

Ghidul facilitatorului

Introducere în domeniul safeguarding-ului
(garanțării siguranței) pentru organizațiile
societății civile din Europa de Est

Martie 2023



Cuprins

Introducere	4
Despre sesiunea de formare.....	4
Pentru cine este această sesiune de formare?.....	4
Despre pachetul de formare	4
Programul de formare	5
Pregătirea pentru sesiunea de formare.....	7
Crearea unui mediu de învățare antrenant și sigur	9
Tratarea participanților, subiectelor și întrebărilor dificile.....	9
Alte aspecte de luat în considerare	10
Sesiunea 0: Introducere	11
Obiective de învățare	11
Crearea unui spațiu sigur de învățare	12
Stabilirea regulilor de bază.....	13
Sesiunea 1: Înțelegerea conceptului de „safeguarding”	15
Sesiunea 2: Identitate, putere și safeguarding	23
Exercițiul 1: Floarea identității [Fișa 2].....	24
Exercițiul 2: The Power Walk	25
Sesiunea 3: Practici organizaționale pentru un sistem de safeguarding mai puternic	30
Sesiunea 4: Safeguarding în practică: Prevenție	32
Exercițiul 4A: Crearea unui cod de conduită.....	32
Exercițiul 4B: Revizuirea și evaluarea codului de conduită	33
Sesiunea 5: Safeguarding în practică - Raportarea îngrijorărilor și incidentelor de safeguarding	35
Sesiunea 6: Safeguarding în practică - Răspunsul la suspiciunile legate de safeguarding	39
Încheierea sesiunii de formare	44
Anexa 1: fișe	45
Fișa 1: Modele de agende pentru sesiuni de formare	46
Fișa 2: Floarea identității	48
Fișa 4: Comportament acceptabil și inacceptabil	52
Fișa 5: Scenarii de caz despre abuzurile în materie de safeguarding	55
Fișa 6: Orientări privind răspunsul la un raport de abuz.....	56

Introducere

Despre sesiunea de formare

Această sesiune de formare îi introduce pe participanți în principiile de bază în safeguarding. Scopul sesiunii de formare este de a oferi participanților o înțelegere a conceptului de safeguarding (garantarea siguranței), a factorilor generatori de abuz în contextul umanitar, a drepturilor și responsabilităților personalului în materie de safeguarding, precum și a abordărilor organizaționale pentru a preveni și a răspunde la incidentele de safeguarding.

Sesiunea de formare nu se referă la dezvoltarea și punerea în aplicare a unui sistem organizațional de safeguarding și nici la modul de integrare a măsurilor de safeguarding în operațiuni și programe. Aceasta ar fi potrivită pentru manageri, persoane în poziții de leadership și pentru alte categorii de personal cu responsabilități specifice în materie de safeguarding, de exemplu, managerii/coordonatorii de programe/proiecte, persoanele de contact pentru safeguarding, personalul din domeniul resurselor umane.

Pentru cine este această sesiune de formare?

Sesiunea este potrivită pentru personalul și voluntarii din organizația dumneavoastră care nu au beneficiat de formare în domeniul safeguarding sau al protecției împotriva exploatării și abuzului sexual [PSEA]. Este, de asemenea, potrivită pentru cei care doresc să își actualizeze și să își îmbunătățească cunoștințele în materie de safeguarding. Această sesiune de formare poate fi utilizată ca parte a procesului de orientare a noilor angajați sau ca parte a formării periodice de perfecționare a personalului.

Se recomandă ca numărul participanților la sesiune să nu depășească 25 de persoane, având în vedere caracterul participativ al acesteia. Grupurile mai mari vor face foarte dificilă atingerea obiectivelor de învățare, deoarece subiectul necesită un mediu încurajator și confidențial. De asemenea, această sesiune va fi în beneficiul membrilor diferitelor echipe sectoriale pentru a reprezenta perspectivele și experiențele din diferite funcții organizaționale.

Despre pachetul de formare

Pachetul de formare se dorește a fi un instrument util pentru organizațiile societății civile [OSC] din Europa de Est implicate în a răspunde nevoilor refugiaților și crizei umanitare

declanșate de războiul din Ucraina. Acesta este destinat instruirii personalului și voluntarilor cu privire la protejarea împotriva prejudiciilor și abuzurilor. Materialele de formare au fost adaptate din **Global RSH Safeguarding Essentials** (Măsurile esențiale pentru safeguarding ale RSH Global) și încorporează o serie de resurse dezvoltate de ONG-uri internaționale, Organizația Națiunilor Unite, resurse rezultate din învățarea interculturală, precum și materiale proprii ale consultanților.

Pachetul include un manual de formare, slide-uri PowerPoint, fișe de lucru individual sau în grup [incluse în anexa 1] și o listă de resurse utile și de cursuri de formare suplimentare recomandate [incluse în anexa 2]. Slide-urile și fișele pot fi adaptate în continuare pentru a fi potrivite pentru contextul dvs. specific și pentru nevoile de învățare ale personalului și ale organizației.

Pachetul a fost elaborat de Justyna Herbut, consultant de safeguarding pentru Safeguarding Resource and Support Hub Eastern Europe, cu contribuția lui Sarah Martin, consilier pentru dezvoltarea capacității de safeguarding pentru RSH EE. Acest pachet de formare a fost testat pentru prima dată în Polonia în noiembrie 2022 și apoi a fost adaptat pe baza evaluărilor primite de la participanții la proiectul pilot. Proiectul pilot a fost realizat cu personal local al organizațiilor societății civile care a lucrat în parteneriat cu ONG-ul internațional Project HOPE.

Manualul de formare a fost redactat în limba engleză și tradus în poloneză, română, rusă și ucraineană de către CLEAR Global.

Programul de formare

Programul de formare este împărțit în 5 sesiuni și utilizează o varietate de metode de formare, inclusiv prezentări, discuții în plen, activități individuale și de grup. Fiecare sesiune este explicată în acest pachet cu instrucțiuni de facilitare pas cu pas, slide-uri PowerPoint corespunzătoare și fișe de lucru.

Programul de formare poate dura până la șapte ore, dar poate dura mai mult în cazul în care se folosesc interpreți. Poate fi completat într-o singură zi SAU în două zile consecutive.

Se recomandă să vă planificați propriul program în funcție de nevoi. Programul de formare cuprinde cinci sesiuni, rezumate în tabelul de mai jos:

Sesiunea	Prezentarea conținutului
Sesiunea 0: Introducere	Această sesiune are ca scop prezentarea participanților și a obiectivelor de învățare,

	stabilirea regulilor de bază și crearea unui spațiu de învățare sigur.
Sesiunea 1: Înțelegerea conceptului de safeguarding (garantare a siguranței)	Această sesiune explorează înțelegerea diferitelor tipuri de abuz, exploatare și hărțuire. Prezintă conceptele de bază ale safeguarding-ului și explică de ce este esențial în activitatea umanitară. De asemenea, clarifică ce presupune safeguarding-ul și ce îl determină.
Sesiunea 2: Identitate, putere și safeguarding	Această sesiune se concentrează asupra cauzelor abuzurilor în materie de safeguarding. În cadrul sesiunii se va reflecta asupra normelor sociale și a stereotipurilor de gen care modelează contextul activității organizației și al răspunsului umanitar în sens mai larg. Participanții se vor familiariza cu conceptul de intersecționalitate și vor face legătura între abuzul de putere și safeguarding.
Sesiunea 3: Sistemul organizațional de safeguarding	Această sesiune oferă o imagine de ansamblu a practicilor de prevenire și răspuns în materie de safeguarding utilizate de organizațiile din lumea întreagă
Sesiunea 4: Safeguarding în practică: Prevenție	Această sesiune explorează valorile și comportamentele care susțin o cultură puternică de safeguarding. Îi ajută pe participanți să identifice comportamentele necorespunzătoare care pot duce la abuzuri.
Sesiunea 5: Safeguarding în practică: Raportare	Această sesiune cuprinde principiile de raportare și elementele de bază ale modului de raportare a îngrijorărilor sau incidentelor legate de safeguarding. Aceasta analizează obstacolele des întâlnite în calea raportării.
Sesiunea 6: Safeguarding în practică: Răspuns	Această sesiune prezintă participanților răspunsul centrat pe supraviețuitor la exploatarea, abuzul și hărțuirea sexuală și îi ajută pe participanți să exerseze modalități de răspuns. Va fi introdusă o prezentare generală a managementului de caz.

Pregătirea pentru sesiunea de formare

- **Facilitare:** Alegeți un facilitator cu experiență în conducerea sau co-facilitarea sesiunilor de formare și, în mod ideal, cu experiență în domeniul safeguarding sau în subiecte corelate, cum ar fi violența pe criterii de gen, combaterea discriminării sau protecția copilului. Este util să aveți doi facilitatori pentru a vă sprijini în gestionarea timpului în timpul sesiunii de formare sau pentru a nota punctele cheie din grupurile de discuții, înregistrarea și activitățile de feedback, precum și pentru a preveni oboseala.
- **Adaptarea materialelor:** Cheia unei bune sesiuni de formare este adaptarea și modificarea materialelor de formare [slide-uri, fișe de lucru] astfel încât acestea să fie relevante pentru activitatea organizației dumneavoastră și pentru contextul în care lucrați. Trebuie să răspundeți nevoilor de învățare ale participanților cu care veți lucra, iar utilizarea de exemple specifice contextului îi va ajuta să înțeleagă mai repede conceptele.
 - Asigurați-vă că ați citit din timp instrucțiunile de pregătire pentru fiecare exercițiu și că ați adaptat sau tipărit toate materialele.
 - Asigurați-vă că includeți în prezentare mecanismele actuale de raportare privind SEA și safeguarding în organizația dvs. și în context și faceți referire la legislația în vigoare în țara dumneavoastră în ceea ce privește raportarea obligatorie. Solicitați îndrumări în acest sens de la organizațiile relevante pentru drepturile omului, dacă este necesar.
 - Este foarte util să adunați statistici privind violența și practicile și comportamentele discriminatorii specifice țării și contextului de lucru ale organizației dumneavoastră pentru a-i convinge pe cei care sunt reticenți la acest subiect. Consultați anexa 2 pentru câteva sugestii privind sursele de unde se pot obține date.
 - În cazul în care organizația dumneavoastră implică lucrul cu copiii, consultați un specialist în protecția copilului, o persoană de contact relevantă din organizația dumneavoastră, din grupul de lucru pentru protecția copilului sau invitați un specialist în protecția copilului să conducă această secțiune.
- **Limba:** În cazul în care programul de formare se va desfășura cu interpretare consecutivă, includeți timp suplimentar în pregătirea și punerea în aplicare pentru traducere și interpretare. Asigurați-vă că includeți timp pentru o discuție cu interpretul înainte de sesiune despre terminologie și despre modul în care veți lucra în timpul formării. Alegeți un interpret care are experiență sau cel puțin o bună înțelegere a subiectului, a violenței pe criterii de gen, a protecției copilului sau a drepturilor omului. Rezervați timp după sesiune pentru ca interpreții să analizeze evaluările.

- **Locație și hrană:** Mulți dintre participanți au lucrat în cadrul proiectelor timp de mai bine de un an și pot fi foarte obosiți de pe urma muncii lor. Participarea la un program de formare poate fi o șansă de a-i revitaliza, iar existența unei locații potrivite pentru formare îi poate ajuta să învețe lucruri noi. Alegeți o locație care să asigure confort și spațiu suficient pentru toți participanții. Aceasta ar trebui să fie bine ventilată și să aibă lumină naturală, dacă este posibil, precum și spațiu pentru activități de grup sau camere suplimentare. Pregătiți gustări sănătoase, diverse și nutritive, apă, ceai și cafea și feluri principale, dacă sunt oferite. Oferirea de cafea/ceai și gustări sănătoase în timpul fiecărei sesiuni îi va ajuta pe participanți să își dedice timpul și energia activității grupului.
- **Sprijin emoțional:** Discuțiile despre abuzul de putere, hărțuirea și abuzul sexual și alte subiecte pot genera emoții negative pentru unii participanți și aceștia și pot dori să aibă acces la sprijin după atelier. Pregătiți în prealabil o listă a serviciilor de sprijin și a persoanelor de contact din organizațiile dumneavoastră pentru a o împărtăși cu participanții în timpul sesiunii de formare. Asigurați-vă că serviciile sunt disponibile în limba pe care o vorbesc participanții. Împărtășiți aceste resurse chiar dacă nimeni nu le solicită, deoarece le-ar putea folosi în viitor.
- **Materiale:** Adunați din timp toate materialele de care aveți nevoie. Pentru toate sesiunile, veți avea nevoie de un laptop și de un proiector pentru a prezenta slide-urile PowerPoint. Asigurați-vă că funcționează din timp. Un flip chart cu suport sau o tablă albă cu markere, post-it-uri colorate, hârtie sunt folositoare pentru a lua notițe în timpul discuțiilor de grup. Puneți la dispoziția participanților pixuri sau creioane și asigurați-vă că ați tipărit materialele de lucru și ghidul facilitatorului înainte de formare. De asemenea, este utilă obținerea de bandă adezivă pentru lipirea pe perete a hârtiei pentru flip-chart.

Crearea unui mediu de învățare antrenant și sigur

O pregătire atentă care să asigure că atelierul are un mediu de învățare pozitiv și încurajator poate ajuta participanții să facă față oricăror sentimente dificile sau inconfortabile care pot apărea în timpul activităților. Un mediu de învățare favorabil și sigur (din punct de vedere fizic, social și emoțional) este important pentru a lucra în mod eficient și respectuos cu diverse audiențe și pentru a stimula învățarea. Acest lucru este deosebit de important atunci când se abordează subiecte și situații dificile și sensibile, cum ar fi cele care pot apărea în legătură cu safeguarding. Consultați Sesiunea 1 pentru un ghid pas cu pas privind crearea unui spațiu de învățare sigur în cadrul acestui curs de formare.

Tratarea participanților, subiectelor și întrebărilor dificile

Oricât de bine informați sau pregătiți ar fi facilitatorii, atunci când vin la sesiunea de formare, va exista întotdeauna un element de imprevizibilitate sau constrângeri dificile care pot fi întâlnite. Gestionarea participanților, subiectelor și întrebărilor dificile sunt probabil cele mai frecvente lucruri cu care se confruntă facilitatorii. Mai jos sunt câteva sfaturi pentru a rezolva aceste probleme.

