник. Одного разу під час роздачі продовольчої допомоги ви стоїте на контрольно-пропускному пункті, слідкуючи за тим, щоб черга рухалася безперешкодно, поки ваш колега Патрік роздає продукти. Патрік продовжує жартувати і фліртувати з жінками, які підходять до нього в черзі, навіть каже матерям, що вони повинні дозволити своїм дочкам вийти за нього заміж. Всі сміються і думають, що це жарт, а молодим дівчатам, здається, подобається така увага.

### Обговоріть з групою:

1. **Зверніть увагу** на поведінку в континуумі дій. Які **ранні ознаки** неприйнятної поведінки чи слів?
2. **Подумайте,** чи вимагає ситуація втручання:
   * Чи наражає така поведінка людину, на яку вона орієнтована, на ризик емоційної або фізичної шкоди?
   * Чи порушує поведінка політику та/або цінності на робочому місці?
   * Якби хтось так поводився з членом сім'ї чи близьким другом, чи втрутилися б ви?

Якщо ви відповіли *«так»* на будь-яке з цих запитань, то відповідь — так, втручання необхідне.

1. **Вирішіть,** хто несе відповідальність за дії. Обговоріть всіх, хто міг би втрутитися в цю ситуацію. Обговоріть ризики та переваги вжиття заходів.
2. **Виберіть,** як допомогти*.* Обговоріть, як може виглядати втручання в кожному з 4-х варіантів: *спрямовувати, відволікати, занурюватись глибше, делегувати.*
3. **Здійснюйте** вибір безпечно. Які ресурси можуть знадобитися для безпечного втручання без відплати?

# Роздатковий матеріал 2: Посадові інструкції з безпечного набору персоналу

### ПОСАДОВА ІНСТРУКЦІЯ

**НАЗВА ПОСАДИ:** Водій

**ДЕПАРТАМЕНТ:** Операційна діяльність

**ЗВІТУЄТЬСЯ ПЕРЕД:** Співробітник/менеджер з логістики та транспорту

**СТАТУС:** Повна зайнятість

**МЕТА**

Водій відповідатиме за керування легковим автомобілем відповідно до Посібника з водіння для перевезення персоналу проекту та/або пов'язаного з проектом персоналу та офіційних відвідувачів до офісів, гостьових будинків та місць діяльності організації та з них.

**ОСНОВНІ ОБОВ'ЯЗКИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

* + Керування автотранспортними засобами для перевезення пасажирів або вантажів
  + Перевезення проектного та пов'язаного з проектом персоналу на проектні об'єкти в межах базового розташування, а також по всій території реалізації проекту для проведення проектних заходів, включаючи відвідування офіційних об'єктів
  + Дотримання всіх правил використання транспортних засобів компанії та правил дорожнього руху країни
  + Обслуговування проектного транспортного засобу, ведення точного обліку та дотримання графіку планового технічного обслуговування, прибирання тощо.
  + Виконання рутинних проектних справ по всій провінції, такі як отримання та доставка офіційної проектної документації в районні офіси та з районних офісів
  + Організація ремонту, технічного обслуговування та вдосконалення офісу відповідно до запитів керівництва проекту

**НЕОБХІДНА ОСВІТА, ТЕХНІЧНІ НАВИЧКИ ТА ЗНАННЯ**

* + - Попередній досвід роботи в НУО в якості водія
    - Вміння читати та писати англійською мовою
    - Дійсне національне водійське посвідчення
    - Знання правил дорожнього руху та схем руху
    - Досвід водіння у віддалених куточках країни
    - Вміння спілкуватися англійською мовою

**ПОСАДОВА ІНСТРУКЦІЯ**

**НАЗВА ПОСАДИ:** Технічний спеціаліст з водопостачання, санітарії та гігієни (ВСГ)

**ДЕПАРТАМЕНТ:** Оперативний відділ

**ЗВІТУЄТЬСЯ перед:** Програмний менеджер

**ЛОКАЦІЯ**:

**СТАТУС:** Повна зайнятість

**МЕТА**

Технічний спеціаліст ВСГ виступає в якості зв'язкового між діяльністю програми ВСГ на місцях та керівниками програм і здійснює нагляд за структурою програми, управлінням ресурсами, подачею звітів та щоденною програмною діяльністю.

**ОСНОВНІ ОБОВ'ЯЗКИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

1. Визначення потреб у водопостачанні та санітарії на обраних об'єктах
2. Здійснює нагляд та контроль за персоналом у сфері водопостачання та санітарії на місцях
3. Здійснює моніторинг та оцінку ресурсів і заходів у сфері водопостачання та санітарії, їх реалізації та результатів
4. Забезпечує навчання персоналу та громади щодо покращення практики та процедур водопостачання та санітарії
5. Наймає місцевий персонал для різних видів діяльності та проектів

**НЕОБХІДНА ОСВІТА, ТЕХНІЧНІ НАВИЧКИ ТА ЗНАННЯ**

* + Вища освіта в галузі будівництва, будівництва/будівельного менеджменту, інфраструктурного менеджменту або споріднена спеціальність
  + Мінімум 5 років досвіду роботи, включаючи досвід керівної роботи
  + Готовність працювати мінімум 75 % часу за межами операційної бази
  + Продемонстрував сильні аналітичні навички
  + Досвід написання звітів, використання інструментів моніторингу та оцінки, а також електронних таблиць
  + Бажаний досвід роботи з громадськими організаціями
  + Володіння англійською мовою
  + Гнучкий, цілеспрямований, командний гравець.

