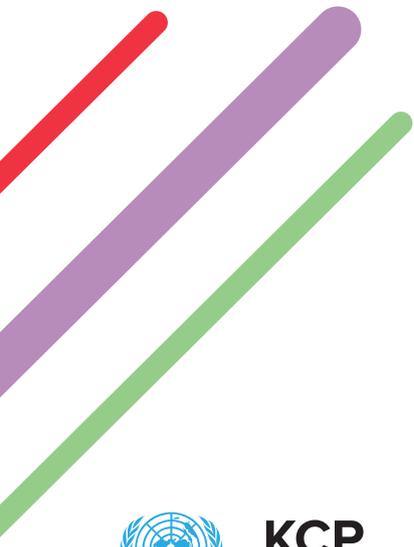




**СЕССИЯ, ПОСВЯЩЕННАЯ
ЦЕННОСТЯМ, МИРОВОЗЗРЕНИЮ
И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
КУЛЬТУРЕ В КОНТЕКСТЕ
ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ
ПРОСТУПКОВ СЕКСУАЛЬНОГО
ХАРАКТЕРА (СЕКСУАЛЬНАЯ
ЭКСПЛУАТАЦИЯ И
НАСИЛИЕ И СЕКСУАЛЬНЫЕ
ДОМОГАТЕЛЬСТВА)**

РУКОВОДСТВО ДЛЯ
ФАСИЛИТАТОРОВ



КСР

Координационный совет руководителей системы
Организации Объединенных Наций

IASC Inter-Agency
Standing Committee



СОДЕРЖАНИЕ

РУКОВОДСТВО ДЛЯ ФАСИЛИТАТОРОВ	1
ПРЕДИСЛОВИЕ	4
ЦЕЛЬ И УЧАСТНИКИ СЕССИИ	5
Цель сессии	5
Отбор участников.....	5
Размер группы	5
ФАСИЛИТАЦИЯ	6
Онлайновая или очная форма проведения.....	6
Выбор и квалификация фасилитаторов	6
ПОДГОТОВКА К ПРОВЕДЕНИЮ СЕССИИ	7
Техническая подготовка	7
ОБЩИЙ ПЛАН СЕССИИ	9
1. ОТКРЫТИЕ СЕССИИ	10
2. РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОВЕДЕНИЯ СЕССИИ	11
3. УПРАЖНЕНИЕ «ВИЗУАЛИЗАЦИЯ»	12
4. ПРОСМОТР ВИДЕОФИЛЬМА «ГОЛОСА», ЕГО ОБСУЖДЕНИЕ В НЕБОЛЬШИХ ГРУППАХ И ПОЛУЧЕНИЕ КРАТКИХ КОММЕНТАРИЕВ	15
5. «ШКАЛА МУЖЕСТВА»	17
6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	20
ПОСЛЕДУЮЩИЕ ШАГИ	20
ПОСЛЕДУЮЩИЕ МЕРЫ ПО ИТОГАМ ПРОВЕДЕНИЯ СЕССИИ	20
ПРИЛОЖЕНИЕ I ТЕХНИЧЕСКИЕ ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ (ОБРАЗЕЦ) ТЕХНИЧЕСКИЕ ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ	21
ПРИЛОЖЕНИЕ II РУКОВОДСТВО ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ПЛАТФОРМЫ MENTIMETER ДЛЯ ФАСИЛИТАТОРОВ	22

Предисловие

В конце 2020 года и в начале 2021 года каждый из нас имел честь провести специальную сессию, посвященную ценностям, мировоззрению и организационной культуре в контексте предупреждения проступков сексуального характера (сексуальная эксплуатация и насилие и сексуальные домогательства). Мы сделали это, выступая в качестве, соответственно, бывшего Куратора МПК по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации и насилия и сексуальных домогательств и Председателя Целевой группы Координационного совета руководителей (КСР) системы Организации Объединенных Наций по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций.

Проведение этих сессий стало для нас особенным опытом. Не часто нам с коллегами из гуманитарного сектора и системы ООН доводится участвовать в сессии, участники которой (включая нас как принимающих участников) не знают, чего ожидать, и в преддверии которой нам говорят, что нам не нужно готовиться. Вместо этого нам и нашим коллегам предоставили безопасное пространство; нас с коллегами попросили «быть самими собой» на сессии, проявить готовность взаимодействовать открыто и честно, задуматься о собственных ценностях, убеждениях и невольных предубеждениях, а также о том, что мы можем изменить в себе и в наших организациях для искоренения практики сексуальной эксплуатации и насилия и сексуальных домогательств. Мы поняли, что участие в этой сессии – это значительный опыт, и мы благодарны нашим коллегам за готовность принять активное и искреннее участие в ней.

В УВКБ ООН и в межучрежденческих структурах, в работе которых мы участвуем, мы претворили нашу личную и организационную приверженность в действия, направленные на искоренение практики сексуальной эксплуатации и насилия и сексуальных домогательств. Мы разработали политику, планы действий и меры по предупреждению и реагированию. Мы выделили ресурсы для работы с нашими командами по всему миру, в том числе с теми, которые находятся в очень сложном положении, а также для содействия их усилиям по достижению стоящих перед нами целей. Был достигнут прогресс, однако многое еще предстоит сделать. И одна из областей, в которой, по нашему мнению, мы можем сделать больше, – это организационная культура.

С этой целью мы должны задать себе важные, а иногда и сложные вопросы, как, например: что еще мы можем сделать для создания открытой, инклюзивной и основанной на уважении рабочей среды, в которой все сотрудники чувствуют поддержку и наличие у них прав и возможностей открыто выступать, принимать участие и поднимать те или иные беспокоящие их вопросы? Отражают ли в полной мере наши действия, слова и тон как руководителей те ценности, которые отстаивают наши организации? Знаем и думаем ли мы о том, как наш собственный опыт и предрассудки влияют на нас и на других лиц? Действительно ли мы понимаем, как взаимосвязь между гендерным и расовым неравенством и динамикой властных отношений влияет на нашу рабочую среду? И, самое главное, что эта динамика означает для людей, которым мы стремимся предоставить защиту и помощь, – осознание того, что организационная культура и то, как мы взаимодействуем с другими, особенно с теми, чьим интересам мы служим, являются частью некоего континуума?