Atunci când participanții au comportamente dificile, aceștia interferează cu experiența de învățare a grupului și riscă să deturneze sesiunea de formare. Chiar dacă elementele ce constituie un comportament dificil pot varia în funcție de personalități și de context, mai jos este o listă a diferitelor caractere care sunt cel mai des întâlnite într-un mediu de formare (sperăm că nu toate la un loc!) și pe care le puteți întâlni în sesiunile de formare.

- *Vorbărețul* este o persoană care are întotdeauna ceva de spus sau căreia îi place să vorbească îndelung, lăsând puține oportunități sau spațiu pentru ca ceilalți să contribuie.
- *Provocatorul* este o persoană care este în mod constant în dezacord sau se ceartă în legătură cu orice, și adesea nu într-un mod constructiv.
- *Știe-tot* este o persoană care crede că știe deja totul și încearcă să conducă discuția.
- Și, în cele din urmă, *Plângăciosul* are o părere negativă despre orice și este în permanență sceptic cu privire la ceea ce s-ar putea face.

Urmează câteva sfaturi utile pentru a face față fiecăreia dintre aceste tipologii. Având în vedere că, deseori, unele dintre aceste comportamente coexistă și, eventual, se suprapun, sfaturile corespunzătoare se pot aplica la mai multe tipuri de comportament.

Comportamentul	Sfaturi pentru gestionare
<i>Vorbărețul</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Recunoașteți contribuția persoanei respective • Invitați alte persoane să intervină și să își împărtășească opiniile • Încurajați participanții să iasă din zona lor de confort și invitați-i la începutul sesiunilor: să asculte atunci când le place să vorbească și să vorbească atunci când le place mai mult să asculte • Atribuiți persoanei un rol de ascultare, de exemplu, cel care ia notițe, prezentatorul grupului, cel care cronometrează etc.

Provocatorul	<ul style="list-style-type: none"> • Recunoașteți punctul de vedere și opinia persoanei respective într-un mod respectuos • Invitați-i pe ceilalți să își împărtășească opiniile și cereți-le părerea • Puneți întrebări suplimentare cu intenția de a declanșa o reflecție suplimentară (pozitivă)
Știe-tot	<ul style="list-style-type: none"> • Recunoașteți cunoștințele și expertiza persoanei • Rugați persoana să împărtășească mai multe cu restul participanților • Atribuiți persoanei un rol care să îi permită să primească atenția de care are nevoie (de exemplu, cereți-i să pregătească o prezentare sau să faciliteze o sesiune, dacă este cazul)
Plângăciosul	<ul style="list-style-type: none"> • Invitați-i pe ceilalți să își împărtășească opiniile și cereți-le părerea • Concentrați-vă pe opinia și gândul pozitiv și reafirmați și reformulați opiniile negative în cadrul facilitării • Oferiți „cealaltă față a monedei”

Alte aspecte de luat în considerare

O greșeală frecventă pe care oamenii o fac atunci când planifică ateliere de lucru este aceea de a crea o agendă prea aglomerată. În acest fel, participanții se simt obosiți, incapabili să asimileze noile cunoștințe și să reflecte asupra modului în care acestea se raportează la viața lor. Este important să se acorde timp și spațiu pentru ca participanții să „respire” în timpul atelierului. Interacțiunea socială informală și schimburile de idei despre conținutul de învățare în afara obiectivului atelierului sunt importante pentru asimilarea informațiilor și a conținutului. Pauzele permit minții să se relaxeze, să reflecte mai bine și să absoarbă noi informații. După cum s-a menționat mai sus, sesiunea de formare poate fi efectuată în două zile consecutive. În [Fișa 1](#) se găsesc două exemple de agendă.

Sesiunea 0: Introducere

Timp: 30-40 min [În funcție de numărul de participanți]

Obiective de învățare

- Să ne cunoaștem mai bine
- Să familiarizăm participanții cu obiectivele de învățare
- Să creăm un spațiu sigur de învățare

Metodă: Exerciții în grupuri restrânse, discuții în plen, prezentări

Slide-uri: 1-4

Nota facilitatorului: Prezentarea atât a facilitatorilor, cât și a participanților este o bună ocazie de a începe sesiunea în mod pozitiv, chiar dacă participanții lucrează împreună în același birou. Este important ca prezentările să fie amuzante și atractive, având în vedere că unii participanți s-ar putea să se cunoască deja din punct de vedere profesional, dar ar putea fi totuși interesați să împărtășească alte aspecte despre ei înșiși (de exemplu, o activitate care le place, o experiență personală despre apartenența de gen¹, etc.), precum și ceea ce îi determină să participe la sesiunea de formare.

Instrucțiuni pentru facilitator:

- Arătați **slide-ul nr. 1** Introducere în safeguarding (garantarea siguranței). Urați-le bun venit tuturor participanților la formare și prezentați-vă pe dumneavoastră și pe co-facilitator /interpret. Explicați limba în care se desfășoară formarea și cum va funcționa interpretarea [dacă este necesar].
- Stabiliți contextul pentru sesiune: Explicați că toți cei care se implică în activități de sprijinire a persoanelor care fug de războiul din Ucraina fac parte din asistența umanitară care este oferită de diverși actori. Evidențiați faptul că participanții se angajează în activități care au ca scop protejarea, sprijinirea și încurajarea persoanelor care au suferit pierderi, frică, traume și prejudicii din cauza războiului. Ca parte a acestei activități, ei [participanții] trebuie să contribuie la protejarea persoanelor împotriva oricăror alte prejudicii și abuzuri. Asta înseamnă să ne asigurăm că fiecare membru al personalului implicat în ajutorul umanitar și voluntarii nu prejudiciază persoanele care au nevoie de **orice tip de asistență**. De asemenea, subliniați faptul că toți cei care lucrează sau sunt voluntari în cadrul serviciilor umanitare ar trebui să se simtă

¹ Respectarea dreptului participanților de a nu împărtăși nimic prea personal în mediul de formare

respectați și în siguranță în fața prejudiciilor și abuzurilor - acesta este un obiectiv comun al tuturor actorilor și organizațiilor umanitare din Europa de Est și din întreaga lume.

- **Prezentările în cadrul grupului:** Invitați participanții să facă pereche cu o persoană pe care nu o cunosc și să se prezinte unul altuia. Aceștia pot apoi să prezinte cealaltă persoană grupului. Este util să aveți una sau două întrebări pe care le pot pune, cum ar fi „Cine face parte din familia ta?” sau „Ce faci ca să te relaxezi?”
- **Așteptările grupului:** Rugați participanții să discute în perechi despre o așteptare legată de sesiunea de formare și să o scrie pe un post-it. Cereți co-facilitatorului [sau unui voluntar din grup] să colecteze mesajele și să le așeze pe flip chart. Treceți în revistă așteptările și grupați-le pe cele care sunt similare. *Activitate de prezentare alternativă:* Dacă participanții se cunosc bine între ei, puteți organiza o altă activitate de prezentare pentru a afla mai multe despre ei. Exercițiul trebuie ales în funcție de mărimea grupului. Există o mulțime de idei pe care le puteți găsi online.²
- Arătați **slide-ul nr. 2 [De ce ne aflăm astăzi aici]** și vedeți dacă obiectivele formării sunt aliniate cu așteptările participanților sau dacă sunt similare. Spuneți-le participanților că veți încerca să răspundeți așteptărilor și să abordați orice așteptări care nu fac parte din domeniul de aplicare al sesiunii de formare.
- Prezentați agenda și principalele subiecte/sesiuni enumerate pe flip chart sau pregătite anterior și tipărite. Asigurați-vă că informați participanții cu privire la pauze și când se pot aștepta ca sesiunea să se încheie.

Crearea unui spațiu sigur de învățare

Nota facilitatorului: Formarea pe teme precum safeguarding poate fi un subiect sensibil. Sesiunea de formare ar trebui să se desfășoare într-un mediu suportiv în care participanții să poată discuta despre subiecte sensibile cu sprijinul facilitatorului. Acest curriculum include o mulțime de aspecte și activități de învățare și este posibil să nu poată fi acoperite toate aspectele într-un singur atelier.

Instrucțiuni pentru facilitator:

- Arătați **slide-ul nr. 3** și întrebați participanții ce înțeleg atunci când aud „spațiu de învățare sigur”. Treceți comentariile lor pe un flip chart. Răspunsurile pot include, de

² Exemple de activități de introducere pot fi găsite în

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

exemplu, un loc în care putem învăța noi concepte și pune întrebări fără a ne simți judecați sau criticați.

- **Sprijin emoțional:** Explicați că subiectul safeguarding-ului poate declanșa tulburări emoționale în rândul participanților. Este foarte normal ca participanții să se simtă supărați, frustrați sau furioși. Spuneți participanților că nu sunt obligați să participe la toate activitățile. Dacă se simt inconfortabil în legătură cu participarea la o activitate, pot să se retragă și să observe, sau pot lua o pauză de la sesiune, iar facilitatorul ar trebui să fie disponibil pentru a discuta în timpul pauzelor și/sau după sesiune. Transmiteți participanților o listă cu serviciile la care au acces sau puneți informațiile pe un flip-chart în sală. [**Notă:** Ar trebui pregătită în prealabil o listă cu serviciile de sprijin, cum ar fi consilierea sau sprijinul emoțional]
- **Parcare:** Creați o zonă de parcare pentru a surprinde orice probleme care nu sunt direct legate de subiect sau care nu pot fi abordate din cauza constrângerilor de timp sau din alte motive. Acestea pot fi discutate la sfârșitul formării sau în cadrul unei discuții separate. Parcarea poate fi un flip-chart pe perete și ar trebui să fie pregătită înainte de începerea instruirii.

Stabilirea regulilor de bază

Nota facilitatorului: Deoarece formarea se referă la un subiect și are legătură cu valorile și experiențele personale, este important să existe îndrumări pentru participare. Aceste îndrumări sunt denumite „reguli de bază” sau „norme comunitare”. Acestea contribuie la crearea unui spațiu în care participanții se simt în siguranță pentru a participa, a împărtăși și a asculta. Invitați participanții să facă un brainstorming cu privire la regulile lor de bază și, în cazul în care nu se regăsesc principiile respectului și a lipsei de prejudecăți și a tratării reciproce cu respect, solicitați-le să se gândească la aceste reguli. Regulile de bază pot fi create în cadrul unei discuții în plen și a unui consens care să conducă la o listă de reguli convenite de comun acord și care să fie respectate de toți participanții. Acestea ar trebui să fie afișate în mod vizibil și ar trebui să vă referiți la ele dacă este necesar.

Instrucțiuni pentru facilitator:

- Explicați de ce este important un spațiu de învățare sigur și cum pot contribui regulile de bază la acest lucru. Explicați că regulile se pot referi la interacțiunea cu ceilalți și la aspecte practice, cum ar fi respectarea timpului. Folosind un flip-chart, invitați participanții să sugereze reguli care vor fi respectate în timpul programului de formare. Cereți un consens după fiecare sugestie. Dacă participanții au dificultăți în a găsi reguli de bază sau dacă nu găsesc o anumită regulă de bază pe care o considerați importantă,

dați-le câteva exemple de reguli de bază pentru formarea în domeniul safeguarding, după cum urmează:

- Fiți respectuoși și atenți unii față de ceilalți - recunoașteți că venim din medii diferite și că avem aptitudini și cunoștințe diferite.
 - Vorbiți mai degrabă din propria experiență decât pentru alții.
 - Ascultați-i pe ceilalți cu atenție, afișați o atitudine lipsită de prejudecăți atunci când ceilalți își împărtășesc experiențele
 - Păstrați confidențialitatea a tot ceea ce este dezvăluit în cadrul grupului
 - Evitați conversațiile paralele atunci când alții vorbesc
 - Toate întrebările sunt înțelepte
 - Închideți telefoanele mobile în timpul sesiunii
 - Aveți grijă la timp [întoarcerea din pauze la timp]. Poate fi util să desemnați un participant să fie cronometrul, astfel încât acesta să vă avertizeze pe tot parcursul atelierului când este aproape timpul pentru pauză.
 - Subliniați cât de important este să păstrați confidențialitatea poveștilor personale împărtășite în cadrul sesiunii și să nu le discutați sau să le dezvăluiți altor persoane din afara grupului. Acest lucru va încuraja o atmosferă de încredere. De asemenea, participanții ar trebui să evite orice informații de identificare atunci când împărtășesc orice discuții despre încălcări ale safeguarding-ului de care au cunoștință.
- Afișați lista de reguli de bază astfel încât toată lumea să o poată vedea clar în timpul atelierului.
 - Acesta este sfârșitul introducerii.

Sesiunea 1: Înțelegerea conceptului de „safeguarding”

Timp: 45 de minute

Obiective de învățare

- Să se asigure că participanții înțeleg conceptul de safeguarding
- Să se îmbunătățească/ reîmprospăteze înțelegerea participantului asupra tipurilor de abuz și prejudiciu
- Să se înțeleagă diferența dintre safeguarding și alte probleme legate de protecție
- Să se înțeleagă factorii încălcării normelor de safeguarding

Metode: Prezentare și discuții în plen

Slide-uri: 4- 10

Nota facilitatorului: Acest program de formare este despre safeguarding, un subiect mai larg decât Protecția împotriva exploatării sexuale și a abuzului sexual (PSEA), un termen utilizat de ONU și de ONG-urile internaționale. Safeguarding include PSEA și alte tipuri de prejudiciu relevante problemelor de garantare a siguranței în cadrul răspunsului Europei de Est la criza din Ucraina.

Programele de formare pilot au arătat că utilizarea termenului „safeguarding” poate fi ușor de utilizat de către participanți. De asemenea, ajută și la evitarea confuziei, deoarece se traduce adesea ca „protecție” care se referă la programe mai ample de protecție în contextul activității umanitare.