**ПОСАДОВА ІНСТРУКЦІЯ**

**НАЗВА ПОСАДИ:** Фінансовий директор

**ДЕПАРТАМЕНТУ**:Фінанси/Адміністрація

**ЗВІТУЄТЬСЯ перед:** Фінансовий директор

**ЛОКАЦІЯ**:

**СТАТУС:** Повна зайнятість

**МЕТА**

Фінансовий працівник виконує адміністративні та фінансові обов'язки на місцях і забезпечує виконання фінансових та адміністративних процедур відповідно до політики організації, а також своєчасне та детальне подання щомісячних звітів.

**ОСНОВНІ ОБОВ'ЯЗКИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

* + Реєстр та контроль всіх фінансових операцій на місцях відповідно до встановлених політик та процедур
  + Керування рахунками на місцях та запитами на фінансування програмних проектів
  + Забезпечення отримання квитанцій за всіма витратами та реєстрація транзакції відповідно до встановлених процедур.
  + Встановлення та підтримка процедур подання звітності про надходження готівки
  + Виплачування заробітної плати тимчасовим працівникам на щотижневій основі
  + Підготовка фінансових та інших звітів відповідно до інструкцій

**НЕОБХІДНА ОСВІТА, ТЕХНІЧНІ НАВИЧКИ ТА ЗНАННЯ**

* + Формальна освіта в галузі бухгалтерського обліку та адміністративних процедур
  + 4 (чотири) роки бухгалтерського досвіду та досвід використання стандартного комп'ютерного програмного забезпечення, такого як текстовий редактор та електронні таблиці.
  + Вміння спілкуватися та писати звіти англійською мовою
  + Хороші особисті якості, в тому числі готовність до співпраці та гнучкість, вміння працювати в команді

**ПОСАДОВА ІНСТРУКЦІЯ**

**НАЗВА ПОСАДИ:** Координатор з питань охорони здоров'я

**ДЕПАРТАМЕНТ:** Медичний підрозділ **ЗВІТУЄ**:Директор **ЛОКАЦІЯ**:

**СТАТУС:** Повна зайнятість

**МЕТА**

Координатор з питань охорони здоров'я допомагає задовольнити потреби громади в первинній медичній допомозі та здійснює нагляд за структурою програми, управлінням ресурсами, поданням звітів та щоденною програмною діяльністю.

**ОСНОВНІ ОБОВ'ЯЗКИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

1. Надає первинну та невідкладну медичну допомогу учасникам у вибраних місцях
2. Здійснює нагляд за медичним персоналом на місцях
3. Наймає тимчасових працівників для проведення опитувань здоров'я громади "від дверей до дверей
4. Здійснює моніторинг та оцінку програмних заходів у сфері охорони здоров'я, їх реалізації та результатів
5. Забезпечує навчання персоналу та учасників щодо покращення практик та процедур охорони здоров'я
6. Координує та співпрацює з місцевим персоналом інших НУО, донорів та урядових міністерств

**НЕОБХІДНА ОСВІТА, ТЕХНІЧНІ НАВИЧКИ ТА ЗНАННЯ**

* + Вища освіта в галузі медсестринства, громадського здоров'я, управління охороною здоров'я або в суміжних галузях
  + Мінімум 10 років досвіду роботи, включаючи досвід керівної роботи
  + Готовність працювати мінімум 75 % часу за межами операційної бази
  + Досвід роботи в умовах високого стресу, постконфліктного середовища
  + Продемонстрував сильні аналітичні навички
  + Досвід роботи з громадськими організаціями
  + Володіння англійською мовою
  + Гнучкий, мотивований, командний гравець

**Роздатковий матеріал 3: Співбесіда для безпечного найму на роботу**

### ПОЗИЦІЯ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Питання для співбесіди** | **Можливі відповіді** | **Попереджувальні знаки** |
| 1. *Як ви вважаєте, наскільки наш Кодекс поведінки застосовується до вас на тій посаді, на яку ви претендуєте?* |  |  |
| 2. *Чи були ви коли-небудь звинувачені в сексуальній експлуатації, домаганнях або жорстокому поводженні з боку будь-якого з ваших колишніх роботодавців?* |  |  |
| 3. *Як ви вважаєте, якими є прийнятні межі поведінки з дітьми та дорослими з груп ризику?* |  |  |
| 4. *Чи були ви коли-небудь у ситуації, коли вам доводилося повідомляти про порушення Кодексу поведінки?* |  |  |
| 5. *Що б ви зробили, якби побачили, що ваш колега порушує наш Кодекс поведінки?* |  |  |

**Роздатковий матеріал 4: Проведення перевірок рекомендацій та анкетних даних для безпечного найму на роботу**

#### ПРОВЕДЕННЯ ДОВІДОК ТА ПЕРЕВІРОК БІОГРАФІЧНИХ ДАНИХ

Більшість організацій мають політику щодо перевірки рекомендацій та біографічних даних. Ось кілька ключових міркувань:

* + Завжди запитуйте імена попередніх керівників і телефонуйте їм безпосередньо, коли це можливо.
  + Якщо ви перевіряєте посилання електронною поштою, переконайтеся, що адреси електронної пошти виглядають легітимно, з робочою електронною адресою, яку можна перевірити.
  + Якщо ви отримали письмову рекомендацію від заявника, перевірте її, зателефонувавши людині.
  + Перегляньте письмові рекомендації кандидата, щоб переконатися, що вони не були створені однією і тією ж людиною. Це часто можна легко виявити, коли в усіх рекомендаціях використовуються однакові слова та вирази для багатьох питань.