Благодаря организованной нами сессии, участники получили возможность приступить к размышлению над этими вопросами в безопасном пространстве. Настоящее руководство для фасилитаторов было подготовлено по просьбе участников сессии для членов Целевой группы КСР и руководителей МПК и является инструментом, который поможет Вам направлять обсуждение указанных ранее важных вопросов.

Мы искренне надеемся, что эти сессии могут стать одними из множества неприметных мер, направленных на достижение нашей общей цели – искоренения практики совершения проступков сексуального характера в наших организациях, рабочей среде и секторах.

Филиппо Гранди

Верховный комиссар Организации Объединенных Наций по делам беженцев и бывший Куратор МПК по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации и насилия и сексуальных домогательств



и **Келли Т. Клементс**

Заместитель Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев и Председатель Целевой группы Координационного совета руководителей (КСР) системы Организации Объединенных Наций по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций
Март 2021 года

Цель и участники сессии

ЦЕЛЬ СЕССИИ

Цель этой двухчасовой рефлексивной сессии заключается в том, чтобы дать участникам возможность тщательно осмыслить и обсудить факторы, ведущие к совершению проступков сексуального характера, включая такие основополагающие факторы как неравенство возможностей и гендерное неравенство, и подготовить почву для взятия на себя обязательств и принятия последующих мер по изменению организационной культуры в целях создания рабочих условий, основанных на уважении, инклюзии и ответственности, которые исключают совершение проступков сексуального характера (или позволяют оперативно принять соответствующие меры, если такие проступки все же имеют место).

Данная сессия не носит характер совещания, к которому участники могут подготовиться, наметив тезисы для выступлений или собрав предметную информацию. Напротив, их просят подойти к участию в этой сессии непредвзято, быть самими собой и выполнять роль руководителей/лидеров своих организаций, а также проявить готовность по-настоящему участвовать и взаимодействовать с другими участниками.

Данная сессия направлена на то, чтобы дать каждому отдельно взятому участнику полезный опыт и стимулировать коллективные размышления и диалог на тему того, какие совместные меры мы можем предпринять для активизации искоренения практики совершения проступков сексуального характера в наших секторах.

Проведение сессии может способствовать поиску идей и послужить отправной точкой для обсуждения дальнейших мер в контексте отдельных учреждений. Она призвана усилить уникальный эффект рефлексии отдельно взятого человека и стимулировать внутренний анализ перед принятием мер в отношении внешних факторов.

ОТБОР УЧАСТНИКОВ

Сессия предназначена для лиц, выполняющих руководящие или управленческие функции в рамках своей организации и/или гуманитарного сектора(-ов) (или сектора(-ов) развития). В то же время при незначительной корректировке участниками сессии могут в такой же степени быть и занятые в этих секторах лица, в обязанности которых не входит выполнение управленческих/руководящих функций.

В рамках организации такую сессию сначала можно было бы провести вместе со старшими руководителями, впоследствии возложив на них ответственность за развертывание подобных мероприятий на внутреннем уровне для охвата как можно большего числа сотрудников. Все сотрудники должны играть ту или иную роль в формировании или укреплении организационной культуры, в которой нет места проступкам сексуального характера.

РАЗМЕР ГРУППЫ

Для обеспечения эффективного обсуждения в пленарном формате и с разделением на группы рекомендуется сформировать аудиторию, которая не превышала бы 30 участников, а в идеале насчитывала бы 25 участников.

Программа сессии предусматривает проведение одного занятия/упражнения, участникам которого предлагается провести обсуждение в небольших группах. При разделении на группы в каждую группу, работающую в приложении ZOOM (или TEAMS), рекомендуется включить от 3 до 5 участников (в зависимости от общего количества участников), обеспечив разнообразное представительство в каждой из них, с тем чтобы обсуждение в группах было содержательным.

Фасилитация

ОНЛАЙНОВАЯ ИЛИ ОЧНАЯ ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ

Изначально данная сессия была рассчитана на очную форму проведения. Однако поскольку вследствие пандемии COVID-19 возможность проведения очных сессий отсутствует в течение последних нескольких месяцев, методология и фасилитация данной сессии были адаптированы для использования в виртуальной среде. Сессия прошла в виртуальной форме с использованием технологии ZOOM (следует отметить, что технология TEAMS также подходит для использования в качестве технической платформы).

Опыт применения сессии в онлайн-форме оказался позитивным: было установлено, что виртуальные сессии создают безопасную среду для участников, позволяя проводить содержательный и искренний обмен мнениями.

Если ситуация с пандемией COVID-19 изменится и вновь появится возможность проведения мероприятий в очной форме, сессию можно будет провести очно. Опыт показывает, что личный диалог способствует обеспечению безопасности, что побуждает участников открыто рассуждать и обмениваться мнениями.

В то же время данное руководство для фасилитаторов охватывает и онлайн-форму проведения сессии, с тем чтобы отразить текущую ситуацию и опыт проведения подобных мероприятий в онлайн-форме. Проведение сессии в очной форме потребует определенной корректировки методологии организации некоторых занятий/упражнений, описанных в настоящем руководстве.

ВЫБОР И КВАЛИФИКАЦИЯ ФАСИЛИТАТОРОВ

Настоятельно рекомендуется проводить данную сессию при участии двух фасилитаторов. Это не только позволит им дополнять друг друга, но и даст возможность фасилитатору, который не координирует выполнение того или иного упражнения/занятия, следить за чатом в виртуальной среде и за поднятыми виртуальными руками, с тем чтобы все участники могли высказаться и внести активный вклад в разговор/обсуждение. Фасилитатор, который не является основным в рамках того или иного упражнения, также может следить за временем.

Тематика и методология сессии требуют, чтобы фасилитаторы обладали большим опытом фасилитации бесед на непростые темы и проведения эмпирического обучения, в том числе создания и поддержания безопасной учебной среды для участников. Фасилитаторы должны быть готовы к ситуациям, когда участник может продемонстрировать нежелание или сомнение в необходимости следовать методологии и выполнять упражнения, предусмотренные программой сессии, или абсолютное несогласие делать это. Не менее важно для фасилитаторов быть готовыми справиться с реакцией участников, которые могут испытывать беспокойство или переживание в результате выполнения упражнений или участия в дискуссиях.

Что касается профильных знаний, было бы целесообразно выбрать фасилитаторов, обладающих знаниями и опытом в одной или нескольких из следующих областей: разнообразие и инклюзия, предупреждение проступков сексуального характера, злоупотребление властью или полномочиями, а также гендерное неравенство.