Instrucțiuni pentru facilitator:

- Prezentați **slide-ul nr. 5** care are funcția „faceți click și dezvăluiți”. Faceți pauză în timp ce afișați slide-ul despre „Tipuri de prejudiciu și abuz”. Înainte de a prezenta conținutul slide-ului, întrebați participanții ce tipuri de prejudiciu cred ei că li se întâmplă persoanelor care solicită ajutor umanitar. În timp ce oamenii vin cu exemple, scrieți-le pe un flip-chart. Răspunsurile pot include: discriminare, ridicarea tonului, umilire, violență, abuz emoțional, favor sexual, tratament urât al refugiaților, refuzul accesului la servicii, ignorarea e-mailurilor/ cererilor. Încercuiește termenii cheie relevanți.
- Faceți clic și dezvăluiți fiecare tip de prejudiciu, începând cu căsuța unu: abuz și exploatare sexuală. Dezvăluiți pe rând fiecare tip de prejudiciu, faceți referire la exemplele menționate de participanți, și explicați fiecare formă de abuz printr-o descriere simplă, precum cea de mai jos.

- **Abuz sexual:** o amenințare reală de intruziune fizică de natură sexuală impusă, fără consimțământul persoanei. Se poate întâmpla din cauza amenințărilor verbale sau a intimidării. **Acesta mai implică și violul sau tentativa de viol.** Violul este definit ca fiind orice act sexual comis asupra unei persoane fără consimțământul acesteia. **Acest lucru se poate întâmpla bărbaților, femeilor, băieților și fetelor.**
- **Exploatare sexuală:** Orice abuz real sau tentativă de abuz a unei poziții de vulnerabilitate sau încredere în scopuri sexuale, inclusiv, dar fără a se limita la, beneficii bănești, sociale sau politice în urma exploatării sexuale a unei alte persoane. Exemplu: Un lucrător în domeniul umanitar solicitând un act sexual în schimbul înscrierii într-un program de asistență pentru bani sau pentru a obține adăpost.
- **Abuzul asupra copilului** implică abuzul de drepturi ale copiilor și include toate formele de violență împotriva copiilor, abuz fizic, emoțional și sexual, neglijență, violență în familie, exploatare sexuală, răpire și traficare, inclusiv pentru scopuri sexuale, implicarea unui copil în exploatare sexuală online și exploatare prin muncă. **Abuzul asupra copilului poate apărea online și prin folosirea rețelelor sociale. Grooming:** Atunci când o persoană adultă construiește o relație de încredere cu copilul sau o conexiune emoțională pentru a putea exploata și abuza copilul. Adultul ar putea încerca să sexualizeze relația (de exemplu oferirea de atenție excesivă sau cadouri, folosirea unui limbaj sexualizat sau contact fizic sau expunerea copilului la concepte sexuale prin materiale online de exploatare sexuală).
- **Abuzul sexual asupra copilului** include toate formele de activitate sexuală ce implică copiii, inclusiv expunerea unui copil la material online de exploatare sexuală sau fotografierea copiilor într-un mod exploatare din punct de vedere sexual.
- **Bullying:** comportament care cauzează jignire sau insultă, umilește, amenință, înspăimântă sau rănește o altă persoană.
- **Hărțuirea este, din punct de vedere legal, o formă de discriminare** și include un comportament jignitor, înspăimântător sau care cauzează stres. **Poate fi legată de caracteristici personale, inclusiv sex, orientare sexuală, rasă, religie, credințe religioase sau dizabilitate** și poate fi persistentă sau poate apărea în incidente izolate. Simplu spus: rasism, xenofobie, homofobie, discriminarea persoanelor cu dizabilități, sexism (comentarii și glume sexuale sau rasiste) etc.

- **Hărțuire sexuală:** Este o conduită nepotrivită de natură sexuală care umilește sau intimidează o persoană (în acest mod este definită hărțuirea sexuală în legea poloneză, este util să aveți definiția legală din țara dvs.). Aceasta include solicitarea de favoruri sexuale, comportament verbal sau fizic, comentarii, sau gesturi de natură sexuală. Exemple: Trimiterea de mesaje online indecente, comentarii sexuale despre corpul altor persoane din birou, prezentarea de materiale pornografice sau „glumele vulgare” la locul de muncă.
 - **Abuzul financiar** se referă la faptul că un agresor folosește bani în mod necorespunzător pentru a limita sau controla acțiunile partenerului/partenerii și libertatea sa de a alege. Poate include restricționarea accesului la resurse esențiale, cum ar fi alimentele sau transportul și interzicerea mijloacelor unei persoane de a-și îmbunătăți statutul economic (de exemplu printr-un loc de muncă, educație sau pregătire)
 - **Abuz emoțional:** Orice faptă care cauzează un prejudiciu psihologic unei persoane. De exemplu, a face pe cineva să-i fie teamă că nu va primi asistența de care are nevoie, că i se va refuza accesul la servicii și bunuri. Umilirea unei persoane din cauza limbii pe care o vorbește.
- Prezentați **slide-ul nr. 6** și explicați faptul că exploatarea și abuzul sexual sunt forme de violență pe criterii de gen (cunoscut și prin acronimul său, GBV). Puteți folosi pentru acest slide un grafic pentru a vizualiza statisticile în privința GBV în Europa.³
 - Precizați că este important să se rețină faptul că actele de violență pe criterii de gen se întâmplă în fiecare țară. Ele existau deja în Europa de Est⁴ înainte de războiul din Ucraina, iar acum s-au intensificat din cauza războiului, a crizei refugiaților și a migrației. Reamintiți-le participanților că violența pe criterii de gen se referă la acte vătămătoare îndreptate împotriva unei persoane, din cauza genului acelei persoane, iar cauza sa principală este inegalitatea, împreună cu abuzul de putere.
 - Continuați prezentarea, abordând următoarele idei
 - Violența pe criterii de gen include violul, tentativa de viol, violența domestică, traficul sexual, căsătoria minorilor, abuzul emoțional și financiar.
 - Atât femeile, cât și bărbații se pot confrunta cu violența pe criterii de gen, dar majoritatea victimelor sunt femei și fete, iar majoritatea agresorilor sunt bărbați.

³ **Sursa: Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.**

⁴ 75% dintre femeile din Europa de Est s-au confruntat cu hărțuirea sexuală, urmărirea în scopul hărțuirii, violența domestică sau alte tipuri de violență de la vârsta de 15 ani, potrivit **Raportului de anchetă al OSCE privind bunăstarea și siguranța femeilor 2019.**

Furnizați câteva date despre violența pe criterii de gen în țara dumneavoastră. Vedeți Anexa pentru resurse care pot fi consultate.

- Violența pe criterii de gen este profund înrădăcinată în inegalitatea de gen și în normele sociale dăunătoare și continuă să fie una dintre cele mai notabile încălcări ale drepturilor omului în toate societățile. În legătură cu **safeguarding**: Normele și stereotipurile de gen afectează modul în care gândim și ne comportăm; acestea influențează atât modul în care se comportă agresorii, cât și modul în care reacționează supraviețuitorii și probabilitatea ca ei să raporteze.
- Oferiți câteva exemple de stereotipuri dăunătoare legate de gen din țara dumneavoastră. **De exemplu:** În Moldova, încă există o percepție puternică a societății care se bazează pe rolurile tradiționale de gen, în care femeile sunt considerate responsabile de sarcinile casnice și de îngrijirea copiilor, iar bărbații sunt principalii susținători și reprezentanți ai familiei⁵. În România, multe forme de violență pe care bărbații le comit împotriva femeilor (inclusiv hărțuirea și bullyingul) sunt extrem de tolerate la toate nivelurile (familie, comunitate, instituții)⁶. În Ucraina, 62% dintre bărbați sunt de părere că bărbații ar trebui să aibă ultimul cuvânt atunci când se iau decizii importante în gospodărie. Bărbații mai cred și că femeile se lasă prea mult influențate de emoții, iar acest lucru le afectează raționamentul și judecata.⁷
- Întrebați participanții dacă au cunoștință de alte forme de violență pe criterii de gen care nu au fost abordate. Faceți referire la resursele despre stereotipurile de gen

⁵ Serviciul European de Acțiune Externă (SEAE), 2020, **Raportul de Țară în domeniul Egalității de Gen**, Republica Moldova. Mai multe informații referitoare la contextul dumneavoastră ar trebui să fie adăugate aici. Printre sursele recomandabile se numără: **Consiliul European, Rapoartele GREVIO (Grupul de experți în intervenția contra violenței împotriva femeilor și a violenței domestice) privind respectarea Convenției de la Istanbul**, și rapoartele **Comitetului pentru eliminarea discriminării împotriva femeilor**. În **Sondajul referitor la violența împotriva femeilor și fetelor efectuat de OSCE** a fost inclusă Moldova, dar nu și Transnistria.

⁶ Consiliul European, 2022, „**În România s-au constatat îmbunătățiri în ceea ce privește protecția femeilor față de violența domestică, însă sunt necesare progrese în ceea ce privește definiția violului**”. Alte locuri unde puteți găsi informații sunt: **Rapoartele GREVIO (Grupul de experți în intervenția contra violenței împotriva femeilor și a violenței domestice) privind respectarea Convenției de la Istanbul**, **Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați**, și **Centrul de date al Organizației Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Emanciparea Femeii (ONU Women -Femei)**.

⁷ Sursa: **Social Cohesion and Reconciliation (SCORE) Ucraina 2021**.

⁸ În **Sondajul referitor la violența împotriva femeilor și fetelor efectuat de OSCE** a fost inclusă Ucraina. **CARE International și ONU Women - Femei** au efectuat câteva analize de gen rapide referitoare la Ucraina în timpul conflictului, care pot fi consultate.

dacă aveți nevoie de date pentru a susține discuția. Precizați faptul că acesta este un subiect amplu și complex și că nu poate fi discutat în profunzime în cadrul acestui program de formare.

- Explicați faptul că nu ne vom limita doar la violența pe criterii de gen, ci vom învăța despre diferitele tipuri de prejudiciu, și subliniați faptul că abuzul poate fi comis împotriva persoanelor care primesc asistență/participanților la proiecte și a personalului în **diverse medii** (de exemplu, școli, comunități, pe internet, în birourile proiectului, acasă, în public). În mod similar, **diferiți agresori** comit abuzuri (de exemplu, membrii familiei, partenerii, profesorii, vecinii, străinii și alți refugiați, inclusiv colegii).
- Prezentați **slide-ul nr. 7** și evidențiați faptul că safeguarding abordează **abuzul și prejudiciul care rezultă din contactul cu organizațiile umanitare și ale societății civile, cum ar fi** [numele organizației dumneavoastră]. Explicați faptul că abuzurile pot fi rezultatul:
 - Comportamentului/conduitei personalului și a oricărui personal asociat [voluntari, stagiați, consultanți, membri ai consiliului de administrație, contractori angajați de organizație].
 - Concepției și implementării serviciilor/proiectelor umanitare care expun participanții la vătămări și abuzuri, chiar și în mod neintenționat.
 - Colectării de conținut și concepției de comunicări, inclusiv fotografierea persoanelor vulnerabile, cum ar fi supraviețuitorii violurilor sau copiii.
 - Colectării deficitare de date și informații de la persoanele care beneficiază de ajutor.
 - Lipsei unor proceduri adecvate în operațiunile organizației [de exemplu, lipsa verificării antecedentelor voluntarilor și a furnizorilor terți].
- Întrebați participanții cine cred că este expus unui risc ridicat de abuz în cadrul activității lor în Ucraina și în cadrul răspunsului mai larg la situația din Ucraina în contextul activității dumneavoastră.
- După ce participanții au dat exemple, prezentați **slide-ul nr. 8** și recapitulați, spunând că oricine intră în contact cu organizația poate fi victima unui abuz - persoanele care primesc și persoanele care furnizează servicii de ajutor. Persoanele care fug din calea războiului și a conflictelor sunt expuse unui risc mai ridicat de abuz și de exploatare din partea actorilor umanitari din cauză că fug din calea conflictului și din cauza lipsei lor relative de putere.

- Explicați că anumite grupuri prezintă un risc mai ridicat de a suferi anumite tipuri de prejudicii și abuzuri. Întrebați participanții cine sunt, în opinia lor, cele mai vulnerabile persoane în contextul muncii lor și la ce tip de abuz sunt expuse.
- De exemplu, în România, persoanele LGBTQ+, romii și persoanele cu dizabilități sunt expuse unui risc ridicat de abuz din cauza discriminării generalizate împotriva acestor grupuri. Abuzurile, inclusiv bullying-ul și hărțuirea, sunt extrem de tolerate la toate nivelurile societății, iar în timpul crizelor umanitare riscurile de a fi rănit cresc, deoarece prejudiciul poate fi motivat de prejudecăți și stereotipuri dăunătoare din partea lucrătorilor umanitari locali și a altor refugiați⁹.
- Subliniați faptul că majoritatea refugiaților sunt femei și copii, care sunt, în general, mai vulnerabili, în special în fața abuzurilor sexuale. Acest lucru este valabil mai ales în contextul ucrainean, deoarece majoritatea bărbaților au fost împiedicați să părăsească țara, astfel încât există multe femei care călătoresc singure cu copiii sau cu părinții lor mai în vârstă¹⁰.
- Spuneți că multe dintre persoanele cu care lucrăm se pot confrunta cu abuzuri și că vom explora mai multe despre cine este vulnerabil și de ce în sesiunea 2.
- Adăugați că incidentele de safeguarding pot avea loc la birou, în drum spre locul de muncă, în timpul ședințelor, la evenimente, online, în locurile în care se desfășoară proiecte/servicii de asistență [faceți referire la spațiile/situațiile specifice activității organizației dumneavoastră]. Întrebați participanții unde mai pot avea loc în contextul lor. Scrieți exemplele pe un flip-chart.
- Prezentați **slide-ul nr. 9** și ce anume se înțelege prin termenul de safeguarding. Citiți definiția (sau rugați un participant să o facă). Asigurați-vă că toată lumea înțelege definiția și clarificați orice întrebare. Menționați că multe organizații folosesc o definiție mai largă a safeguarding decât PSEA, deoarece aceasta abordează toate formele de prejudiciu și abuz, ceea ce reflectă numeroasele și diferitele riscuri de safeguarding din regiunea Europei de Est.
- Prezentați **slide-ul nr. 10 „De ce au loc încălcări ale normelor de safeguarding în contextul umanitar”**. Explicați că asistența umanitară a dus și continuă să ducă la multe forme de abuz și exploatare. Dați câteva exemple cunoscute în sector din mass-media și din alte surse publice (dacă există exemple actuale în contextul dumneavoastră, folosiți-le).

⁹ Faceți referire la Evaluarea nevoilor de țară efectuată de Safeguarding Hub pentru Europa de Est (RSH EE).