Кілька зразків контрольних запитань, які допоможуть визначити, чи є у кандидата проблеми з Кодексом поведінки:

* + (ПІБ) розглядається як кандидат на посаду (НАЗВА ПОСАДИ) в нашій організації. На цій посаді він (вона) працюватиме з дітьми та дорослими з груп ризику (або додайте більш конкретну інформацію про їхню роль у роботі з вразливими людьми). Чи є у вас якісь побоювання щодо роботи (ПІБ) з цією групою населення?
  + Чи застосовувалися до (ПІБ) дисциплінарні стягнення під час роботи у вас? Якщо так, запитайте: Чи були дисциплінарні стягнення пов'язані з порушенням вашого Кодексу поведінки або стандартів професійної поведінки?
  + Чи має (ПІБ) право на повторний прийом на роботу у вашій організації? Зауважте: Деякі організації надають лише мінімальну інформацію про кандидатів. Однак, як правило, роботодавець вказує, чи має особа право на повторний прийом на роботу. Якщо вона не має права на повторний прийом на роботу, це є потенційним попереджувальним сигналом, і з кандидатом слід провести подальшу роботу.

#### Попередні перевірки

Багато організацій залучають сторонні організації для перевірки наявності судимостей. Якщо ваша організація не має такої можливості, слід отримати довідку у місцевому відділенні поліції.

Соціальні мережі: Деякі організації перевіряють дописи кандидата та іншу інформацію, знайдену в різних соціальних мережах. Таким чином можна знайти достовірні відомості про кандидата через інформацію, яку він публікує. Однак слід уважно впевнитися в тому, що ви перевіряєте саме ту людину, а не когось іншого, хто може мати таке ж ім'я.

*Для організацій, які беруть участь у Міжвідомчій схемі розкриття інформації про неналежну поведінку, ви можете додати посилання на те, як організація інтегрує цю форму перевірки рекомендацій у свою політику.* <https://www.schr.info/the-misconduct-disclosure-scheme>

## Роздатковий матеріал 5: Контрольний список для безпечного набору персоналу, укладання контрактів та керування ефективністю

## [[1]](#footnote-1)

* + Включіть в оголошення про вакансії речення про те, що будуть проводитися перевірки біографічних даних та рекомендацій, а етичні принципи є складовою щорічного оцінювання ефективності роботи
  + Вимагайте від кандидатів самостійно повідомляти про попередні випадки сексуальної або іншої неправомірної поведінки, звільнення з попереднього місця роботи, судимості та проблеми, зареєстровані в державних органах щодо контакту з дітьми, а також давати згоду на розкриття будь-якої такої інформації їхніми колишніми роботодавцями при перевірці рекомендацій
  + Проведіть перевірку біографічних даних (наприклад, довідки про відсутність судимості, пошук у Google) та зверніться до осіб, які надають рекомендації, для перевірки на наявність порушень у минулому відповідно до місцевих законів щодо працевлаштування, конфіденційності та захисту даних
  + Забезпечте ґендерно збалансований склад комісій з відбору кандидатів під час найму на роботу та проводьте ґендерно нейтральні співбесіди
  + Ставте кандидатам на співбесіді питання про етику та етичні дилеми (наприклад: «Як ви уявляєте собі етичну організацію? Розкажіть про випадок, коли ви зіткнулися з етичною проблемою)
  + Вимагайте від кандидатів ознайомлення та підписання Кодексу поведінки організації перед тим, як запропонувати їм контракт. Включіть положення про запобігання та протидію сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню до трудових договорів, у тому числі при укладенні субпідрядних договорів
  + Окресліть дисциплінарні заходи у випадку доведених звинувачень у сексуальній експлуатації, жорстокому поводженні та домаганні (наприклад, розірвання контракту)
  + Включіть курс з запобігання та протидії сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню як частину процесу адаптації та проводьте курси підвищення кваліфікації через регулярні проміжки часу під час трудової діяльності
  + Включіть дотримання Кодексу поведінки організації (наприклад, участь у курсах з запобігання та протидії сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню) до оцінювання роботи персоналу
  + Враховуйте в оцінюванні ефективності роботи вищого керівництва їхню ефективність у створенні та підтримці середовища, яке запобігає та реагує на випадки сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагання
  + Заблокуйте можливості професійного просування/працевлаштування осіб, які перебувають під слідством
  + У випадках підтверджених неправомірних дій вживайте рішучих дисциплінарних заходів (наприклад, звільнення, тимчасове відсторонення від роботи, письмова догана або інші адміністративні/виправні заходи) і, якщо це пов'язано з можливими кримінальними діями, розгляньте питання про повідомлення про інцидент до місцевих правоохоронних органів
  + Ведіть внутрішню базу даних, яка документує будь-які дисциплінарні заходи щодо персоналу, включаючи звільнення, щоб уникнути їх повторного прийняття на роботу в майбутньому. Систематично ділитися відповідною інформацією про працівників, про яких відомо, що вони вчинили сексуальну експлуатацію, жорстоке поводження та домагання, з іншими потенційними роботодавцями під час перевірки їхніх біографічних даних, наскільки це можливо з точки зору закону.