Чтобы создать атмосферу, позволяющую всем участникам чувствовать себя нужными и вовлеченными, настоятельно рекомендуется учитывать фактор разнообразия при выборе пары фасилитаторов.

Помимо фасилитаторов, было бы, наверно, целесообразно пригласить секретаря для составления общего протокола сессии. Участникам следует разъяснить роль секретаря: он (она) не должен цитировать то, что было сказано тем или иным участником, а также не должен конкретизировать авторство таких слов, с тем чтобы обеспечить соблюдение безопасного пространства и конфиденциальность участия в сессии. Секретарь присутствует только на пленарной части сессии, не участвуя ни в одном из предусмотренных ею занятий/упражнений. Следует также отметить, что присутствие наблюдателей не рекомендуется.



Подготовка к проведению сессии



Данное руководство предназначено для использования только фасилитаторами; его не следует распространять среди участников сессии.

ТЕХНИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Онлайн-платформа (в случае онлайн-формата проведения):

Предыдущие сессии были организованы с использованием технологии ZOOM в качестве предпочтительной онлайн-платформы. ZOOM позволяет использовать режим большой галереи, благодаря чему фасилитаторы и участники могут видеть большое количество участников на одном экране. Использование идентификатора ZOOM-конференции и соответствующего кодового пароля должно предотвратить участие в сессии посторонних лиц. До начала сессии необходимо довести до ведома всех участников технические руководящие указания и данные для входа в систему (с примерными техническими руководящими указаниями для участников можно ознакомиться в Приложении I).

Технология TEAMS также подходит для использования в качестве технической платформы; при этом для проведения сессии в пленарной форме необходимо использовать комнату отдыха и возможность просмотра в режиме галереи.

Использование платформы Mentimeter

Платформа Mentimeter (www.mentimeter.com) была использована для координирования выполнения одного упражнения («Шкала мужества», см. стр. 16). В рамках этого упражнения бесплатная платформа¹ Mentimeter позволяет участникам оценить свои чувства в отношении чего-либо, выбрав на шкале с ползунком число от 1 до 5. С помощью данного инструмента фасилитаторы могут отображать на экране результаты этого упражнения в режиме реального времени по мере того, как участники осуществляют свой выбор, что дает возможность немедленно начать обсуждение полученных результатов. Для ознакомления с техническим руководством по использованию платформы Mentimeter см. Приложение 2.

Предметная подготовка

Фасилитаторам рекомендуется ознакомиться с ключевой политикой и практикой предупреждения проступков сексуального характера и реагирования на них в рамках организации (в том числе, например, с механизмами подачи жалоб, данными по количеству случаев СЭН и СД, в отношении которых поступили жалобы и по которым были приняты последующие меры, руководством по применению подхода, ориентированного на приоритизацию жертвы, с информацией о культуре открытого изобличения нарушений и ответных мерах и т. д.). Кроме того, согласно рекомендациям, фасилитаторам следует знать организационную культуру, включая стандарты этики и поведения, ценности и этические принципы организации, или запрашивать соответствующую информацию/получать ее в разговоре с сотрудниками.

¹ Для использования платформы Mentimeter более одного раза необходимо оформить подписку.

В роли ведущего этого диалога выступает старший руководитель. (См. также «Открытие сессии», стр. х) и хотя он (она) выступает со вступительным и заключительным словом в рамках такого диалога и должен понимать ход проведения сессии благодаря обсуждению его с фасилитаторами в рамках подготовки к проведению сессии, он не должен знать детали каждого упражнения/занятия, чтобы иметь возможность принимать в них активное участие.

При организации сессии для смешанной межучрежденческой группы старших руководителей фасилитаторы с большинством участников провели конфиденциальные 30-минутные подготовительные беседы с глазу на глаз. Такие беседы позволили объяснить характер сессии (без описания конкретных упражнений/занятий) и приступить к размышлению об опыте, взглядах, а также роли участников и их участии в укреплении организационной культуры, в которой нет места проступкам сексуального характера. Они помогли участникам избавиться от дискомфорта по поводу эмпирического характера сессии и убедили их в том, что необходимости в предметной подготовке к ней нет; все, что им нужно было, – это взять на себя обязательство в полной мере выступить в роли самих себя, а также открыто и честно выполнить упражнения и принять участие в дискуссиях.

Конфиденциальные подготовительные беседы с глазу на глаз также позволили фасилитаторам познакомиться с отдельными участниками и помогли им до проведения сессии получить четкое представление о том, насколько участники заинтересованы в вопросах формирования организационной культуры и предупреждения проступков сексуального характера, насколько комфортно они чувствуют себя при их обсуждении и насколько они готовы их обсуждать. Кроме того, такие беседы помогли фасилитаторам определить, в каких случаях те или иные деликатные темы могут вызвать дискомфорт у отдельных участников, применение какого подхода в ходе сессии будет приемлемо и какие меры следует предпринять для соблюдения конфиденциальности.

При проведении сессии для групп участников из одной и той же организации необходимость в организации конфиденциальных подготовительных бесед с глазу на глаз с участниками может отсутствовать, или их проведение может быть невозможным (с учетом того, сколько времени для этого потребуется).



Общий план сессии

(⌚ 2 ЧАСА)

1. ОТКРЫТИЕ СЕССИИ

Старший менеджер представляет общий контекст и обрисовывает задачи; представляет фасилитаторов и делится личными размышлениями/историями (⌚ 15 МИН.)

2. РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОВЕДЕНИЯ СЕССИИ

Фасилитаторы представляют общий план сессии (⌚ 5 МИН.)

3. УПРАЖНЕНИЕ «ВИЗУАЛИЗАЦИЯ»

Упражнение, направленное на определение и обнаружение невольных предубеждений с последующим пленарным обсуждением и подведением итогов (⌚ 25 МИН.)

4. ПРОСМОТР ВИДЕОФИЛЬМА «ГОЛОСА» (⌚ 5 МИН.) И ЕГО ОБСУЖДЕНИЕ В МАЛЫХ ГРУППАХ (30 МИН.)

Просмотр видеофильма (⌚ 5 МИН.), его обсуждение в небольших секционных группах (⌚ 15 МИН.) и получение кратких комментариев от 3–5 лиц (⌚ 10 МИНУТ), с тем чтобы понять, что они думают о видеофильме и что пережившим насилие лицам следует ожидать от них как руководителей

5. «ШКАЛА МУЖЕСТВА»

Интерактивное упражнение с использованием утверждений, направленных на изучение того, какую степень мужества требует принятие тех или иных мер (⌚ 30 МИН.)