¹⁰ Proporțiile de gen actualizate pot fi obținute de la [UNHCR](#).



- În Haiti, în urma răspunsului la cutremurul din 2010, copiii din comunitatea locală au fost abuzați sexual de către lucrătorii internaționali din domeniul umanitar - cel mai cunoscut exemplu fiind Oxfam, dar și alte organizații¹¹;
 - Organizația medicală de caritate Médecins Sans Frontiers a publicat pe site-ul său web fotografia unei adolescente din Republica Democratică Congo care a supraviețuit unui viol și a permis vânzarea de fotografii abuzive ale unor persoane vulnerabile, inclusiv copii¹².
 - Misiunea de menținere a păcii a Națiunilor Unite în Bosnia a facilitat traficul de persoane. Tinere din România, Ucraina, Moldova și alte țări din Europa de Est au fost aduse pentru a servi drept sclave sexuale în bazele militare și ale ONU. În aceste cazuri au fost implicați ofițeri din mai multe țări străine, printre care SUA, Pakistan, Germania, România, Ucraina, furnizori guvernamentali și infractori organizați locali¹³. Cazul a fost documentat în filmul „Martor și acuzator” din 2010.
 - Membri ai personalului și consultanți ai Organizației Mondiale a Sănătății au oferit locuri de muncă în schimbul favorilor sexuale unor femei vulnerabile din Republica Democrată Congo în timpul crizei Ebola din 2021.¹⁴
- Precizați faptul că aceste exemple nu sunt cazuri izolate, ci că există abuzuri în serviciu în întregul sector, inclusiv în activitatea desfășurată de organizațiile partenere locale, ONG-urile internaționale și Organizația Națiunilor Unite.
 - Continuați prezentarea și abordați următoarele idei:
 - ONG-urile, ONU și alți actori umanitari controlează accesul la resurse și servicii vitale, ceea ce creează un **dezechilibru de putere** între cei care lucrează și reprezintă organizațiile și persoanele care caută ajutor.
 - Inegalitățile existente în societate din cauza genului, vârstei, originii etnice, apartenenței religioase și a altor factori de discriminare. În Europa de Est, oamenii sunt lipsiți de autonomie din cauza unei varietăți de factori, cum ar fi statutul de migrant, creșterea crizei economice, xenofobia.

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

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

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

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

- Inegalitățile sunt prezente și în cadrul ONG-urilor, afectând atât personalul, cât și voluntarii.
- Normele sociale dăunătoare și stereotipurile pe criterii de gen influențează modul în care gândim și ne comportăm față de ceilalți.
- Cine poate ajuta se află în poziția de putere.
- Precizați faptul că, din păcate, unii oameni - chiar și cei care oferă ajutor umanitar - caută să prejudicieze și să exploateze persoanele cu mai puțină putere.
- Evidențiați faptul că **safeguarding se referă la un mod responsabil de utilizare a poziției de putere** la nivel individual și organizațional. Acesta este motivul pentru care safeguarding este foarte important pentru activitatea umanitară și pentru toți cei care lucrează în [numele organizației] și în sectorul mai larg trebuie să respecte cele mai înalte standarde etice și de safeguarding.
- Rezumați ce au învățat participanții în prima sesiune și precizați că se va aprofunda subiectul puterii în sesiunea 2.
- Acesta este sfârșitul Sesiunii 1.

Sesiunea 2: Identitate, putere și safeguarding

Timp: 60-70 de minute (în funcție de numărul de participanți și exerciții). Alocați în jur de 30-35 de minute pentru fiecare exercițiu, astfel încât să aveți destul timp pentru discuție și sesiunea de informare.

Obiective de învățare

Să înțeleagă cum identitățile diferite afectează privilegiile și vulnerabilitățile cu care participanții se confruntă în contextul în care trăiesc și lucrează

Să înțeleagă cum experimentăm puterea și privilegiile în moduri multiple și intersectate

Să înțeleagă cum poate fi folosită intersecționalitatea în cadrul safeguarding-ului

Metode: Exerciții în grupuri mari, discuții în plen, prezentări succinte

Slide-uri: 11 – 14

Fișe:

Fișa 2: Floarea identității

Fișa 3: The Power Walk

Materiale necesare: Fișe de lucru tipărite, o floare desenată sau o fișă cu o floare desenată pe ea, foi de hârtie de culori diferite, pixuri, flip chart, lipici sau scoci, un perete gol.

Notă pentru facilitator: Această sesiune este împărțită în două exerciții.

Primul exercițiu, „**Floarea identității**”, le oferă participanților ocazia de a reflecta asupra a ceea ce sunt și asupra caracteristicilor sau identităților pe care le folosesc în viața și munca lor. În această activitate, participanții reflectă individual asupra privilegiilor și puterii pe care (nu) le au. De asemenea, sporește conștientizarea personală și colectivă a nevoilor, experiențelor și capacităților diferitelor grupuri. Aceste cunoștințe pot fi luate în considerare pentru dezvoltarea și consolidarea safeguarding-ului la locul de muncă.

Activitatea poate fi urmată de cel de-al doilea exercițiu, numit „**The Power Walk**”, pentru a discuta despre și a reflecta asupra privilegiilor, vulnerabilităților și dinamicii de putere în contextul în care participanții trăiesc și lucrează. Mai ajută și la recunoașterea diferitelor tipuri de putere din activitatea și organizațiile umanitare și a modului în care caracteristicile unei persoane influențează accesul la putere. Notă: Este nevoie de timp și spații suficiente, o cameră mare, eventual un spațiu în aer liber. Fișa 3 ar trebui să fie modificată în funcție

de context și să evidențieze vulnerabilități specifice. O altă variantă este să puneți câteva persoane să joace personajele în timp ce alții privesc și comentează.

Folosiți-vă judecata și capacitatea de a gestiona timpul pentru a stabili dacă doar unul sau ambele exerciții ar aduce beneficii grupului dumneavoastră. Ambele exerciții stârnesc discuții și au nevoie de suficient timp pentru discutarea provocărilor.

Exercițiul 1: Floarea identității [Fișa 2]

Materiale necesare și spațiu necesar: Foi de hârtie de culori diferite, pixuri, flip-chart, lipici sau scoci, un perete gol.

Pregătire:

- **Înainte de exercițiu**, desenați o floare pe flip-chart sau pe o foaie de hârtie și lipiți-o pe perete. Etichetați fiecare petală cu câte o categorie, care poate include: rasa/grupa etnică, grupa de vârstă, educația, abilitatea/dizabilitatea, statutul relației (căsătorit(ă), divorțat(ă), partener(ă), necăsătorit(ă)), genul, orientarea sexuală, clasa socială, regiunea geografică (de origine), regiunea geografică (actuală). Partea centrală a florii poate reprezenta naționalitatea unei persoane. Vedeți schița pentru floare în Fișa de lucru 2. Variantă: Desenați florile pe foi de hârtie și împărțiți-le participanților la începutul activității.
- Faceți loc pe perete pentru a putea lipi toate florile pe el.

Instrucțiuni pentru facilitator:

- Prezentați **slide-ul nr. 11**. Explicați obiectivele de învățare ale acestei sesiuni, făcând legătura cu ultimul subiect din sesiunea 1. Explicați faptul că această sesiune va avea unul sau două exerciții.
- Prezentați floarea pe care ați desenat-o sau împărțiți-le participanților florile tipărite anterior. Prezentați scopul activității.
- Rugați participanții să deseneze individual o floare sau să folosească floarea tipărită și să își scrie cele 6 sau 7 identități/caracteristici personale pe petale separate [5-10min].
- În plen:
 - Rugați participanții să își planteze floarea în „grădină” (puneți la dispoziție un spațiu pe perete pentru acest lucru) și rugați-i „să se plimbe prin grădină” și să se uite la florile tuturor.
 - Rugați participanții să se întoarcă la locurile lor, sau să stea în cerc, și să facă un brainstorming: care sunt punctele comune și care sunt diferențele pe care le-au văzut participanții? Notați-le pe un flip-chart.



- Explicați că fiecare petală este o bucată din floarea care suntem, evidențiind diversitatea bogată a multiplelor noastre caracteristici/identități. Aceste intersecții ale diferitelor petale, care se întâlnesc la mijloc, simbolizează diferitele părți ale identității noastre, care ne alcătuiesc ca indivizi. Precizați că acest lucru se numește **intersecționalitate**.
 - Explicați faptul că fiecare petală vine cu **privilegii și vulnerabilități** specifice - a fi femeie declanșează sexismul și discriminarea de gen; a fi o persoană de o anumită culoare declanșează rasismul; a fi mai educat poate aduce autoritate, oportunități și un acces mai mare la anumite tipuri de cunoștințe. Identitățile diverse coexistă în fiecare dintre noi și se schimbă pe parcursul vieților noastre. Acordați mai mult timp aici pentru a explica modul în care unii refugiați ar fi putut fi în poziția de a avea putere în țara de origine datorită profesiilor și educației lor, dar acum se află într-o poziție cu mult mai puțină putere din cauza statutului de refugiat.
- Încheiați sesiunea prin prezentarea unui rezumat pe **slide-ul nr. 12 „Luați în considerare intersecționalitatea în muncă”**. Terminați, trăgând concluzia că putem dobândi forță și putere colectivă prin găsirea unor probleme comune și a unor strategii de abordare a acestor probleme.

Exercițiul 2: The Power Walk

Pregătire:

- **Înainte de formare**, analizați personajele pentru The Power Walk enumerate în **Fișa de lucru 3** adaptați personajele pentru a reflecta mai bine contextul activității dumneavoastră. Dacă sunt mai puțin de 20 de participanți, reduceți numărul „personajelor”, asigurându-vă că nu luați prea multe dintr-un singur „grup” (de exemplu, pe toți cei puternici sau pe toți cei vulnerabili). Personajele esențiale sunt marcate cu un *
- Decupați fiecare personaj **[Fișa 3: Personajele The Power Walk]** pe care le veți utiliza pentru această activitate.
- Listați pagina cu afirmațiile facilitatorului **[Fișa 3: Afirmațiile facilitatorului The Power Walk]**. Este posibil să doriți să adaptați și afirmațiile în prealabil.
- Acest exercițiu necesită un spațiu suficient de mare, astfel încât toată lumea să stea în rând, unul lângă altul. **Înainte de exercițiu**, reorganizați sala de formare pentru a avea spațiu astfel încât participanții să stea în rând și să facă pași înainte și înapoi. Dacă este posibil, mutați-vă în altă sală.

Instrucțiuni pentru facilitator:

- Arătați **slide-ul nr. 13** și explicați scopul activității.
- Cereți participanților să se așeze în rând și distribuiți fiecărui participant descrierea personajului. Rugați-i să își citească profilul, dar **să nu împărtășească** personajul cu nimeni altcineva.
- Explicați-le că urmează să citiți o serie de afirmații. Dacă afirmația se aplică rolului pe care îl reprezintă, aceștia trebuie să facă **un pas înainte sau un pas înapoi, în funcție de instrucțiune**. Ar trebui să își imagineze cât mai bine cum se poate simți o persoană tipică cu acel profil.
 - Dacă puteți câștiga suficienți bani pentru a asigura o viață bună pentru dumneavoastră și pentru copiii dumneavoastră - **faceți un pas înainte**.
 - Dacă aveți control asupra deciziilor legate de corpul dumneavoastră, **faceți un pas înainte**.
 - Dacă aveți un cont bancar pe numele dumneavoastră, **faceți un pas înainte**
 - Dacă ați putea obține un credit bancar pentru a începe o afacere în cazul în care v-ați dori una, **faceți un pas înainte**
 - Dacă nu vă temeți că veți fi hărțuit/hărțuită sau discriminat/discriminată la locul de muncă, la școală, în comunitate sau în spațiul public, **faceți un pas înainte**
 - Dacă ați fost nevoit/nevoită să vă părăsiți casa sau orașul natal/locația actuală din cauza unui război, conflict sau a unei persecuții, **faceți un pas înapoi**
 - Dacă nu îi puteți spune „nu” partenerului dacă vă cere să faceți sex, **faceți un pas înapoi**
 - Dacă aveți libertatea de a vă exprima opiniile politice, **faceți un pas înainte**
 - Dacă puteți obține informații și accesa servicii într-o limbă pe care o vorbiți bine, **faceți un pas înainte**
 - Dacă vă simțiți confortabil să vorbiți deschis cu străinii despre orientarea dumneavoastră sexuală, **faceți un pas înainte**
 - Dacă nu vă faceți griji că veți fi hărțuit/hărțuită sexual pe stradă, la locul de muncă sau în locuri publice, **faceți un pas înainte**
 - Dacă aveți putere de decizie în organizația pentru care lucrați, **faceți un pas înainte**
 - Dacă aveți autoritatea de a adopta decizii politice la nivel național, **faceți un pas înainte**
 - Dacă vă simțiți confortabil să raportați că ați fost victima discriminării, **faceți un pas înainte**

- Dacă sunteți convins/convinsă că organizația dumneavoastră va lua în serios și va investiga orice îngrijorare exprimată de un membru al personalului în legătură cu abuzul, exploatarea sau hărțuirea, **faceți un pas înainte**
 - Dacă nu vă simțiți confortabil să raportați la locul de muncă atunci când știți că ceva nu este în regulă, **faceți un pas înapoi**
 - Dacă aveți responsabilitatea de a avea grijă de copii, persoane bolnave sau în vârstă, **faceți un pas înapoi**
 - Dacă veniți din sau locuiți într-un loc îndepărtat, la țară sau departe de capitală - **faceți un pas înapoi**
 - Dacă simțiți că sexualitatea sau originea dumneavoastră etnică influențează în mod negativ modul în care sunteți tratat/tratată la locul de muncă sau în spațiul public, **faceți un pas înapoi**
- După ce citiți afirmațiile, rugați-i pe participanți să rămână în locul în care se află. Rugați-i să citească descrierea personajului începând din spatele grupului către partea din față a acestuia. Întrebați-i cum s-au simțit atunci când se deplasau înainte sau înapoi. Rezervați câteva minute pentru 2-3 mărturisiri, mai ales din partea persoanelor cu personaje vulnerabile.
 - Adresați următoarele întrebări:
 - **Întrebați cine sunt cei din față** (și anume, care sunt personajele lor - și caracteristicile acestora) Cum vă simțiți să stați în fața tuturor? Ce caracteristici/elemente ale identității dumneavoastră v-au permis să înaintați? A fost din cauza genului, sexului, vârstei, statutului economic, apartenenței etnice sau din alte motive? Ce privilegii sau vulnerabilități vă dă acest lucru? Aveți putere și influență în acest rol și asupra cui aveți putere?
 - **Întrebați persoanele din spate cine sunt** (și anume, care sunt personajele lor - și caracteristicile acestora) De ce se află acolo? (mai puțină putere și influență) Cum se simt să stea în spate? Ce elemente ale personalității dumneavoastră v-au împiedicat să înaintați?
 - **Cereți grupului** să ridice mâna dacă:
 - sunt femei
 - sunt bărbați
 - sunt dintr-o minoritate etnică
 - au vreo dizabilitate
 - au o altă orientare sexuală