## Роздатковий матеріал 6: План керування та оцінки ризиків

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **План безпечного програмування, керування ризиками та оцінки** | | | |
|  | ***Назва проекту*** | | |
| **Перелічіть ключові заходи проекту у вашому плані реалізації/робочому плані.** |  | | |
| **Етапи керування ризиками** | **1. Зрозуміти,**  ***як працюють проекти*** | **2. Визначити**  ***ризики сексуальної експлуатації та насильства*** | **3. Зменшити**  ***ризики сексуальної експлуатації та насильства*** |
|  | ***Деталі*** | ***Потенційний або фактичний ризик для громади, партнерів, волонтерів, працівників*** | ***Як їм можна запобігти, пом'якшити або впоратися з ними?*** |
| **Зовнішній контекст** |  |  |  |
| 1. Перелічіть будь-які спостереження щодо ставлення або поведінки в місцях реалізації проекту, які можуть полегшити співробітникам/волонтерам експлуатацію або насильство над людьми, наприклад, ставлення до дитячих шлюбів, сексу в обмін на блага та ґендерно зумовленого насильства. |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2. Якими мовами розмовляють на територіях, де реалізуються проекти, і чи враховуються вони в проектній діяльності? |  |  |  |
| 3. Чи існує хороша судова система, до якої люди регулярно звертаються із заявами про сексуальне насильство і де їхні справи розглядаються в судовому порядку? |  |  |  |
| 4. Чи беруть жінки активну участь у всіх аспектах життя суспільства? |  |  |  |
| **Люди** |  |  |  |
| 5. Який профіль ваших співробітників та волонтерів? Чи існує ґендерний баланс? |  |  |  |
| 6. Яка структура лінійного керівництва, включаючи громадських волонтерів? Як здійснюється нагляд за польовими командами? Як здійснюється нагляд за польовими офісами з головного офісу? |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 7. Який профіль учасників програми? На кого спрямована допомога? |  |  |  |
| 8. Чи залучені до проектної діяльності діти, молодь або дорослі з груп ризику? |  |  |  |
| **Як працює програма** |  |  |  |
| 9. Який контакт матимуть працівники та волонтери (всіх типів) з учасниками проекту? А інші члени громади? |  |  |  |
| 10. Чи буде контакт між працівниками/волонтерами та учасниками програми один на один  /без нагляду? |  |  |  |
| 11. Чи будуть співробітники або волонтери проекту відвідувати бенефіціарів, у тому числі дітей, вдома? |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 12. Чи будуть батьки/опікуни присутні під час заходів з дітьми, чи працівники/волонтери візьмуть на себе відповідальність за дітей під час заходів? |  |  |  |
| 13. Чи передбачатиме проектна діяльність розподіл грошей або товарів, таких як грошові перекази, їжа, вода, притулок тощо? |  |  |  |
| 14. Чи будуть працівники або волонтери контролювати або впливати на доступ до таких послуг, як засоби до існування, охорона здоров'я або освіта? |  |  |  |
| 15. Чи будуть волонтери та працівники спілкуватися з основними бенефіціарами через будь-яку цифрову комунікаційну платформу — Facebook, WhatsApp, електронну пошту тощо? |  |  |  |
| 16. Чи будуть первинних бенефіціарів фотографувати, знімати на відео або просити поділитися своїми історіями? |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 17. Чи співробітники  взаємодіють з учасниками програми мовою, якій вони надають перевагу? Як у діяльності враховуються маргіналізовані мови? |  |  |  |
| 18. Інші міркування щодо запобігання та протидії сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню... |  |  |  |

**Додаток: Попередні та подальші тести**

Ця сторінка навмисно залишена порожньою. Попередній і подальший тест починається на наступній сторінці.

## Модуль 2 - Попередній тест - Втручання стороннього спостерігача

### Версія для слухачів

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. Назвіть чотири причини, чому люди можуть не втручатися, щоб допомогти жертві шкідливої або жорстокої поведінки, особливо в присутності інших людей.
2. Які з наведених нижче культурних міркувань можуть мати відношення до втручання стороннього спостерігача:
   1. Культурні норми щодо прямої та непрямої комунікації.
   2. Ієрархія влади, наприклад, прийнятність протистояння з кимось, хто має владу.
   3. Збереження репутації, ідея ніколи не ганьбити когось перед іншими.
   4. Важливість громади в порівнянні з окремою людиною, наприклад, небажання порушувати гармонію в громаді заради однієї людини.
   5. Все вищезазначене
3. Людську поведінку можна розглядати як континуум, з одного кінця якого знаходиться професійна, шаноблива та безпечна поведінка, а з іншого — жорстока, експлуататорська поведінка. Втручання стороннього спостерігача є найбільш ефективним, коли (оберіть одну відповідь):
   1. Здійснюється на ранній стадії, до того, як поведінка переросте в більш серйозну.
   2. Проводиться в публічній обстановці.
   3. Тільки тоді, коли поведінка дуже погана і безумовно є порушенням політики.
   4. Нічого з перерахованого вище
4. Розташуйте 5 кроків втручання стороннього спостерігача в правильному порядку:

Вирішіть, хто несе відповідальність за дії.