Обсуждение того, как различия во взглядах, рангах и привилегиях влияют на степень мужества, необходимую для принятия тех или иных мер, и как руководители могут использовать имеющуюся у них власть для поддержки тех или иных действий со стороны других лиц

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ / ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ (⌚ 10 МИН.)

Старший руководитель выступает с заключительным словом, резюмирует то, как участники будут претворять изменения в жизнь, используя свою власть и привилегии, и высказывает соответствующий призыв к действию

1.

Открытие сессии

(⌚ 15 МИН.)

ЗАДАЧИ:

- Представить общий контекст.
- Создать атмосферу доверия и открытого диалога.

ГЛАВНЫЕ ТЕЗИСЫ:

- Предупреждение проступков сексуального характера (сексуальная эксплуатация и насилие и сексуальные домогательства) является одним из приоритетных направлений деятельности нашей организации.
- Причина совершения проступков сексуального характера кроется в глубоко укоренившемся неравенстве возможностей и гендерном неравенстве, которые, по сути, также весьма часто наблюдаются как в наших организациях, так и в среде и условиях, в которых мы работаем.
- Наша организационная культура в значительной степени влияет на то, добиваемся ли мы, как организация, успеха в принятии эффективных мер для предупреждения, выявления и реагирования на совершение проступков сексуального характера.
- Вы, как руководители/менеджеры, должны играть особенно важную роль в формировании открытой и основанной на уважении организационной культуры, в которой нет места проступкам сексуального характера, а все сотрудники знают о наличии у них права и возможности открыто высказаться и принять меры, если что-то действительно произойдет.
- (Любые другие ключевые тезисы, относящиеся к той или иной организации).

МЕТОДОЛОГИЯ:

Предложите старшему руководителю своей организации поделиться мнением о том, почему Вашей организации важно задуматься об организационной культуре и Вашей собственной роли в создании или усилении открытой и основанной на уважении организационной культуры, в которой нет места проступкам сексуального характера (или их совершение устраняется эффективным образом с обеспечением полного уважения интересов жертвы, если/когда имеет место подобный инцидент).

Если старший руководитель не против, он (она) может поделиться личными соображениями об инциденте с совершением проступка сексуального характера в отношении других лиц, с которым он (она) столкнулся(-ась) или в котором он (она) пострадал(-а).

Старший руководитель, объявляющий сессию открытой, также должен представить фасилитаторов и секретаря (если будет принято решение о составлении общего протокола).



2.

Руководящие принципы проведения сессии

(⌚ 5 МИН.)

ЗАДАЧИ:

- Представить ознакомительную информацию о сессии в виде общей информации о занятиях/упражнениях.
- Установить основные правила, в частности: **правила конфиденциальности/правила Чатем-Хаус.**

ГЛАВНЫЕ ТЕЗИСЫ:

- Не бойтесь почувствовать себя неудобно; постарайтесь провести честный самоанализ.
- Внимательно слушайте, не выказывая, что Вы об этом думаете; проявите любопытство.
- Соблюдайте границы «безопасного пространства» – не цитируйте то, что было сказано в ходе сессии, и не конкретизируйте авторство таких слов вне сессии.
- Будьте готовы бросить вызов себе и окружающим.
- Будьте готовы смириться с отсутствием какого-либо решения в рамках «сложных дискуссий» на этот период времени.
- При проведении сессии в виртуальной форме рекомендуем участникам включить свои камеры на весь период проведения сессии.

МЕТОДОЛОГИЯ:

- Чтобы участники могли понять ход сессии, фасилитаторы могут представить следующий общий план проведения сессии (либо показать его на слайде (см. слайд 1 ниже), либо просто в устной форме познакомить участников с упражнениями/занятиями, из которых состоит сессия).
- Чтобы вызвать интерес и создать атмосферу позитива, стимулировать активное и искреннее участие и обеспечить безопасную и конфиденциальную среду, фасилитаторы устанавливают базовые правила проведения сессии (см. слайд 2 ниже). Фасилитаторам следует также предложить участникам создать чат, вводя в него комментарии и замечания

ОБЩИЙ ПЛАН ДВУХЧАСОВОЙ СЕССИИ

- Добро пожаловать!
- Общий план сессии и руководящие указания
- Упражнение «Визуализация»
- Просмотр видеофильма и его обсуждение
- Насколько мужественным нужно быть, чтобы выдвинуть обвинение?
- Заключение - Претворение власти и привилегий в направленные на преобразование меры

ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА

- Побуждать не осуждать, а стремиться понять
- Побуждать не противоречить, а познавать сообща
- Побуждать не защищаться, а проводить самоанализ
- Побуждать не предполагать, а спрашивать

ОСТАНОВИТЬСЯ – СДЕЛАТЬ ПАУЗУ – ПОДУМАТЬ – ДЕЙСТВОВАТЬ

3.

Упражнение «Визуализация»

(⌚ 25 МИН.)

ЗАДАЧИ:

- Осознать, что у каждого есть свои собственные невольные предубеждения, которые существуют в подсознании и влияют на то, как человек видит мир и окружающих его людей, а также на его поведение и мировоззрение.

ГЛАВНЫЕ ТЕЗИСЫ:

- Напомните участникам, что у всех нас есть невольные предубеждения и что они влияют на то, что мы ожидаем от других людей, а также на наше мировоззрение, действия и поведение.
- Предубеждения являются продуктом усвоенного, сделанного и пережитого нами, и важно осознавать их существование и знать, как они влияют на нас и других людей.
- Каждый из нас должен действовать на упреждение в борьбе с собственными предрассудками и предпринимать меры, которые не позволят им заставить нас действовать дискриминационным образом.

МЕТОДОЛОГИЯ:

Фасилитатор рассказывает истории и применяет метод координированной визуализации, с тем чтобы помочь участникам выявить и проанализировать те или иные существующие у них невольные предубеждения. Фасилитатор просит участников закрыть глаза и пошагово знакомит их с объектами визуализации, не делая каких-либо намеков на пол, расовую принадлежность, сексуальную ориентацию, возраст, наличие инвалидности, видимые признаки религиозных убеждений или другие маркеры идентичности; при этом участникам необходимо визуализировать, что и кого они видят в своем сознании по мере того, как они

слушают рассказ фасилитатора. (Вводная информация об упражнении – ⌚ 2 МИН.)