- **Rugați-i** pe participanți să spună cine a avut cea mai mare putere în acest exercitiu. Care este motivul?
 - Se poate modifica puterea sau vulnerabilitatea cuiva? Da, puterea și vulnerabilitatea sunt dinamice și se pot schimba, în funcție de context și de punctul în care ne aflăm în viață.
 - **Întrebați** cine ar raporta un incident și are convingerea că organizația va investiga acuzația raportată) Cine a făcut un pas înapoi la întrebarea despre safeguarding și de ce?
- Rugați-i pe participanți să revină la locurile lor inițiale pentru discuții.
 - Prezentați succint activitatea și discuția cu ajutorul **slide-ului nr. 14**. Mai jos, sunt sugerate câteva mesaje pe care le puteți utiliza:
 - Cât de multă putere are o persoană depinde de o serie de caracteristici [gen, statut economic, origine etnică, funcție/rol în cadrul organizației, alți factori]
 - După cum am putut vedea, definirea puterii și a vulnerabilității nu este simplă, nu putem spune că toți bărbații sunt puternici și toate femeile sunt vulnerabile, ci trebuie să analizăm diferite aspecte. Puterea poate fi uneori vizibilă (procesul oficial de adoptare a deciziilor, de ex., guvernul sau o structură din cadrul unei organizații), iar alteori invizibilă. Unii oameni sunt marginalizați într-o anumită privință și privilegiați în altele.

Vulnerabilitatea este gradul în care o persoană este expusă riscurilor de a fi prejudiciată, de exemplu, copiii și persoanele care au nevoie de îngrijire sunt expuse unui risc mai mare de exploatare, o persoană cu statut de refugiat care a pierdut totul și depinde de ajutorul organizațiilor umanitare este, de asemenea, expusă riscului de abuz [după cum am discutat mai devreme].

 - Cu toții putem fi vulnerabili în diferite momente din viața noastră [de exemplu, când suntem copii sau când suntem în vârstă, când ne confruntăm cu probleme de sănătate mintală]
 - Oamenii devin mai vulnerabili atunci când există un dezechilibru de putere și dependență [cum ar fi atunci când se află într-o țară care nu este a lor, dacă nu vorbesc limba, dacă nu au acces la bani sau la un statut legal etc.]
 - Încălcarea normelor de safeguarding are loc atunci când o persoană se află într-o poziție de putere asupra altor persoane și se folosește de acea poziție. Aceasta este dinamica puterii care modelează activitatea umanitară.
 - Cei care au mai puțină putere și influență sunt mai expuși riscului de abuz și exploatare; organizațiile trebuie să recunoască acest lucru și să se angajeze să

atenueze dezechilibrul de putere și riscurile de abuz la locul de muncă și în cadrul programelor/serviciilor.

- Încheiați prin a sublinia importanța safeguarding-ului în activitatea umanitară și vorbiți despre utilizarea poziției în mod responsabil și etic.
- Întrebați dacă există întrebări Oferiți timp și spațiu pentru a reflecta asupra oricăror probleme legate specific de contextul participanților.
- Sesiunea 2 s-a încheiat.

Sesiunea 3: Practici organizaționale pentru un sistem de safeguarding mai puternic

Timp: 15 minute

Obiectivul învățării

A oferi o imagine de ansamblu asupra prevenției organizaționale și a măsurilor de răspuns

Metode: Prezentare

Slide-uri: 15-16

Nota facilitatorului: Această sesiune scurtă se referă la susținerea participanților în a înțelege la ce se pot aștepta aceștia de la organizație în legătura cu practicile de prevenire și de răspuns. **Slide-ul nr. 17** prezintă un cadru bazat pe sistemul de safeguarding în ONG-uri internaționale; cu toate acestea, fiecare organizație ar trebui să își adapteze practicile propuse conform dimensiunii organizaționale, a nevoilor și a riscurilor identificate. Puteți discuta sumar despre fiecare zonă în parte și puteți prezenta ceea ce organizația dvs. pune în practică sau ceea ce își propune să pună în practică. Adaptați slide-ul sau înlocuiți-l cu unul nou.

Instrucțiunile facilitatorului:

- Prezentați **slide-ul nr. 15** și explicați scopul acestei sesiuni.
- Prezentați **slide-ul nr. 16** și explicați sistemul organizațional de safeguarding ce cuprinde politicile, practicile de prevenție, raportare și răspuns.
 - Menționați faptul că politicile ar trebui să promoveze drepturile omului, drepturile copilului și egalitatea între sexe.
 - Explicați importanța de a avea proceduri pentru politici și practici implementate pentru a menține oamenii în siguranță, pentru a ști cum să se reacționeze în cazul unui abuz, pentru a oferi îndrumări clare referitor la fiecare comportament, pentru a îndeplini cerințele legale și de donator, dar și pentru a oferi ajutor în situație de criză.
 - Evidențiați ce politici de safeguarding sunt implementate în organizația dvs.
 - Explicați faptul că opțiunile de raportare ar trebui să fie ușor accesibile, inclusive și confidențiale, dar și faptul că veți discuta despre raportarea îngrijorărilor de safeguarding, în sesiunea 5.

- Încheiați sesiunea menționând că am învățat care sunt responsabilitățile organizaționale în scopul minimizării riscului de abuz și despre cum se poate implementa un mecanism de răspuns adecvat. În sesiunile următoare vom învăța cum să punem acestea în practică.
- Aici se încheie sesiunea 3.

Sesiunea 4: Safeguarding în practică: Prevenție

Timp: 45 de minute (în funcție de numărul de participanți)

Obiective de învățare:

- Înțelegerea și reflectarea asupra valorilor, comportamentelor și principiilor care susțin prevenția prejudiciilor și abuzului.
- Identificarea comportamentului acceptabil și inacceptabil.

Metode: Prezentare, munca în echipă, discuții în plen

Materiale: Flip-chart, post-it pentru participanți, fotocopii cu codul de conduită (dacă există în organizație)

Slide-uri: 17-19

Fișe:

Pentru exercițiul 4B: Listați Codul de conduită al organizației, dacă este disponibil

Nota facilitatorului: Prima parte a acestei sesiuni include un exercițiu care are de-a face cu codul de conduită. Este extrem de util pentru organizațiile care nu au un cod de conduită încă sau cele care sunt în proces de a crea unul. Acest exercițiu oferă oportunitatea unui proces de includere și participare, prin crearea unuia dintre cele mai importante documente organizaționale; acesta poate fi o experiență de împuternicire pentru echipă.

Dacă organizația dvs. nu are un cod de conduită, alegeți 4A: Crearea codului de conduită. Dacă organizația dvs. are deja un cod de conduită, urmați instrucțiunile de la exercițiul 4B. Asigurați-vă ca ați listat copii ale codului de conduită a organizației dvs. O altă opțiune ar fi exercițiul 4C: „Comportament acceptabil și inacceptabil” în anexă. Se poate pune în practică în grupuri, pe perechi sau în plen. Se poate folosi pentru a completa sau înlocui exercițiul 4b.

Exercițiul 4A: Crearea unui cod de conduită

Instrucțiunile facilitatorului:

- Prezentați **slide-ul nr. 17** și menționați faptul că un cod de conduită organizațional este o parte importantă a practicii de prevenție. Explicați faptul că un cod de conduită este un ghid clar a ceea ce este și ce nu este acceptabil ca și comportament sau practică într-o organizație, cu precădere atunci când se are de-a face cu oameni ce pot fi vulnerabili

sau acolo unde există un dezechilibru de putere. O bună parte a practicii de prevenție este faptul de a avea un bun cod de conduită pe care oamenii să îl urmeze.

- **Activități de grup:** Împărțiți participanții în 3 sau 4 grupuri. Explicați cum fiecare grup ar trebui să discute și să cadă de acord asupra comportamentelor pe care doresc să le promoveze și pe care vor să le observe în organizație și programe sau proiectele și comportamentele pe care aceștia nu își doresc să le vadă la locul de muncă sau în programe sau proiecte. Cereți-le să propună 3-5 exemple pentru fiecare categorie; aceștia ar trebuie să scrie fiecare exemplu pe câte un post-it.
- Fiecare grup își va prezenta sugestiile tuturor celorlalți. Lipiți pe flip-chart toate post-it-urile care conțin comportamentele notate și grupați aceste comportamente cu valorile și principiile corespondente, acolo unde acestea se suprapun.
- Discutați rezultatele împreună cu grupul și cereți sugestii.
- Comunicați-le participanților faptul că rezultatele pot fi folosite drept bază pentru a crea un cod de conduită organizațional. Subliniați faptul că participarea și contribuția lor în acest proces este foarte importantă, prezentând un mod de contribuție colectivă pentru prevenirea prejudiciului și a comportamentelor imorale.
- Prezentați **slide-ul nr. 18** și discutați despre protecția copilului / principiile PSEA care se aplica în sectorul umanitar la nivel internațional. Menționați faptul că aceste principii ar trebui să fie prezente în codul de conduită.
- Cereți-le participanților să vă adreseze întrebările lor.

Exercițiul 4B: Revizuirea și evaluarea codului de conduită

- Distribuți tuturor participanților fotocopii ale Codului de conduită organizațional.
- Împărțiți participanții în 3-4 grupuri. Participanții trebuie să citească acest cod de conduită și să lucreze în grupuri, răspunzând la următoarele întrebări:
- Există lacune în codul de conduită/sugestii pentru îmbunătățirea acestuia?
- Există ceva anume ce trebuie adăugat, specific organizației dvs.?
- După 15 minute, cereți fiecărui grup să își prezinte sugestiile/concluziile în urma discuției. Notați sugestiile pe un flip chart, rezumând concluziile fiecărui grup; întrebați-i pe toți ce părere au despre aceste sugestii.
- Încheiați sesiunea cu mențiunea că îmbunătățirile propuse pot fi folosite pentru o revizuire internă a codului de conduită.
- Acesta este sfârșitul sesiunii 4.

Sesiunea 5: Safeguarding în practică - Raportarea îngrijorărilor și incidentelor de safeguarding

Timp: 30 de minute

Obiective de învățare:

- Introducerea mecanismelor și principiilor de raportare
- Dezbaterea barierelor comune în calea raportării îngrijorărilor de safeguarding

**Metode: Prezentare, dezbateri în grup
restrâns, dezbateri în plen**

Slide-uri: 20 -24

Nota facilitatorului: Sesiunea se bazează pe raportarea îngrijorărilor și incidentelor de safeguarding. Asigurați-vă că slide-urile corespund procedurilor de raportare ale organizației dvs. Puteți adăuga slide-uri care conțin o privire de ansamblu asupra procesului de primire și gestionare a rapoartelor, conform polițelor organizaționale care pot conține politica de protecție împotriva exploatării sexuale și a abuzului sexual, protecția copilului, etc.

Puteți pune în context această sesiune prin includerea de rapoarte organizaționale ce conțin cazuri de abuz sau exploatare de către lucrători în domeniul umanitar ai organizațiilor partenere, Națiunilor Unite și sau alți angajați ai ONG-urilor. Reamintiți participanților faptul că întregul sector umanitar trebuie să aibă o contribuție la prevenirea și răspunsul în urma abuzului și exploatării cauzate de lucrătorii din domeniul umanitar.¹⁵

O variantă pentru situații în care formarea se desfășoară online sau pentru grupuri mai restrânse: puteți conduce o discuție asupra barierelor în calea raportării, folosind platforma **Mentimeter** sau ceva similar; cereți participanților să răspundă anonim la întrebarea: „În unul sau două cuvinte, care este principala barieră cu care te-ai confrunța pentru a raporta o îngrijorare de safeguarding”. Răspunsurile pot fi dezbătute în plen.

Instrucțiuni pentru facilitator:

- Prezentați **slide-ul nr. 20**, în legătură cu sesiunea 3, despre responsabilitatea organizațională, pentru a implementa mecanisme de raportare și pentru

¹⁵ Vă rugăm să enumerați aici orice mecanism de raportare care este relevant în acest context.

responsabilizarea angajaților în legătură cu raportarea îngrijorărilor și incidentelor de safeguarding, dar și încălcarea codului de conduită. Explicați faptul că, în această sesiune, participanții vor învăța cum să raporteze îngrijorările de safeguarding în organizația dvs.

- Explicați: **„Cine ar trebui să poată raporta îngrijorările sau incidentele de safeguarding”** Participanții la proiect / program, angajații, personalul asociat, partenerii și orice persoană care intră în contact cu organizația.
- Menționați faptul că diferite grupuri și persoane pot opta pentru diferite canale de raportare. Evidențiați faptul că angajații și participanții la proiect / utilizatorii de serviciu ar trebui să poată adresa o îngrijorare oricărei persoane în care aceștia au încredere ; aceasta înseamnă că toți cei din organizație pot primi un raport de abuz, inclusiv abuz sexual și exploatare sexuală.
- **Prezentați slide-ul nr. 21** și menționați faptul că există diferite situații în care participanții pot conștientiza abuzul / abaterea disciplinară cauzată prin contactul cu organizația dvs.
 - Experiență - vi s-a întâmplat și dvs.
 - Ați fost matorul unui incident
 - Observați și suspectați un abuz / exploatare / abatere disciplinară de către angajați sau personalul organizației partenere
 - O persoană care a suferit un abuz / exploatare, vi s-a confesat
 - Cineva v-a comunicat despre pretinsul abuz / exploatare / abatere disciplinară
- Prezentați **slide-ul nr. 22** pe care l-ați adaptat pe baza politicilor organizației dvs. și prezentați diferitele metode prin care pot fi raportate îngrijorările și incidentele de safeguarding în organizația dvs.
- Reamintiți participanților că, în cazul în care acestora li se aduce la cunoștință un abuz cauzat de personalul organizației partenere, acest lucru trebuie de asemenea raportat.
- Prezentați **slide-ul nr. 23** și discutați cu grupul păreriile acestora asupra **barierelor în calea raportării**. (Consultați Varianta pentru grupuri restrânse sau online)
- Împărțiți participanții în două grupuri.
 - Cereți unuia dintre grupuri să discute despre ce poate împiedica angajații (inclusiv voluntarii și consultanții) să raporteze îngrijorările de safeguarding în organizația lor
 - Cereți celui de-al doilea grup să discute de ce participanții proiectului / utilizatorii serviciului ar prefera să nu raporteze comportamentul inadecvat.
 - După 5-10 minute, cereți fiecărui grup să prezinte celorlalți părerea lor și să discute în plen.