Здійснюйте вибір безпечно.

Виберіть, як допомогти, серед наступних варіантів: спрямування, порушення, заглиблення, делегування/звітування.

Подумайте, чи вимагає ситуація втручання, поставивши собі ці запитання:

* Чи наражає така поведінка людину, на яку вона спрямована, на ризик емоційної або фізичної шкоди?
* Чи порушує поведінка політику та/або цінності на робочому місці?
* Якби хтось так поводився з членом сім'ї чи близьким другом, чи втрутилися б ви?

Зверніть увагу на поведінку в континуумі дій.

1. Сценарій втручання стороннього спостерігача:

Кілька співробітників вже кілька тижнів працюють у проектній школі. Ви чули, що один з місцевих вчителів відомий своїми непристойними сексуальними домаганнями до інших. Одного разу, коли ви виходили з майданчика, ви помітили, що цей вчитель загнав одну з ваших колег у кут і розмовляє з нею впритул низьким, тихим тоном. Вам вдається встановити з нею зоровий контакт і ви бачите, що вона відчуває себе некомфортно в цій ситуації. Яким може бути приклад стратегії прямого втручання в цьому сценарії?

## Модуль 2 - Втручання стороннього спостерігача

### Ключ з відповідями для фасилітатора

#### Назвіть чотири причини, чому люди можуть не втручатися, щоб допомогти жертві шкідливої або жорстокої поведінки, особливо в присутності інших людей. (8 балів: 2 бали за кожну правильну відповідь)

* + Думають, що допоможе інша, більш кваліфікована особа.
  + Страх зганьбитися. Можливо, з людиною насправді все гаразд і вона відхилить пропозицію допомоги.
  + Вони вважають, що це не їхня відповідальність.
  + Вважають, що це особиста справа.
  + Страх шкоди / Це занадто небезпечно.
  + Страх, що у них можуть виникнути неприємності. Органи влади можуть припустити, що вони причетні до заподіяння шкоди.
  + Вони самі перебувають у безправному становищі і відчувають, що нічим не можуть допомогти.

*(Будь-яка відповідь, що відображає ці основні концепції, є прийнятною)*

#### Нижче наведені культурні міркування, які можуть мати відношення до втручання стороннього спостерігача: (8 балів: 8 балів за правильну відповідь, Усе вищесказане. 2 бали за одну правильну відповідь).

1. Культурні норми щодо прямої та непрямої комунікації.
2. Ієрархія влади, наприклад, прийнятність протистояння з кимось, хто має владу.
3. Збереження репутації, ідея ніколи не ганьбити когось перед іншими.
4. Важливість громади в порівнянні з окремою людиною, наприклад, небажання порушувати гармонію в громаді заради однієї людини.
5. Все вищезазначене

#### Людську поведінку можна розглядати як континуум, з одного кінця якого знаходиться професійна, шаноблива та безпечна поведінка, а з іншого — жорстока, експлуататорська поведінка. Втручання стороннього спостерігача є найбільш ефективним, коли (оберіть одну відповідь):

**(8 балів за правильну відповідь)**

1. Здійснюється на ранній стадії, до того, як поведінка переросте в більш серйозну.
2. Проводиться в публічній обстановці.
3. Тільки тоді, коли поведінка дуже погана і безумовно є порушенням політики.
4. Нічого з перерахованого вище

#### Розташуйте 5 кроків втручання стороннього спостерігача в правильному порядку: (Всього 8 балів)

1. **Зверніть увагу** на поведінку в континуумі дій.
2. **Подумайте,** чи вимагає ситуація втручання, поставивши собі ці запитання:

✔ Чи наражає поведінка людини, на яку вона спрямована, на ризик емоційної або фізичної шкоди?

✔ Чи порушує поведінка політику та/або цінності на робочому місці?

✔Якби хтось так поводився з членом сім'ї чи близьким другом, чи втрутилися б ви?

1. **Вирішіть,** хто несе відповідальність за дії.
2. **Виберіть,** як допомогти, серед наступних варіантів: спрямування, порушення, заглиблення, делегування/звітування.
3. **Здійснюйте** вибір безпечно.

#### Сценарій втручання стороннього спостерігача:

Кілька співробітників вже кілька тижнів працюють у проектній школі. Ви чули, що один з місцевих вчителів відомий своїми непристойними сексуальними домаганнями до інших. Одного разу, коли ви виходили з майданчика, ви помітили, що цей вчитель загнав одну з ваших колег у кут і розмовляє з нею впритул низьким, тихим тоном. Вам вдається встановити з нею зоровий контакт і ви бачите, що вона відчуває себе некомфортно в цій ситуації. Яким може бути приклад стратегії прямого втручання в цьому сценарії? (Всього 8 балів)

* + Запитайте, напишіть або зателефонуйте колезі та запитайте:
    - Хочете, я проведу вас додому?
    - З вами все гаразд?
  + Поставте запитання викладачеві

*(Прийнятною є будь-яка відповідь, яка безпосередньо стосується ситуації та запобігає її розвитку в даний момент).*