Затем фасилитатор просит группу открыть глаза и спрашивает, что и кого они видели. Позвольте разговору развиваться в свободной форме; при этом, не направляя участников, дайте им возможность в полной мере сформировать представление о том, что они визуализировали.

Спустя несколько минут фасилитатор может начать задавать более конкретные вопросы о поле, расовой принадлежности, возрасте, наличии инвалидности, сексуальной ориентации и тому подобное в отношении людей, которых участники визуализировали. Это способствует достижению цели, заключающейся в том, чтобы помочь каждому участнику осознать, что они оперируют некими предвзятыми представлениями о людях, их роли и возможностях.

СОВЕТЫ ФАСИЛИТАТОРАМ:

- Говорите четко и медленно.
- При очной форме выполнения упражнения измените свое местоположение, прогуляйтесь по комнате.
- Если упражнение выполняется в виртуальной форме попросите участников закрыть глаза; можете предложить им на время визуализации выключить камеры, если они хотят.
- Если хотите, можете во время визуализации включить спокойную музыку для создания определенного фона.
- Второй фасилитатор должен следить за временем и чатом (обращая внимание основного фасилитатора на интересные идеи/комментарии, высказанные в чате). Второй фасилитатор также может помочь принять меры, необходимые для того, чтобы все участники, заинтересованные в участии, получили возможность выступить.

Фасилитаторы приступают к выполнению данного упражнения, не рассказывая о его ходе или цели. Вы можете скорректировать рассказ по своему усмотрению, однако никогда не давайте никаких подсказок относительно тех или иных черт людей, о которых идет речь в рамках визуализации.



ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ И ЧТЕНИЕ СЦЕНАРИЯ ВИЗУАЛИЗАЦИИ:

(⌚ 8 МИН.)

Я знаю, что на работе Вы всегда невероятно заняты, поэтому выполнение данного упражнения дает возможность на несколько минут выключить телефоны и расслабиться. Я хотел бы попросить Вас закрыть глаза, откинуться на спинку стула и поставить ноги на пол. Сделайте несколько глубоких вдохов: вдох-выдох, вдох-выдох.

Пожалуйста, закройте глаза и сделайте глубокий вдох.

Я хочу, чтобы Вы представили, что сейчас утро рабочего дня. Вы только что закончили завтракать, и первый с кем Вы встречаетесь в этот день – это главное исполнительное должностное лицо крупной компании, выразившей заинтересованность в поддержке Вашей организации. Вы встретитесь с ним (ней), расскажете о деятельности своей организации и о том, как Ваша организация взаимодействует с частным сектором, а также приступите к рассмотрению вариантов сотрудничества в будущем. Это важно для Вас, и Вы очень сосредоточены на том, чтобы эта встреча увенчалась успехом!

Погода хорошая, ясная и солнечная, и Вы решаете прогуляться до места Вашей встречи; офис компании находится не очень далеко от Вашего местонахождения, однако если Вы поедете на автомобиле, это, вероятно, займет больше времени ввиду огромных пробок в утренний час пик.

*Вы закрываете за собой дверь и начинаете идти по улице, двигаясь в сторону места Вашей встречи. Вы проходите мимо местной пекарни, где Вы всегда покупаете хлеб, и до Вас доходит аромат свежеспеченного хлеба. Вы обращаете внимание на **хозяина**. Машете рукой и замечаете, что **его (ее) супруг(-а)** что-то делает внутри. Вы стоите на светофоре, а когда загорается зеленый свет, переходите улицу по пешеходному переходу. Прямо справа от Вас, на боковой улице, Вы видите собравшихся людей – Вы вытягиваете шею, чтобы увидеть, что происходит; кажется, **сотрудник полиции** делает замечание кому-то; похоже, этот человек сопротивляется аресту. Люди стоят на месте и наблюдают за происходящим. Вы торопитесь, не желая опоздать, и через несколько минут Вы приходите в здание компании, где у Вас запланирована встреча с главным исполнительным должностным лицом. Это высокое блестящее новое здание. **Кто-то** сидит прямо у входа и просит у Вас на мелочь на еду. Вы игнорируете этого человека и фокусируетесь на предстоящей встрече; Вы не забываете надеть маску и торопливо входите внутрь здания. С левой стороны за входом стоит стол с **сотрудниками службы безопасности**. Они проверяют Ваше удостоверение личности и пропускают Вас в фойе здания; они показывают Вам, как пройти к лифту, и говорят выйти на восьмом этаже. Вы брызгаете на руки антисептиком, стоящим на стойке охраны, идете к лифтовому холлу и ждете прибытия лифта. Двери открываются, **специалист по техобслуживанию** выходит, и Вы делаете шаг в сторону, чтобы пропустить специалиста по техобслуживанию с тележкой, полной чистящих средств. Вы входите и нажимаете кнопку на восьмом этаже. Поднимаетесь на восьмой этаж и выходите. В конце коридора Вас приветствует **помощник (помощница) главного исполнительного должностного лица**, который (которая) подтверждает Вашу встречу и сопровождает Вас до офиса, где должна состояться встреча. Помощник (помощница) спрашивает, не желаете ли Вы кофе; Вы с радостью принимаете предложение; Вам нужен черный кофе без молока и сахара. Дверь закрывается, и Вы садитесь на диван. Затем заходит **главное исполнительное должностное лицо**, и Вы поднимаетесь, чтобы представиться.*

Откройте глаза. Давайте посмотрим, что Вы видели: места и людей, которых Вы встретили на пути. В рамках этого упражнения по визуализации нет ни правильных, ни неправильных ответов; мы видим то, что видим, и это нормально!

Помните, как Вы махали рукой хозяину пекарни? Как он (она) выглядел(-а)? А что насчет его (ее) супруги(-га)?

Кого Вы видели следующим?

Подведение итогов:

(⌚ 15 МИН.)

Попросите участников снова включить свои камеры, если они были выключены во время визуализации. Спросите участников, кого они увидели первым (пекарь). Попросите кого-нибудь описать этого человека. Уточните, что неправильных ответов не существует; Вы видите, кого видите, и это нормально! Попросите кого-нибудь еще описать, как выглядел пекарь.