- Încheiați discuția prin rezumarea motivelor pentru care persoanele nu ar raporta. Includeți în rezumatul discuției exemple cu barierele din lista de mai jos
 - Rușinea / stigma în special în ceea ce privește abuzul sexual și hărțuirea
 - Nu își cunosc drepturile
 - Lipsa de putere în comparație cu agresorul
 - Lipsa de încredere în sistemul de raportare
 - Teama de a-și pierde locul de muncă
 - Teama că nimeni nu îi va crede, teama că vor afla și alții
 - Teama amenințărilor de represalii
 - Posibilitatea lipsei de informații asupra a cum să raporteze
 - Posibilitatea lipsei de acces la mecanismele de raportare (persoane vârstnice, persoane cu dizabilități, etc)
 - Lipsa opțiunilor de raportare
 - Teama de a pierde accesul la ajutorul organizațiilor neguvernamentale sau a fondurilor din donații
 - Unele persoane nu se simt în largul lor să raporteze cuiva care aparține unui grup etnic diferit
- Întrebați participanții ce ar putea fi îmbunătățit sau făcut în mod diferit pentru a reduce barierele; înregistrați-le sugestiile pe un flip chart și asigurați-i că ideile vor ajuta la îmbunătățirea mecanismelor de raportare în organizația dvs.
- La sfârșitul sesiunii ce conține principiile și responsabilitățile de raportare importante, prezentate în **slide-ul nr. 24**, adaptați slide-ul în conformitate cu politica organizației
 - Raportați incidentele și suspectul real
 - Orice suspiciune de abuz sau de exploatare asupra copiilor care are loc în (numele organizației) sau în organizația parteneră trebuie **raportată imediat**
 - Incidentele sau observațiile respinse nu sunt acceptate
 - Cazurile de safeguarding încep de obicei cu incidente mai mici care apoi pot escalada
 - Nu este responsabilitatea personalului de a efectua o anchetă ci numai de a comunica o îngrijorare sau de a o raporta
 - Confidențialitatea este extrem de importantă. Încălcarea confidențialității prezintă riscuri pentru toți cei implicați.
 - Dacă vă îngrijorează ceva și nu este clar ce aveți de făcut, solicitați ajutor
- Încheiați sesiunea întrebându-i pe toți dacă și-au înțeles responsabilitățile în legătură cu opțiunile și principiile de raportare.

- Alocați timp pentru a clarifica orice întrebare, asigurându-vă că este pe înțelesul tuturor.
- Aici se încheie sesiunea 5.

Sesiunea 6: Safeguarding în practică - Răspunsul la suspiciunile legate de safeguarding

Timp: 60-70 de minute

Obiectivele de învățare

- Pentru a informa despre modul în care organizația gestionează rapoartele primite
- Pentru a ajuta participanții să practice felul în care pot răspunde la dezvăluirea de informații despre exploatarea sexuală și abuzul sexual, dar și alte forme de abuz, într-un mod sensibil

Metode: Prezentare, activități de grup, discuții în plen

Slide-uri: 25 – 32

Fișe:

[Fișa 5: Exercițiu: Scenarii de caz](#)

[Fișa 6: Răspunsul la raportarea unui abuz](#)

Nota facilitatorului:

- Este important ca participanții să înțeleagă cum să răspundă cuiva care îi informează despre un presupus caz de abuz, în special abuz sexual și exploatare sexuală. Aceasta implică primul ajutor psihologic, ceea ce poate fi util atunci când întâlnesc o persoană stresată emoțional.
- Asigurați-vă că revizuiți procesul de primire și gestionare a rapoartelor de safeguarding și pregătiți un slide care evidențiază procesul, în organizația dvs. Aceasta se face pentru a demonstra transparența în cadrul proceselor și faptul că acțiunea depinde de natura problemelor raportate. Încercați să vă concentrați pe etapele la nivel înalt, oferind exemple.
- Dacă există o persoană responsabilă pentru cazuri de safeguarding și/sau pentru cazuri de violență pe criterii de gen în organizație, puteți include în această sesiune și o scurtă prezentare a rolului acestora în raportare și răspuns.
- Sesiunea implică un exercițiu de a practica răspunsul în diferite scenarii. Oferiți exemple despre ceva ce un angajat a făcut, ceva ce personalul organizației partenere a făcut, un incident cauzat de o persoană externă, un incident dintre participanții programului / proiectului. Consultați Fișa de lucru 6 pentru exemple ce pot fi adaptate.

Instrucțiunile facilitatorului:

- Începeți sesiunea prin a explica faptul că gestionarea cazului este o componentă importantă a culturii și sistemului de safeguarding. Formările de acest fel și îmbunătățirea mecanismelor de raportare sunt parte integrantă pentru crearea unui spațiu sigur pentru angajați și pentru oamenii pe care îi ajutăm. Explicați scopul sesiunii (cum să se răspundă la un raport de safeguarding, ca membru al personalului, și cum reușește organizația să gestioneze îngrijorările și afirmațiile raportate).
- **Răspunsul la un raport de abuz în contextul safeguarding – personalul** Reamintiți participanților că oricine a fost supus abuzului în contextul locului de muncă ar trebui să poată divulga acest lucru oricui din cadrul organizației. Explicați că, deoarece abuzul poate fi o experiență extrem de traumatizantă, toți angajații și voluntarii ar trebui să poată raporta un abuz într-un mod delicat și să asigure asistență adecvată. Răspunsul ar trebui să aibă la bază principiile **abordării centrate pe supraviețuitor**.
- Explicați termenul de **„supraviețuitor”**: În cadrul activităților umanitare, cei care lucrează cu cazuri de violență pe criterii de gen sau de protecția copilului au folosit deseori termenul englezesc de „supraviețuitor”, astfel înlocuind termenul de „victimă”. Acest termen se folosește pentru a descrie orice persoană care a fost supusă la abuz, violență sau exploatare. Termenul de supraviețuitor evidențiază rezistența și puterea acestei persoane. Alte persoane, care lucrează în cadrul serviciilor juridice sau pentru drepturile omului, pot folosi termenul de „victimă”. Vă puteți întâlni cu ambele variante sau chiar cu „victimă/supraviețuitor”. Scoateți în evidență faptul că este important ca persoana în cauză să decidă singură dacă dorește să i se folosească apelativul de „supraviețuitor” sau „victimă”. În limba în care se efectuează formarea, întrebați dacă există ușoare diferențe între termenii de victime sau supraviețuitori, sau dacă unul dintre termeni îl poate substitui pe celălalt.
- Prezentați **slide-ul nr. 26** și explicați ce înseamnă **abordarea centrată pe supraviețuitor**: Într-un mediu sigur și de încredere, în care drepturile, dorințele și starea de bine a supraviețuitorului sunt prioritizate. Puteți adăuga faptul că această abordare se folosește pentru supraviețuitori/victime în cadrul activităților umanitare la nivel global și este recunoscută de către Comitetul permanent inter-agenții - organul care reglementează răspunsul umanitar.
- Prezentați **slide-ul nr. 27** „abordarea centrată pe supraviețuitor în gestionarea cazurilor SEA” și discutați fiecare punct în parte. Începeți prin a menționa faptul că acțiunile centrate pe supraviețuitor în gestionarea cazului raportat promovează restabilirea acestora, reduc riscul producerii de alte prejudicii și consolidează abilitatea lui sau a ei de a-și identifica și a-și exprima nevoile și dorințele. Adăugați și faptul că toate acțiunile

ar trebui să ia în calcul nevoile individuale ale supraviețuitorului, cum ar fi vârsta, limba, cultura, etnicitatea, genul, etc.

- Explicați faptul că cei care lucrează cu copii trebuie să se familiarizeze cu principiile specifice care se aplică acelor copii supraviețuitori și faceți referire la fișele pe care le-ați pregătit.
- Explicați faptul că atunci când o persoană mărturisește că a supraviețuit, angajații SEA ar trebui să îi ofere un prim ajutor psihologic simplu, înainte de orice altă acțiune.

Prezentați **slide-ul nr. 28** și vorbiți despre îndrumările **VEDEȚI, ASCULTAȚI, PUNEȚI ÎN LEGĂTURĂ**:

- **Vedeți:**
 - Siguranță: verificați dacă persoana este încă în pericol; evitați expunerea persoanei la alte prejudicii.
 - Evaluați nevoile de bază: Verificați dacă persoana are nevoie de hrană, o pătură caldă sau de cazare; rănilor în urma unui abuz fizic ar putea necesita îngrijiri medicale.
 - Verificați atent reacțiile grave de suferință - observați limbajul corpului, este important în cazul copiilor care poate nu reușesc să se exprime singuri sau al persoanelor traumatizate.
- **Ascultați:**
 - Ascultați pentru a ajuta persoana să își păstreze calmul, nu puneți presiune în obținerea detaliilor; reamintiți-vă că apropierea fizică poate face persoana respectiva să se simtă incomod.
 - Întrebați care sunt nevoile și îngrijorările.
- **Puneți în legătură:**
 - Oferiți informații despre opțiunile de raportare, dar și despre sprijinul intern și extern.
 - Ajutați oamenii să acorde atenție nevoilor urgente și să aibă acces la servicii (de exemplu, cele medicale).
 - Puneți oamenii în legătură cu cei dragi lor și cu serviciile de sprijin social.
- Evidențiați faptul că primul ajutor psihologic poate fi oferit nu doar de profesioniști. Nu este consiliere sau terapie. Încheiați prezentarea menționând că nu toate persoanele își doresc sau vor ca dvs. să le oferiți primul ajutor psihologic. Întrebați persoana dacă necesită ajutorul dvs. în prima instanță, iar dacă nu își doresc să vorbească cu dvs., nu îi forțați.

- Reamintiți participanților că primul ajutor psihologic poate fi oferit în persoană, prin telefon, WhatsApp, Telegram, Zoom.
- **Servicii de recomandare:** Explicați faptul că un aspect important pentru supraviețuitori este accesul la serviciile de ajutorare și asistență corespunzătoare, pentru a aborda nevoile individuale ale supraviețuitorului unui abuz. O organizație ar trebui să ofere o listă cu opțiuni de recomandare la furnizori de servicii în caz de violență pe criterii de gen și de protecție a copilului, asistență psihologică, asistență medicală și juridică, pentru crearea legăturilor cu serviciile și obținerea de informații asupra calității acestor servicii. Oferiți un exemplu despre informații de recomandare, dacă acestea există în organizația dvs. Verificați dacă Grupul de lucru inter-agenții PSEA din țara dvs. a pregătit o astfel de listă și folosiți-o în cadrul formării. Notă: Este important de înțeles faptul că persoanele cu dizabilități, supraviețuitorii de sex masculin și membrii ai comunității LGBTQ ar putea avea nevoi speciale și că orice servicii de recomandare ar trebui să fie sensibile la nevoile lor.
- Prezentați **slide-ul 29** cu un exemplu despre un plan de acțiune atunci când un supraviețuitor adult își mărturisește experiența unui abuz sexual, către un membru al personalului. Acest plan de acțiune poate fi de asemenea aplicat în caz de abuz non-sexual. Dacă organizația dvs. implică și activități cu copii, adaptați și prezentați slide-ul pentru divulgarea abuzului asupra copiilor. După prezentare, oferiți participanților Fișa de lucru 5.
- **Răspunsul la rapoartele legate de safeguarding - privire de ansamblu asupra gestionării cazului.** Prezentați un slide pregătit cu o diagramă detaliată sau un proces pentru primirea și utilizarea rapoartelor în organizația dvs. și discutați-le sau continuați să folosiți explicația de mai jos, fără a folosi slide-ul.
- Evidențiați faptul că modul în care sunt gestionate cazurile raportate depinde de tipul de problemă raportată și de procedura corespunzătoare. S-ar putea să nu fie nevoie de un raport formal **în situații în care nu sunt prejudicii grave**, sau un incident izolat care nu a cauzat prejudicii grave și care a fost rezolvat corespunzător, de exemplu: printr-o discuție informală sau procedura internă. Bullying la locul de muncă va urma procedura politicii împotriva hărțuirii morale sau a Codului muncii. Cazurile de acuzații de hărțuire sexuală, exploatare sexuală și abuz sexual vor fi urmate de investigații și, acolo unde este necesar, vor fi raportate autorităților.
- Asigurați-vă că discutați și despre **raportarea obligatorie**. Reamintiți-vă că raportarea obligatorie se referă la legi și politici care necesită ca furnizorii de servicii și organizația să raporteze actele de violență către autorități, explicând nevoile de raportare din țara dvs. Aceasta ar trebui pregătită în prealabil, înainte de cursul de formare.