## Модуль 2 - Подальший тест - Втручання стороннього спостерігача

### Версія для слухачів

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. Назвіть чотири причини, чому люди можуть не втручатися, щоб допомогти жертві шкідливої або жорстокої поведінки, особливо в присутності інших людей.
2. Нижче наведені культурні міркування, які можуть мати відношення до втручання стороннього спостерігача:
   1. Культурні норми щодо прямої та непрямої комунікації.
   2. Ієрархія влади, наприклад, прийнятність протистояння з кимось, хто має владу.
   3. Збереження репутації, ідея ніколи не ганьбити когось перед іншими.
   4. Важливість громади в порівнянні з окремою людиною, наприклад, небажання порушувати гармонію в громаді заради однієї людини.
   5. Все вищезазначене
3. Людську поведінку можна розглядати як континуум, з одного кінця якого знаходиться професійна, шаноблива та безпечна поведінка, а з іншого — жорстока, експлуататорська поведінка. Втручання стороннього спостерігача є найбільш ефективним, коли (оберіть одну відповідь):
   1. Здійснюється на ранній стадії, до того, як поведінка переросте в більш серйозну.
   2. Проводиться в публічній обстановці.
   3. Тільки тоді, коли поведінка дуже погана і безумовно є порушенням політики.
   4. Нічого з перерахованого вище
4. Розташуйте 5 кроків втручання стороннього спостерігача в правильному порядку:

Вирішіть, хто несе відповідальність за дії.

Здійснюйте вибір безпечно.

Виберіть, як допомогти, серед наступних варіантів: спрямування, порушення, заглиблення, делегування/звітування.

Подумайте, чи вимагає ситуація втручання, поставивши собі ці запитання:

* Чи наражає така поведінка людину, на яку вона спрямована, на ризик емоційної або фізичної шкоди?
* Чи порушує поведінка політику та/або цінності на робочому місці?
* Якби хтось так поводився з членом сім'ї чи близьким другом, чи втрутилися б ви?
* Чи порушує поведінка політику та/або цінності на робочому місці?
* Якби хтось так поводився з членом сім'ї чи близьким другом, чи втрутилися б ви?

Зверніть увагу на поведінку в континуумі дій.

1. Сценарій втручання стороннього спостерігача:

Кілька співробітників вже кілька тижнів працюють у проектній школі. Ви чули, що один з місцевих вчителів відомий своїми непристойними сексуальними домаганнями до інших. Одного разу, коли ви виходили з майданчика, ви помітили, що цей вчитель загнав одну з ваших колег у кут і розмовляє з нею впритул низьким, тихим тоном. Вам вдається встановити з нею зоровий контакт і ви бачите, що вона відчуває себе некомфортно в цій ситуації. Яким може бути приклад стратегії прямого втручання в цьому сценарії?

## Оцінка результатів – Втручання стороннього спостерігача

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість в темі «Ефект стороннього спостерігача»?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 ефекту стороннього спостерігача та культури?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 «Поведінковий континуум»?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 тому, як визначити, чи потребує ситуація втручання?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 тому, як вирішувати, хто має діяти в ситуації неналежної поведінки?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 тому, як обрати допомогу?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 тому, як реалізувати свій вибір щодо безпечного втручання?

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

## Оцінка курсу – Втручання стороннього спостерігача

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:

**Модуль 2 - Попередній тест – Безпечний набір та відбір персоналу**

**Форма учасника**

* 1. **Міркуючи про безпечний набір та відбір персоналу, назвіть можливі попереджувальні знаки в заяві про працевлаштування або резюме.**
  2. **Звідки найкраще починати знижувати ризики сексуальної експлуатації та жорстокого поводження на посадах?**
  3. **У випадку надзвичайних ситуацій, коли кандидатів потрібно швидко найняти, допустимо відмовитися від перевірки рекомендацій та біографічних даних, щоб врятувати життя людей. Вірно чи невірно? Обведіть правильну відповідь.**

Вірно Невірно

#### Однією зі стратегій зниження ризику сексуальної експлуатації та насильства є забезпечення ґендерного балансу в трудовому колективі. Назвіть два способи, як би ви могли заохотити більше жінок-кандидаток подавати заявки.

* 1. **Сам процес співбесіди може створювати ризики сексуальної експлуатації для кандидатів на роботу, особливо для жінок, коли для отримання посади потрібен обмін сексуальними послугами. Назвіть два способи захисту жінок під час проведення співбесіди.**

**Модуль 2 - Безпечний набір та відбір персоналу**

**Ключ з відповідями для фасилітатора**

1. **Міркуючи про безпечний набір та відбір персоналу, назвіть можливі попереджувальні знаки в заяві про працевлаштування або резюме.**

**(10 балів за правильну відповідь)**

* + Незрозумілі тривалі перерви у зайнятості
  + Багато посад за короткий проміжок часу
  + Список рекомендацій, який не включає керівників
  + (*Будь-яка відповідь, що відображає ці основні концепції, є прийнятною)*

#### Звідки найкраще починати знижувати ризики сексуальної експлуатації та жорстокого поводження на посадах? (8 балів за правильну відповідь)

Найкраще починати з посадової інструкції. Слід переглянути посадові інструкції, щоб змінити будь-які обов'язки, які надають можливості для забороненої поведінки.