Изучите каждого «встреченного» в рамках визуализации человека, предоставив участникам возможность описать и представить ключевые элементы идентичности людей, которых они визуализировали. По мере продолжения дискуссии (несколько минут на подведение итогов) задайте вопрос о половом признаке; или обратите внимание на то, что пол в рассказе не упоминался, если кто-либо из участников опишет кого-то как мужчину (или женщину). Почему участник представил пекаря/сотрудника полиции (и т. д.) мужчиной (или женщиной)? Спросите участников о других характеристиках, таких как цвет кожи, наличие инвалидности или какой-либо способности и т. д.

Объясните, как усвоенное, сделанное или пережитое нами повлияло на то, как мы представили каждого персонажа рассказа. Хотя нам не дали каких-либо конкретных подсказок относительно того, как эти люди могут выглядеть, мы создали их образы на основе своих собственных ожиданий в отношении того, как каждый из них должен выглядеть.

Кроме того, проанализируйте, какие признаки разнообразия, как, например, наличие инвалидности, ношение головного платка, возраст и т. д., не были визуализированы участниками, а также обратите внимание на те признаки, которые не всегда можно увидеть (например, сексуальная ориентация). Рассмотрим характеристики лиц, занимающих руководящие должности? Какие характеристики Вы увидели, а какие – нет? (например, различные группы, кроме Вашей).

Важно не спрашивать, почему, не высказывать никаких суждений и не винить кого-либо за то, что они визуализировали. Это просто мотивирующее упражнение, которое позволяет фасилитатору в рамках последующих упражнений задать соответствующие вопросы относительно предвзятости, стереотипов и вытекающих из этого моделей поведения, начав с того, что побудит участников поговорить о том, откуда они родом, как их жизненный опыт повлиял на то, кем они стали, и что они ожидают от окружающего мира и окружающих их людей, а также о ценностях, нормах и поведении.

У всех нас есть те или иные предубеждения, и нам полезно почаще напоминать себе об этом, а также найти возможность использовать при выполнении работы систему сдержек и противовесов, которая гарантированно не давала бы нашим предубеждениям оказывать негативное воздействие на наши решения или наше взаимодействие с другими людьми.

Чтобы увязать это упражнение с темой данной сессии в более широком контексте, подумайте вместе с участниками о том, как наши предубеждения могут повлиять на нашу работу по предупреждению проступков сексуального характера и реагированию на них. Как наши предубеждения могут повлиять на эту работу и в частности на наше мнение о жертвах/лицах, переживших сексуальную эксплуатацию и насилие и сексуальные домогательства, а также о совершивших их лицах? Есть ли у нас предопределенное мнение о жертвах/переживших насилие лицах? И влияют ли наши предубеждения на наше мнение о правонарушителях, заставляя нас воспринимать кого-то как более склонного к проявлению неприемлемого поведения, а кого-то, кого мы знаем и кому мы симпатизируем, – возможно, с учетом того, что нам сложно поверить в то или иное обвинение? Как наш собственный жизненный опыт может, в том числе, повлиять на то, как мы реагируем на инциденты, о которых нам становится известно?

Завершите упражнение, попросив участников подумать о том, какие меры они предпримут, чтобы справиться с теми невольными предубеждениями, которые они стали лучше понимать, и как они будут поддерживать свою приверженность борьбе с ними.



4.

Просмотр видеофильма «Голоса» (⌚ 5 МИН.), его обсуждение в небольших группах (⌚ 15 МИН.) и получение кратких комментариев (⌚ 25 МИН.)

ЗАДАЧИ:

- Сместить акцент в сторону проступков сексуального характера, включая как СЭН, так и СД.
- Дать участникам возможность рассмотреть множество различных сред и ситуаций, в которых могут иметь место проступки сексуального характера.
- Дать участникам возможность узнать о различном опыте жертв и тем самым поставить себя на их место.
- Дать участникам возможность подумать над тем, какое разрушительное воздействие проступки сексуального характера могут иметь на жертву.

ГЛАВНЫЕ ТЕЗИСЫ:

- Все наши усилия по искоренению практики совершения проступков сексуального характера работниками гуманитарного сектора и сектора развития в конечном итоге направлены на защиту людей. Вот почему нам нужно ставить интересы жертв на первое место (и применять подход, ориентированный на приоритизацию жертвы).

МЕТОДОЛОГИЯ:

- Посмотреть видеофильм «Голоса» можно [здесь](#).

- Здесь фасилитатор должен обратить внимание участников на то, что видеофильм содержит свидетельства сексуальной эксплуатации и насилия, а также сексуальных домогательств. Характер содержания видеофильма может некоторым участникам показаться провокационным или деликатным.
- Фасилитаторам следует указать, куда в организации участники могут обратиться за поддержкой.



- В видеофильме «Голоса» (4 минуты 11 секунд) можно услышать голоса 5 людей, каждый из которых рассказывает о совершении в отношении него (нее) проступков сексуального характера (сексуальной эксплуатации и насилия или сексуальных домогательств). При этом сами люди в видеофильме не показаны; вместо них на экране – абстрактная анимация. Пять представленных свидетельских показаний основаны на реальных инцидентах, в которых пострадали либо гуманитарные работники (сексуальные домогательства), либо бенефициары (сексуальная эксплуатация и насилие).
- Фасилитаторам следует выключить свои камеры, чтобы ведущаяся с их помощью съемка не отображалась на экране во время просмотра видеофильма.
- Объясните, что участникам будет предложено в течение 15 минут подумать над двумя вопросами, разделившись на небольшие группы. Речь идет о следующих вопросах: 1) что Вы чувствуете во время просмотра видеофильма и 2) чего от Вас, как от руководителя, ожидают лица, пережившие насилие?
- Объясните, что участников автоматически распределяют в заранее сформированные небольшие секционные группы в ZOOM/TEAMS по четыре–пять человек в каждой (или они будут разделены на небольшие группы для проведения обсуждения в неформальной обстановке, если упражнение будет выполняться в очной форме). Спустя 15 минут все автоматически вернуться к участию ZOOM/TEAMS-конференции в пленарном формате.

- После того, как все вернутся в комнату для пленарного обсуждения, напомните участникам о необходимости [вновь] надеть/включить свои камеры.
- Побудите 3–5 человек представить свои комментарии о дискуссиях, прошедших в их небольших группах (10 минут); при этом чтобы обсуждение было предметным, а не абстрактным, Вы можете спросить, например, что данный видеофильм заставил их чувствовать. Предложите участникам также рассказать о своих чувствах во время просмотра видеофильма и о том, что они думают о дискуссии, воспользовавшись функцией чата.
- Фасилитатор, который не координирует подведение итогов, должен следить за чатом и следить за тем, чтобы людям, желающим выступить, была предоставлена такая возможность.

ТЕХНИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО:

- Не забудьте проверить возможность просмотра видеофильма в приложении ZOOM/TEAMS до того, как такой просмотр будет фактически иметь место. Обратите особое внимание на звук; убедитесь, что он воспроизводится надлежащим образом.
- Попросите всех участников выключить свои камеры на время просмотра видеофильма. Фасилитаторы также должны выключить свои камеры (чтобы их не было видно в углу экрана во время просмотра видеофильма и они тем самым не отвлекали участников от его просмотра).
- Будьте готовы воспользоваться комнатой отдыха в приложении ZOOM/TEAMS.
- Предварительно распределите участников в секционные группы, приняв во внимание фактор разнообразия и все остальные факторы взаимоотношений/личных качеств для обеспечения надлежащего состава этих небольших групп.



5.

«Шкала мужества»

(⌚ 30 МИН.)

ЗАДАЧИ:

- Определить действия, которые каждый (как сотрудник гуманитарной организации/организации по развитию, или непосредственно как менеджер/руководитель) может предпринять, чтобы внести свой вклад в:
 - а) предупреждение, смягчение последствий и принятие мер реагирования на сексизм, дискриминацию или, в том числе, совершение проступков сексуального характера со стороны коллег;
 - б) укрепление равноправных и здоровых взаимоотношений на рабочем месте.
- Проанализировать, насколько мужественным нужно быть для принятия тех или иных мер и как мы можем способствовать формированию рабочей среды, в которой и нам, и другим лицам легче принимать те или иные меры.
- Проанализировать различные виды мужества; есть мужество, которое необходимо для работы в условиях войны или стихийных бедствий, а также для несения службы на посту, который может находиться в опасном и изолированном месте. Многие в ООН или в гуманитарном секторе проявляют такое мужество. Однако есть и другой вид мужества: сила воли, мужество, необходимое для того, чтобы открыто высказываться или ставить под сомнение поведение других, независимо от их положения или полномочий. Это упражнение позволяет подумать над тем, что необходимо для проявления такого мужества.

ГЛАВНЫЕ ТЕЗИСЫ:

- Чтобы открыто высказываться и принимать меры для предупреждения или реагирования на совершение проступков сексуального характера, дискриминацию, сексизм или другие правонарушения, часто необходимо иметь мужество.
- Степень мужества, необходимая для того, чтобы открыто высказываться или принимать те или иные меры, зависит от многих факторов (включая, например, тип контракта, стаж, страх возмездия, предыдущий опыт и т. д.).
- На первый взгляд может показаться, что принять определенные меры несложно, однако после некоторых раздумий участники часто осознают, что открыто высказываться не всегда бывает легко.
- В наших силах предпринять шаги, которые помогут другим сотрудникам наших организаций найти в себе мужество для того, чтобы действовать. Среди таких шагов – использование нами своих полномочий надлежащим образом, подача соответствующего примера и содействие созданию открытых, инклюзивных и основанных на уважении условий работы.

МЕТОДОЛОГИЯ:

Этапы фасилитации:

Введение (🕒 5 МИН.)

1. Объясните, что существует множество мер, которые мы можем предпринять для предупреждения, смягчения последствий и реагирования на совершение проступков сексуального характера (а также на сексизм, дискриминацию или связанное с ними подобающее или неприемлемое поведение), а также для содействия формированию равноправных и здоровых отношений на рабочем месте. Принятие некоторых из этих мер потребует большего мужества, чем остальных.
2. Объясните участникам, что на своем экране они увидят ряд утверждений, связанных с проявлением мужества. В отношении каждого такого утверждения им предлагается подумать над тем, насколько мужественными они должны быть для выполнения соответствующего действия. Они могут указать степень мужества (анонимно), присвоив значение от 1 (никакого мужества) до 5 (много мужества) каждому из утверждений, используя платформу [Ментиметр](#).
3. Фасилитаторы предоставляют ссылку на [Mentimeter](#) и пароль (см. Приложение 2 для ознакомления с тем, какие подготовительные шаги необходимо предпринять, чтобы добавить утверждения, связанные с проявлением мужества, в Mentimeter).

Анализ и оценка утверждений, связанных с проявлением мужества (🕒 10 МИНУТ)

При подготовке сессии фасилитаторы могут выбрать наиболее подходящие для аудитории утверждения или адаптировать предложенные, чтобы они лучше отвечали ситуации. Рекомендуется использовать не более восьми утверждений, разбив их на два раунда или оставив все на один раунд.

4. Участники входят в систему [Mentimeter](#) на своих мобильных телефонах (или своих ноутбуках, но это не рекомендуется, так как на ноутбуках они участвуют в сеансе конференц-связи через приложение ZOOM/TEAMS).
5. С помощью платформы [Mentimeter](#) участники оценивают утверждения, связанные с проявлением «мужества», присваивая каждому утверждению значение в диапазоне от «никакого мужества» и «немного мужества» до «много мужества».

Объявление итоговых баллов и пленарное обсуждение (🕒 20 МИНУТ)

6. Фасилитаторы приветствуют всех по завершению работы с платформой [Mentimeter](#), объявляют итоговые баллы и рассказывают о том, каков разброс баллов. Предоставьте участникам слово для оглашения своей оценки, побуждая их обсудить причины, почему они оценили утверждения так, а не иначе.
7. Фасилитаторы задают вопросы и стимулируют обсуждение и диалог. Если выполнение упражнения осуществляется в два раунда, инициируйте обсуждение после первого раунда, а затем сделайте то же самое в отношении утверждений второго раунда.
8. Фасилитаторам необходимо уделять пристальное внимание реакции участников, независимо от того, обсуждение проходит в онлайн-форме или очной форме; при этом фасилитаторам следует активно стимулировать диалог и обсуждение.
9. Фасилитаторы объявляют обсуждение закрытым спустя 8–10-минут после начала пленарного обсуждения и завершают его следующими вопросами:
 - а) В отношении каких сценариев было ощущение, что принятие ответных мер должно даваться легко, и можно ли то же самое сказать при возникновении такой ситуации на работе и в личной жизни?