- Faceți referire la discuția din sesiunea 1, despre faptul că persoanele atât din interiorul cât și din exteriorul organizației pot comite abuzuri împotriva persoanelor pe care dorim să le protejăm de abuz, exploatare și hărțuire. Explicați faptul că, în timp ce safeguarding se referă la abuzul și prejudiciul cauzate de angajați, organizația are obligația să protejeze persoanele cu care lucrează și să răspundă în mod adecvat la rapoartele de abuz care nu au rezultat în urma contactului cu angajații sau activitatea organizației.
- Atunci când un angajat (inclusiv voluntari, stagiași și consultanți) sau participant la proiect / utilizator de serviciu a fost abuzat de **o persoană din exteriorul organizației în contextul activității desfășurate** (de exemplu, donatorul, personalul organizației partenere, vizitatorul sau un părinte ce își aduce copilul la proiectul „Safe Healing and Learning Space” (Spatiul de refacere și educare în siguranță) atunci acest lucru este în conformitate cu procedurile de raportare și răspuns ale organizației.
- Când un angajat sau beneficiar (participant la proiect, utilizator de serviciu) este abuzat de cineva **din exteriorul organizației și abuzul a avut loc în afara contextului activității desfășurate** (de exemplu, în viața personală sau în spații publice) aceasta nu intră în cadrul politicii organizației, totuși avem obligația de diligență să răspundem persoanei și să o susținem prin recomandarea serviciilor aferente; ar putea fi necesară raportarea incidentului către autoritățile de aplicare a legii. Organizația nu intră în contact cu agresorul.
- Clarificați orice întrebare, menționați faptul că răspunsurile și acțiunile nu sunt întotdeauna simple și că trebuie abordate de la un caz la altul, individual.
- Treceți mai departe la ultimul exercițiu.

Exercițiul 4: „Ce ați face dacă...”

Pregătire:

Înainte de formare, revizuiți și adaptați cazurile propuse în **Fișa de lucru 5** în contextul activității desfășurate/ proiectului și organizației dvs..

Instrucțiuni pentru facilitator:

- Prezentați **slide-ul nr. 30** și explicați faptul că participanții vor putea acum oferi răspunsuri la anumite cazuri. Distribuți **Fișa de lucru 6** care conține îndrumările pentru primul ajutor psihologic.
- **Activități de grup:** Împărțiți participanții în trei sau patru grupuri (în funcție de numărul de participanți la formare) și dați fiecărui grup un exemplu de discutat. Spuneți-le că scenariile pot fi jucate pe roluri. Comunicați participanților că nu toți trebuie să joace un

rol, însă pot contribui, de exemplu prin a-și aduce aportul cu propriile idei. Reamintiți participanților principiul de raportare și acțiunile centrate pe supraviețuitor.

- **Prezentare:** Fiecare grup prezintă scenariile și răspunsul. Revizuiți pentru a vă asigura că răspunsurile sunt centrate pe supraviețuitor și dacă participanții folosesc „ce să faceți” și „ce să nu faceți”. Oferiți observații atunci când este necesar.
- Încheiați sesiunea sugerând exersarea conform îndrumării asupra primului ajutor psihologic din **Fișa 6**. Spuneți-le participanților că ei pot oricând să ceară sfaturi de la persoana responsabilă sau de la o altă persoană cu experiență relevantă din organizație. Comunicați-le că acestea sunt o resursă utilă de citit și că le veți distribui într-un email ulterior. Resursele recomandate sunt în anexa 2.
- Acesta este sfârșitul sesiunii 6 și puteți încheia sesiunea de formare.

Încheierea sesiunii de formare

- Prezentați slide-ul nr. 31. Cereți participanților să stea într-un cerc.
- Invitați participanții să discute care a fost partea cea mai importantă pe care au învățat-o. Notați ideile învățate pe un flip-chart. Dacă doriți, puteți adăuga propriile comentarii.
- Reamintiți-le că safeguarding este responsabilitatea fiecăruia și toți cei care lucrează cu și primesc ajutor de la (numele organizației) merită să se simtă în siguranță, susținuți și respectați.
- Mulțumiți tuturor participanților pentru participare și implicare; încheiați sesiunea de formare.
- Informați participanții despre existența buletinului informativ RSH EE și oferiți-le opțiunea de a-și face abonament semnând lista furnizată.
- Distribuți fișele de evaluare și asigurați-vă că toți cei prezenți le completează. Anunțați-i că cei care au încheiat sesiunea de formare și au completat fișele de evaluare vor putea primi un certificat de participare.

Anexa 1: fișe

1. Fișa 1: Modele de agende pentru sesiuni de formare
2. Fișa 2: Floarea identității
3. Fișa 3: Tehnica The Power Walk
4. Fișa 4: Comportament acceptabil și inacceptabil
5. Fișa 5: Exemple de scenarii de caz
6. Fișa 6: Îndrumări cu privire la reacția față de dezvăluirea unui abuz

Fișa 1: Modele de agende pentru sesiuni de formare

Iată două modele de programe de formare. Primul model presupune o zi de formare, iar al doilea două zile de formare. Durata și structura pot fi adaptate pentru a se potrivi nevoilor facilitatorului și ale participanților. Asigurați-vă că pregătiți două agende: una pentru participanți și una pentru propriul uz, conținând notițe care să includă slide-urile corespunzătoare, fișele și materialele necesare.

Agenda sugerată pentru o zi de formare

Timp	Nume sesiune	Slide-uri, fișe, materiale
9:00 - 9:45	Sesiunea 0: Introducere <ul style="list-style-type: none"> Să ne cunoaștem mai bine Reguli de bază Sumarul sesiunii de formare 	Slide-urile 1-4
9:45 - 10:30	Sesiunea 1: Înțelegerea conceptului de safeguarding (garantare a siguranței)	Slide-urile 5-10
10:30 - 10:45	<i>Pauză de ceai/cafea</i>	
10:45 - 12:00	Sesiunea 2: Putere și safeguarding <ul style="list-style-type: none"> Floarea identității Tehnica The Power Walk 	Slide-urile 9-11 Fișa 2 și Fișa 3
12:00 - 13:00	<i>Prânz</i>	
13:00 - 13:15	Sesiunea 3: Sistemul organizațional de safeguarding	Slide-urile 15-16
13:15 - 14:00	Sesiunea 4: Safeguarding în practică: Prevenție <ul style="list-style-type: none"> Cod de conduită Principii de safeguarding 	Slide-urile 17-19 Fișa 4
14:00 - 14:15	<i>Pauză de ceai/cafea</i>	
14:15 - 14:45	Sesiunea 5: Safeguarding în practică: Raportare <ul style="list-style-type: none"> Principii și responsabilități Bariere în calea raportării 	Slide-urile 20-24
14:45 - 14:55	<i>Pauză de ceai/cafea</i>	
14:55 - 16:00	Sesiunea 6: Safeguarding în practică: Răspuns <ul style="list-style-type: none"> Principii centrate pe supraviețuitor 	Slide-urile 25-30 Fișa 5 și Fișa 6



	<ul style="list-style-type: none">• Scenarii de caz	
16:00 - 16:15	Încheierea sesiunii de formare	Slide-ul 31 Formulare de evaluare

Agenda propusă pentru două sesiuni de formare de jumătate de zi

Timp	Nume sesiune	Slide-uri, fișe, materiale
ZIUA 1		
9:00 - 9:45	Sesiunea 0: Introducere <ul style="list-style-type: none">• Să ne cunoaștem mai bine• Reguli de bază• Sumarul sesiunii de formare	Slide-urile 1-4
9:45 - 10:30	Sesiunea 1: Înțelegerea conceptului de safeguarding (garantare a siguranței)	Slide-urile 5-10
10:30 - 10:45	<i>Pauză de ceai/cafea</i>	
10:45 - 12:00	Sesiunea 2: Putere și safeguarding <ul style="list-style-type: none">• Floarea identității• Tehnica The Power Walk	Slide-urile 9-11 Fișa 2 și Fișa 3
12:00 - 12:15	Sesiunea 3: Sistemul organizațional de safeguarding	Slide-urile 15-16
ZIUA 2		
9:45 - 10:00	Recapitularea zilei 1 și introducerea zilei 2	Slide-ul xx
10:00 - 11:00	Sesiunea 4: Safeguarding în practică: Prevenție <ul style="list-style-type: none">• Cod de conduită• Principii de safeguarding	Slide-urile 17-19 Fișa 4
11:00 - 11:15	<i>Pauză de ceai/cafea</i>	
11:15 - 11:45	Sesiunea 5: Safeguarding în practică: Raportare <ul style="list-style-type: none">• Principii și responsabilități• Bariere în calea raportării	Slide-urile 20-24
11:45 - 12:45	Sesiunea 6: Safeguarding în practică: Răspuns <ul style="list-style-type: none">• Principii centrate pe supraviețuitor• Scenarii de caz	Slide-urile 25-30 Fișa 5 și Fișa 6
12:45 - 13:00	Încheierea sesiunii de formare	Slide-ul 31

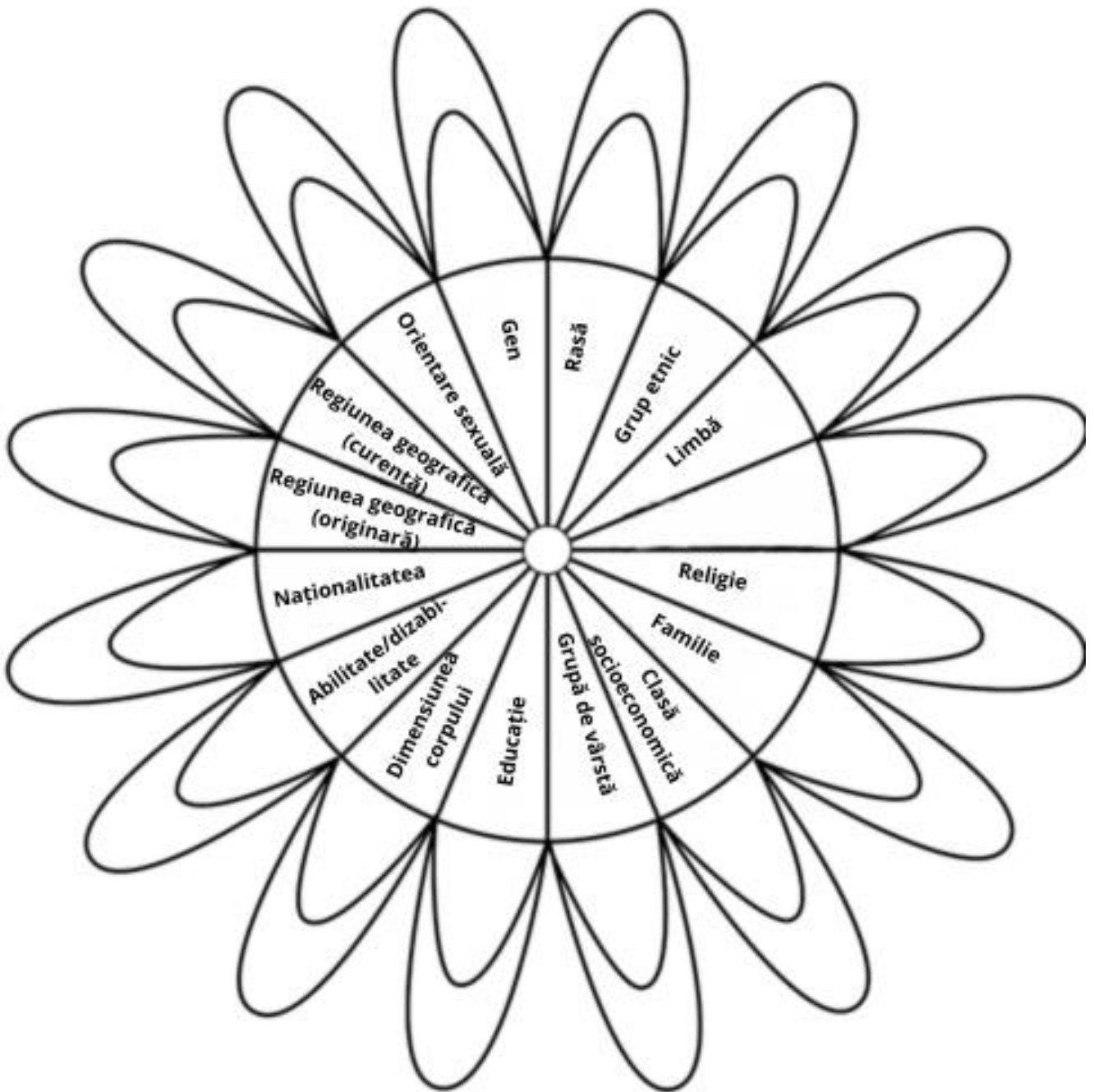


EASTERN
EUROPE
HUB



Formulare de evaluare

Fișa 2: Floarea identității



FIȘA 3: Personajele The Power Walk

Notă: Acestea trebuie revizuite înaintea sesiunii de formare și adaptate la context.

1. Femeie adultă, angajată la un ONG, studii universitare, trăiește în mediul urban, singură, 28 de ani*
2. Femeie adultă, proprietar de restaurant, doi copii, divorțată, victimă a violenței din partea partenerului intim, 45 de ani*
3. Femeie adultă, refugiată, trăiește într-un adăpost, 2 copii, 30 de ani*
4. Fetiță, dizabilitate intelectuală, merge la ședințe de terapie organizate de o organizație a societății civile locale, 10 ani*
5. Tânără rromă, trăiește cu prietenul său într-un oraș mare, însărcinată, 20 de ani*
6. Băiat adolescent, folosește scaunul cu roțile, participă în proiecte comunitare, trăiește la oraș, 14 ani*
7. Tânăr, parte a unei minorități etnice, refugiat dintr-o zonă de conflict, nu vorbește limba locală, 16 ani*
8. Bărbat adult, lucrător la un ONG, studii superioare, căsătorit, locuiește în mediul rural, 2 copii, 35 de ani*
9. Bărbat adult, membru al parlamentului național, trăiește în capitală, căsătorit, are 2 copii, 45 de ani*
10. Femeie adultă, lector universitar și activist politic, trăiește în mediul urban, căsătorită, 45 de ani
11. Tânără, parte a unei minorități etnice, studii superioare, face un stagiul de practică la un ONG internațional din oraș, însărcinată, 18 ani
12. Femeie adultă, vinde haine la mâna a doua la târgul din oraș, văduvă, 2 copii, 38 de ani
13. Femeie adultă, conduce proiecte care vizează drepturile femeilor în mediul rural în calitate de voluntar, căsătorită, fără copii, 40 de ani
14. Tânără care studiază, părinți cu posibilități financiare reduse, plănuiește să renunțe la școală pentru a lucra, 18 ani
15. Tânără, traficată în scopul prostituției, trăiește în mediul urban, 19 ani
16. Adolescentă, separată de familia ei, trăiește într-o tabără pentru refugiați, 15 ani
17. Bărbat adult, homosexual nedivulgat, lucrează pentru o autoritate locală din municipiu, 35 de ani
18. Bărbat adult, cu un membru amputat, refugiat, fără loc de muncă, locuiește singur în mediul rural, 66 de ani
19. Bărbat adult, lucrează ca șofer pentru un ONG internațional, are soție și un copil mic, trăiește în mediul urban, 27 de ani

20. Bărbat adult, avocat pentru drepturile omului, lucrează la ONU, trăiește în capitală, 50 de ani
21. Bărbat adult, lucrează ca agent de securitate la un adăpost pentru refugiați, 25 de ani
22. Tânăr, studii superioare, face un stagiu de practică la un ONG național din mediul urban, 21 de ani

Fișa 4: Comportament acceptabil și inacceptabil

Alternativă pentru a completa sau înlocui Exercițiul 3b: Comportament acceptabil și inacceptabil [Fișa 4]

Pregătire:

- Revizuiți și adaptați exemplele pentru a fi relevante pentru domeniul de activitate al organizației dvs. și pentru codul de conduită și politica de safeguarding. Pregătiți răspunsurile proprii în prealabil. Cereți opinia despre exemple și răspunsuri a unei persoane într-o funcție de conducere din organizație, cum ar fi managerul departamentului de resurse umane sau coordonatorul de program/de proiect.
- Schimbați titlul exercițiului din **slide-ul nr. 17**.