#### У випадку надзвичайних ситуацій, коли кандидатів потрібно швидко найняти, допустимо відмовитися від перевірки рекомендацій та біографічних даних, щоб врятувати життя людей.

**Вірно чи невірно? Обведіть правильну відповідь. (2 бали за правильну відповідь)**

**Невірно.** Ніколи не можна відмовлятися від проведення комплексної перевірки при прийомі на роботу, навіть у надзвичайних ситуаціях. Організація повинна бути готова до таких ситуацій, наприклад, мати реєстр попередньо перевірених кандидатів на випадок надзвичайних ситуацій. Навіть в екстрених ситуаціях перевірка рекомендацій та біографічних даних може бути проведена протягом тижня.

#### Однією зі стратегій зниження ризику сексуальної експлуатації та насильства є забезпечення ґендерного балансу в трудовому колективі. Назвіть два способи, як би ви могли заохотити більше жінок-кандидаток подавати заявки.

**(Всього 10 балів: 5 балів за кожну правильну відповідь)**

* + Переконатися, що посадові інструкції не містять кваліфікаційних вимог, які безпідставно виключають жінок
  + Мати «дружню до сім'ї» політику
  + Оголошувати вакансії в місцях, де часто бувають жінки
  + Зазначити в рекламі інформацію із заохоченням жінок до подання заявок
  + Розглянути можливості навчання для жінок для роботи на нетрадиційних роботах

*(Будь-яка відповідь, що відображає ці основні концепції, є прийнятною)*

#### Сам процес співбесіди може створювати ризики сексуальної експлуатації для кандидатів на роботу, особливо для жінок, коли для отримання посади потрібен обмін сексуальними послугами. Назвіть два способи захисту жінок під час проведення співбесіди.

**(Всього 10 балів: 5 балів за кожну правильну відповідь)**

* + У процесі співбесіди та відбору ніколи не повинна брати участь лише одна людина
  + До складу комісій з відбору персоналу мають входити чоловіки та жінки
  + Співбесіду з жінками не має проводити чоловік у приватному приміщенні.
  + Слід проводити моніторинг та вибіркову перевірку процесів набору персоналу, щоб забезпечити дотримання кадрової політики

*(Будь-яка відповідь, що відображає ці основні концепції, є прийнятною)*

## Модуль 2 - Подальший тест – Безпечний набір та відбір персоналу

### Версія для слухачів

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.

#### Міркуючи про безпечний набір та відбір персоналу, назвіть можливі попереджувальні знаки в заяві про працевлаштування або резюме.

1. **Звідки найкраще починати знижувати ризики сексуальної експлуатації та жорстокого поводження на посадах?**
2. **У випадку надзвичайних ситуацій, коли кандидатів потрібно швидко найняти, допустимо відмовитися від перевірки рекомендацій та біографічних даних, щоб врятувати життя людей. Вірно чи невірно? Обведіть правильну відповідь.**

Вірно

Невірно

#### Однією зі стратегій зниження ризику сексуальної експлуатації та насильства є забезпечення ґендерного балансу в трудовому колективі. Назвіть два способи, як би ви могли заохотити більше жінок-кандидаток подавати заявки.

1. **Сам процес співбесіди може створювати ризики сексуальної експлуатації для кандидатів на роботу, особливо для жінок, коли для отримання посади потрібен обмін сексуальними послугами. Назвіть два способи захисту жінок під час проведення співбесіди.**

**Оцінка результатів – Безпечний набір персоналу**

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість у темі виявлення та пом'якшення ризиків сексуальної експлуатації та жорстокого поводження на посадах?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 зменшення бар'єрів для працевлаштування жінок?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 зменшення впливу сексуальної експлуатації та жорстокого поводження через оголошення про вакансії?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 проведенні співбесіди для безпечного набору персоналу?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 проведенні перевірок рекомендацій та біографічних даних для визначення придатності кандидатів?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 запобігання ризикам сексуальної експлуатації та жорстокого поводження, особливо для жінок, у процесі проведення співбесіди?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 належного скринінгу сексуальної експлуатації та жорстокого поводження під час надзвичайних ситуацій або при найманні тимчасових або громадських працівників?

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

## Оцінка курсу – Безпечний набір персоналу

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:

**Модуль 2 - Попередній тест – Безпечне програмування**

**Форма учасника**

* 1. Як ви визначаєте поняття «ризик»?
  2. Які три основні цілі запобігання сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню (SEA)?
  3. Які чотири етапи підходу до керування ризиками при запобіганні та протидії сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню?
  4. Опишіть, як зовнішній контекст, люди та програма враховуються при розумінні та визначенні ризиків сексуальної експлуатації та жорстокого поводження в програмних операціях.
  5. Назвіть чотири загальні теми для підходів до зменшення ризиків для запобігання та протидії сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню.

## Модуль 2 - Безпечне програмування

### Ключ з відповідями для фасилітатора

#### Як ви визначаєте поняття «ризик»?

**(7 балів за правильну відповідь)**

Ризик — це «вплив невизначеності на цілі». Або інакшими словами — «можливість того, що відбувається щось погане». Ризик — це загроза або невизначеність, яка потенційно може вплинути на досягнення цілей.

*(Будь-яка відповідь, що містить подібне визначення ризику, є прийнятною)*

#### Які три основні цілі запобігання сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню (SEA)? (Всього 3 бали: по одному балу за кожну правильну відповідь)

* 1. Запобігти виникненню сексуальної експлуатації та жорстокого поводження взагалі
  2. Притягнути до відповідальності за порушення, пов'язані з сексуальною експлуатацією та жорстоким поводженням, коли таке трапляється
  3. Підтримати жертв/потерпілих осіб від порушень, пов'язаних із сексуальною експлуатацією та жорстоким поводженням

*(Будь-яка відповідь, що відображає три основні концепції - запобігання, притягнення винних до відповідальності та підтримка жертв/потерпілих, є прийнятною)*

#### Які чотири етапи підходу до керування ризиками при запобіганні та протидії сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню? (Всього 10 балів: 2 бали за кожен крок)

* 1. Розуміння того, як працює програма і в яких сферах може проявитися ризик у проекті.
  2. Виявлення ризиків: Назвіть конкретні шляхи, якими може бути завдана шкода від ризику.
  3. Зменшення ризику: Визначити реалістичні (відповідні за часом та ресурсами) способи зменшення ризиків, особливо за допомогою стандартів поведінки та стандартних операційних процедур
  4. Моніторинг ризику: Розробіть план моніторингу (або включіть його в інші заходи з моніторингу), щоб зрозуміти, чи дії з регулювання ризиків: (1) виконуються; та (2) є ефективними для мінімізації ризиків)

*(Будь-яка відповідь, яка визначає чотири основні кроки — розуміння, виявлення, зменшення та моніторинг — є прийнятною)*

#### Опишіть, як зовнішній контекст, люди та програма враховуються при розумінні та визначенні ризиків сексуальної експлуатації та жорстокого поводження в програмних операціях. (Всього 12 балів: 3 бали за кожну правильну відповідь)

**Зовнішній контекст:** Він створює підґрунтя для інших частин аналізу. Розглядається зовнішній контекст, в якому працюють співробітники та програма — на національному та місцевому рівнях — особливо правові, структурні, культурні, мовні та соціальні норми, що стосуються сексуального та ґендерно зумовленого насильства.

**Люди:** Розглядаються профілі залученого персоналу, а також профілі тих, кому програми безпосередньо допомагають, або на кого можуть вплинути співробітники в громаді. Це допомагає зʼясувати, як персонал може зловживати владою і як учасники можуть бути вразливими до жорстокого поводження.

**Програма:** Розглядається програмний підхід і ставляться питання про те, як він реалізується в громаді, а також контекст програми, ставляться питання про умови та логістичні аспекти**.**

(*Будь-яка відповідь, яка відображає зовнішній контекст, стосується правових, культурних та соціальних норм; те, що люди розглядають профіль персоналу та учасників програми/членів громади, а також те, що програма розглядає підхід (цілі та завдання) та контекст (умови та логістику реалізації програми — є прийнятною).*

#### Назвіть чотири загальні теми для підходів до зменшення ризиків для запобігання та протидії сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню. (Всього 8 балів: 1 бал за кожну правильну відповідь)

* Мінімізація контакту один на один
* Співробітники мають право і повинні повідомляти про порушення:
* Інформування учасників програми про їхні права та обов'язки
* Члени громади мають безпечний, доступний і надійний спосіб повідомити про проблеми та потенційну сексуальну експлуатацію та жорстоке поводження.

*(Будь-яка відповідь, що відображає три з цих основних понять, є прийнятною)*

## Модуль 2 - Попередній тест – Безпечне програмування

### Форма учасника

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. Як ви визначаєте поняття «ризик»?
2. Які три основні цілі запобігання сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню (SEA)?
3. Які чотири етапи підходу до керування ризиками при запобіганні та протидії сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню?
4. Опишіть, як зовнішній контекст, люди та програма враховуються при розумінні та визначенні ризиків сексуальної експлуатації та жорстокого поводження в програмних операціях.
5. Назвіть чотири загальні теми для підходів до зменшення ризиків для запобігання та протидії сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню.

## Оцінка результатів – Безпечне програмування

1. Як би ви оцінили свої знання, навички та впевненість у темі «Цикл керування ризиками» в контексті ризиків, пов'язаних з сексуальною експлуатацією та жорстоким поводженням?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 розуміння ризиків, пов'язаних з сексуальною експлуатацією та жорстоким поводженням, в проектах?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 ризиків, пов'язаних з сексуальною експлуатацією та жорстоким поводженням, в проектах?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 зменшення ризиків, пов'язаних з сексуальною експлуатацією та жорстоким поводженням, в проектах?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 моніторингу ризиків, пов'язаних з сексуальною експлуатацією та жорстоким поводженням, в проектах?

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

## Оцінка курсу – Безпечне програмування

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:

1. На основі документу Міжвідомчого постійного комітету, мінімальні робочі стандарти запобігання та протидія сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню, січень 2016 року; Міжвідомчий постійний комітет, Короткий огляд належної практики Міжвідомчого постійного комітету Запобігання сексуальній експлуатації та жорстокому поводженню, а також сексуальним домаганням і зловживанням щодо працівників гуманітарної допомоги, травень 2018 року. [↑](#footnote-ref-1)