Instrucțiuni pentru moderare:

- Cereți participanților să formeze grupuri mici sau perechi [în funcție de numărul de participanți]. Împărțiți fiecărui grup exemplele de comportamente pe care le-ați pregătit și listat în prealabil. Cereți participanților să discute în cadrul grupului/perechii fiecare exemplu și să decidă dacă este:
 - o conduită/comportament acceptabil sau inacceptabil,
 - tipul de comportament inadecvat în care se încadrează sau pe care îl poate cauza [de exemplu: hărțuire sexuală, discriminare, bullying (violență psihologică) etc.] și motivarea alegerii.
- Continuați cu o discuție în plen, întrebând grupurile cum au luat decizia cu privire la fiecare comportament.

Încheiați sesiunea spunând că am învățat cum putem promova comportamentul etic în relație cu oamenii pe care-i ajutăm, cu care lucrăm și cu care interacționăm. Menționați că încălcările codului de conduită trebuie să fie raportate la fel ca alte probleme de garantarea siguranței și că acest subiect va fi abordat în cadrul sesiunii următoare.

Discutați în perechi și decideți:

- dacă fiecare dintre comportamente este acceptabil sau nu,
- ce tip de comportament inadecvat reprezintă sau poate cauza (de exemplu: hărțuire sexuală, discriminare, bullying etc.),
- de ce ați luat această hotărâre.



Exemple	Acceptabil? Da/Nu	De ce?	Ce tip de abuz poate cauza
<p>1. Un voluntar de gen masculin a oferit sfaturi unei refugiate de 17 ani care era foarte supărată și plângea deoarece avea nevoie de un loc de muncă. Voluntarul o cuprinde cu brațul și pare să o calmeze. Voluntarul o îmbrățișează pentru a o liniști. Nu au existat proteste. Voluntarul spune că o va ajuta să găsească rapid un loc de muncă.</p>			
<p>2. Un manager de sex feminin critică o persoană de sex feminin din personalul de curățenie în fața altora.</p>			
<p>3. Un manager de sex feminin ia în râs accentul unei fete din altă țară aflată într-un stagiu de practică, în timpul unei întâlniri de echipă.</p>			
<p>4. Un ofițer de granturi în vârstă de 25 de ani se întoarce la birou după o întâlnire cu o organizație parteneră. Directorul financiar îi spune că are nevoie de el pentru a lucra în această seară la pregătirea auditului financiar. Directorul spune că nu-i va rambursa cheltuielile de călătorie decât dacă stă până târziu pentru a lucra.</p>			
<p>5. Un membru al personalului de sex masculin are obiceiul de a vorbi despre viața sa sexuală la birou și îi place să facă glume pe această temă. Mulți alți membri ai personalului cred că este amuzant și nu sunt deranjați de asta. Unele femei se simt inconfortabil din cauza comportamentului său.</p>			
<p>6. Un coleg de sex masculin persistă în a întreba o colegă dacă vrea să meargă la cină după program. Când colega refuză, el spune că a crezut că sunt</p>			

prieteni și începe să vorbească urât despre ea cu ceilalți din birou, spunând că este foarte arogantă.			
7. Un consultant a fost angajat pentru a efectua evaluarea unui proiect, cu accent pe satisfacția beneficiarilor. Aceasta presupune deplasarea consultantului în diferite locații unde va petrece trei zile intervievând beneficiarii. Seara, consultantul merge la un bar și apelează la serviciile unor lucrătoare sexuale plătite.			

Fișa 5: Scenarii de caz despre abuzurile în materie de safeguarding

Participanții la program raportează abuzuri din partea unui membru al personalului.

Sunteți coordonatorul unui proiect „Spațiu sigur de vindecare și învățare” (Safe Healing and Learning Space). În timpul uneia dintre vizitele dumneavoastră la un proiect, un adolescent se plânge că un membru al personalului îl ia în răs. Când ați abordat subiectul cu membrul personalului, aceasta se enervează și cere să știe cine v-a spus acest lucru. Îl numește pe băiatul care crede că v-a spus și vă avertizează că el inventează mereu povești. **Cum procedați?**

1. Există suspiciuni cu privire la hărțuirea sexuală a personalului feminin de către un membru al personalului de sex masculin la locul de muncă

Sunteți un membru senior al personalului și observați că două angajate tinere par supărate și retrase, dar nu știți de ce. Una dintre ele vorbește cu o altă colegă și îi explică faptul că managerul de resurse umane (de sex masculin) le-a făcut comentarii de genul „*arătați bine în hainele acelea mulate*”. Cu toate acestea, nu dorește să raporteze în mod formal acest lucru deoarece îi este teamă că ar putea să-și piardă locul de muncă dacă o va face. Cum procedați?

2. O participantă la program denunță un abuz sexual comis de un angajat al autorităților locale

Sunteți coordonatorul unui proiect care vizează tinerii refugiați. O participantă la proiect cere să vă vorbească la sfârșitul unui atelier de lucru din cadrul proiectului. Aceasta a declarat că a fost abuzată sexual, în urmă cu câteva săptămâni, de un angajat al serviciilor de siguranță socială locale care este, de asemenea, implicat în proiect. *Cum procedați?*

3. Îngrijorare exprimată de un membru al personalului unei organizații partenere cu privire la comportamentul directorului organizației partenere

Sunteți coordonatorul parteneriatelor în organizația dumneavoastră și, în timp ce vizitați locul unde se desfășoară proiectul implementat cu o organizație parteneră, o tânără membră a personalului vă spune că directorul i-a oferit o promovare, dar că acesta vrea să iasă cu el să bea ceva pentru a discuta despre acest lucru și i-a spus să nu spună nimănui. Cum procedați?

Fișa 6: Orientări privind răspunsul la un raport de abuz

Notă pentru participant: Acest ghid ajută la practicarea primului ajutor psihologic, care este un instrument important pe care trebuie să îl cunoașteți atunci când cineva vă dezvăluie experiența sa de abuz sexual în context profesional. De asemenea, poate fi utilizat și în cazul unei dezvăluiri de abuz non-sexual. Dacă sunteți interesat să vă îmbunătățiți abilitățile de răspuns, consultați **Ghidul de buzunar pentru practicienii din domeniul umanitar** (Pocket Guide for Humanitarian Practitioners), ușor de utilizat, care oferă ghidare pas cu pas în diverse limbi:

Ce să faci și ce să nu faci și ce să spui atunci când primești un raport de abuz

CE SĂ FACI	CE SĂ NU FACI
<ul style="list-style-type: none"> • Rămâneți calm și ajutați și cealaltă persoană să rămână calmă. • Încercați să găsiți un loc liniștit în care să vorbiți, unde nimeni altcineva nu vă poate auzi. • Ascultați cu atenție și puneți întrebări doar pentru a clarifica ceea ce vi se spune (nu cereți detalii). • Asigurați persoana că, prin dezvăluirea abuzului, a făcut ceea ce trebuie. • Spuneți-i ce puteți face pentru a ajuta și explicați-i care sunt următorii pași pe care îi veți face. • Furnizați informațiile într-un mod pe care persoana în cauză îl poate înțelege - cât mai simplu. • Respectați intimitatea persoanei și păstrați confidențialitatea (și explicați-i orice raportare obligatorie). 	<ul style="list-style-type: none"> • Nu vă panicați. • Nu respingeți îngrijorarea. • Nu promiteți că nu veți spune nimănui sau că veți păstra acest lucru secret. • Nu faceți comentarii negative despre persoana acuzată. • Nu faceți presupuneri sau speculații. • Nu faceți promisiuni deșarte sau asigurări false de confidențialitate. • Nu divulgați detalii despre acuzație oricărei alte persoane în afară de o persoană de contact pentru safeguarding sau de o altă persoană relevantă din cadrul organizației. • Nu dați sfaturi cu privire la ceea ce persoana „ar trebui să facă” sau cu cine ar trebui „să vorbească sau să raporteze”. Nu vă limitați la a oferi

- Fiți conștient de propriile prejudecăți. Dacă cineva raportează un abuz sau o hărțuire sexuală, subliniați faptul că ceea ce i s-a întâmplat nu este din vina sa.
- Respectați intimitatea persoanei.
- Notați în detaliu ceea ce vi s-a spus. Folosiți cuvintele folosite de persoana în cauză pentru a descrie incidentul.
- Luați în considerare cu atenție cu cine să discutați sau să raportați informațiile pentru a evita riscul ca supraviețuitorul să fie afectat în continuare. Explicați-i acest lucru supraviețuitorului, de la caz la caz, cerându-i consimțământul înainte de a împărtăși acest lucru cu cineva.
- Apelați la ajutor sau consiliere pentru dvs. dacă aveți nevoie de sprijin.

informații și la a face recomandări atunci când persoana este de acord.

Exemple de ceea ce trebuie spus atunci când se aplică primul ajutor psihologic¹⁶

VEDEȚI

- Locul ăsta ți se pare în regulă? Există un alt loc în care te-ai simți mai bine? Te simți confortabil să porți o conversație aici?
- Ai vrea un pahar cu apă? Te rog, ia un loc.

ASCULTAȚI

- Cum te pot ajuta?
- În calitate de membru al personalului [organizației], am responsabilitatea de a raporta abaterile grave comise de personal sau de orice persoană asociată cu organizația noastră. Pot să păstrez confidențialitatea informațiilor personale [nume] și să nu le menționez, dar s-ar putea să fie nevoie să raportez ceea ce s-a întâmplat. Totul va fi păstrat strict confidențial. Te rog să împărtășești cu mine tot ceea ce dorești.
- Nu te simți presat/ă să iei vreo decizie acum. Te poți gândi la cum stau lucrurile și te poți răzgândi oricând în viitor.

¹⁶ Adaptat după Comitetul permanent inter-agenții, *Sprijinirea supraviețuitorilor violentei în baza de gen (VBG) în cazurile în care în regiunea dvs. nu exista niciun actor din domeniul VBG (2018)*

- Nu este necesar să-mi povestești despre experiența ta pentru ca eu să-ți pot oferi informații despre suportul de care poți beneficia.
- Îmi pare foarte rău că ți s-a întâmplat asta.

PUNEȚI ÎN LEGĂTURĂ

- Pot să-ți ofer informațiile de care dispun. Există oameni/organizații care ar putea să te ajute pe tine sau pe familia ta. Ți-ar plăcea să afli despre acestea?
- Puteți raporta incidentul, iar eu sau altcineva din cadrul organizației te putem sprijini, dacă dorești. Iată cum poți face asta. Nu pot discuta cu cineva în numele tău pentru a încerca să rezolv situația.
- Iată informațiile despre acest serviciu, inclusiv locația și programul de lucru. Aceste servicii sunt gratuite.
- Este vreo persoană în care ai încredere care să te ajute? Poate un membru al familiei sau un prieten? Ai vrea să folosești telefonul meu pentru a suna pe cineva?

Anexa 2: Resurse și instrumente

Lista de mai jos include anumite resurse care pot fi folosite în timpul pregătirii și pentru adaptarea conținutului.

Tema	Resursă
Probleme legate de gen, violență pe criterii de gen	Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, 2013, <u><i>A study of collected narratives on gender perceptions in the 27 EU Member States</i></u>
	Comitetul permanent inter-agenții, 2018, <u><i>Sprijinirea supraviețuitorilor violentei în baza de gen (VBG) în cazurile în care în regiunea dvs. nu exista niciun actor din domeniul VBG</i></u>
	Îndrumări pas cu pas în mai multe limbi, inclusiv în română, ucraineană și poloneză.
	OSCE, 2018, <u><i>OSCE-led Survey on the Well-being and Safety of Women in South Eastern Europe and Eastern Europe</i></u>
Garantarea siguranței copiilor	Constatări dintr-un sondaj privind violența împotriva femeilor și fetelor din Europa de Est
	Keeping Children Safe, (nedatat) <u><i>The International Child Safeguarding Standards and How to Implement Them</i></u> Prezintă cele patru standarde internaționale de garantare a siguranței copilului și modul de implementare a acestora

Discriminare	<p>Safeguarding RSH Europa de Est, 2022, <u>Garantarea siguranței (safeguarding-ul) comunității rome din Ucraina, dar și a membrilor săi ca refugiați în Polonia, România, și Moldova.</u></p> <p>Un rezumat succint al discriminării romilor în cadrul răspunsului la criza refugiaților din Ucraina</p>
Sprijin psihosocial	<p>Federația Internațională a Societăților de Cruce Roșie (FISCR): <u>Centrul de sprijin psihosocial.</u></p> <p>O gamă largă de resurse și instrumente utile privind îngrijirea personalului și a voluntarilor</p> <p>FISCR: <u>Let’s Talk about Psychological First Aid</u></p> <p>Un scurt videoclip în limba ucraineană care explică primul ajutor psihologic</p>
Terminologie	<p>Glosar de la CLEAR Global privind <u>Protecția împotriva exploatării sexuale și a abuzului sexual (PSEA),</u></p> <p>Un glosar multilingv cu terminologie din domeniul PSEA în 32 de limbi.</p>