- b) Какие сценарии оказались сложными и почему? Какая поддержка необходима для принятия активных мер по сложным вопросам?
- c) Было ли ощущение, что принятие мер в некоторых сценариях, которое казалось легкой задачей на первый взгляд, после некоторых раздумий оказывалось не таким уж и легким? Вы можете спросить участников, не хочет ли кто-либо рассказать о соответствующем личном опыте, если он у них есть, а также что они думают о нем, сколько мужества им потребовалось, чтобы предпринять те или иные меры, и как они нашли в себе мужество для этого. Какие меры они предприняли?
- d) Задачу по осуществлению каких шагов они сами ставят перед собой?
- e) Какие меры в контексте одних и тех же сценариев могли бы предпринять люди, занимающие разное положение в организации или имеющие разные типы контрактов, или большую степень уязвимости и меньше власти?
- f) Как Вы как руководитель могли бы использовать свою власть, чтобы поддержать таких людей и содействовать принятию ими тех или иных мер?
10. Фасилитаторы просят всех участников написать в чате одну меру, которую они собираются предпринять для борьбы с СД и СЭН в рамках своих сфер влияния.
11. Фасилитаторы призывают участников посмотреть на записанные в чате обязательства, после чего предлагают 3–5 участникам изложить свои обязательства в краткой форме.
12. Фасилитаторы передают список этих обязательств старшему руководителю, ответственному за объявление сессии открытой и закрытой, с тем чтобы он (она) мог(-ла) включить их в свое заключительное слово.

Вопросы/утверждения (выбрать/адаптировать):

ВОПРОСЫ ПЕРВОГО РАУНДА

- Сказать коллеге-мужчине, что его шутка носит сексистский и непристойный характер
- Извиниться перед коллегой за неподобающий флирт с Вашей стороны
- Сказать коллеге, что, по Вашему мнению, он/она проявляет расовую дискриминацию в отношении некоторых коллег и должен прекратить делать это
- Уволить старшего коллегу, который также является другом, за сексуальные домогательства, даже если он дал ясно понять, что он будет оспаривать увольнение в суде
- Поддержать стажера в инициировании дела о сексуальных домогательствах в отношении старшего по должности представителя крупного донора

ВТОРОЙ РАУНД ВОПРОСОВ

- Сообщить коллеге, работающему под моим непосредственным руководством, что, по Вашему мнению, он/она злоупотребляет своими полномочиями
- Создать и активно поддерживать состоящую из мужчин рабочую группу по вопросам гендерного равенства
- Приостановить партнерские отношения, если организация демонстративно не привлекает своих сотрудников к ответственности за сексуальную эксплуатацию и насилие
- В ходе встречи обратить внимание коллег-мужчин на то, что мужчины доминируют в разговоре и должны давать возможность высказаться и другим
- Отказаться от участия в дискуссионном форуме, посвященном важным вопросам деятельности Вашей организации, если он не организован с учетом гендерного баланса и разнообразия

6.

Заключение

(⌚ 10 МИН.)

ЗАДАЧИ:

- Подвести итоги сессии, поблагодарить участников за их активное участие; призвать участников не останавливаться на пути, который они выбрали, приняв участие в этой сессии.

ГЛАВНЫЕ ТЕЗИСЫ:

- Это только начало, и нам предстоит еще многое сделать для того, чтобы наши организации были безопасны для всех, кто работает с нами, а также для бенефициаров и других лиц, взаимодействующих с нашими организациями
- Создание открытой, инклюзивной среды, в которой каждый чувствует себя в безопасности и имеет право и возможность открыто высказаться, начинается со знакомства с самим собой, осознания собственных предубеждений, проявления открытости, признания собственной уязвимости и подачи хорошего примера окружающим

МЕТОДОЛОГИЯ:

- Старший руководитель, объявивший сессию открытой (и принявший участие вместе с другими участниками), говорит несколько слов в заключение
- Он (она) может высказать свои соображения в отношении обмена мнениями, наметив конкретные направления действий и последующие меры
- Он (она) может поблагодарить участников, в зависимости от обстоятельств, за их активное участие, готовность раскрыться и проявить уязвимость, а также за взятие на себя обязательства активизировать свои усилия в данном направлении
- При необходимости он (она) может подтвердить готовность организации предпринять те или иные последующие меры

Последующие шаги Последующие меры по итогам проведения сессии

Данная сессия призвана стать отправной точкой для последующего обсуждения и принятия мер.

Обязательства, основанные на результатах выполнения упражнения «Шкала мужества», и те, которые вытекают из заключительного слова, могут послужить связующим звеном для выработки последующих мер.



Приложение I

Технические инструкции для участников (ОБРАЗЕЦ)

Сессия, посвященная ценностям, мировоззрению и организационной культуре в контексте предупреждения проступков сексуального характера (сексуальная эксплуатация и насилие и сексуальные домогательства)

[дата]

ТЕХНИЧЕСКИЕ ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ

Платформа:

- Мероприятие будет организовано в виде конференции с использованием приложения Zoom².
- Убедитесь, что установленное у Вас приложение Zoom обновлено, загрузив последнюю версию по адресу <https://zoom.us/support/download> (это применимо, даже если Вы ранее установили приложение, так как оно не обновляется автоматически).

Вход в систему

[дата, время]:

- Ссылка для входа: [предоставить ссылку для Zoom]

ID встречи: XXX Код доступа: XXX

- Если Вы хотите протестировать аудио- и видеосоединение до начала мероприятия, комната для проведения мероприятий открывается за 60 минут до их начала.

Техническая настройка:

- **Микрофон/гарнитура:** если Вы не уверены, что Ваши встроенные динамики и микрофон хорошо работают в Zoom, мы рекомендуем Вам вместо них использовать гарнитуру с микрофоном. Пожалуйста, используйте проводной комплект, а не тот, который подключается через Bluetooth. Узнать, как подключить USB-гарнитуру, можно по адресу <https://rb.gy/r3iwa7>
- **Настройки звука:** чтобы Вас было хорошо слышно, ознакомьтесь с рекомендуемыми настройками звука для Zoom по адресу <https://phap.org/zoom-settings>
- **Подключение к Интернету:** убедитесь, что Ваше подключение к Интернету не нарушено. По возможности используйте проводное сетевое подключение. При использовании WiFi старайтесь находиться рядом с маршрутизатором или точкой доступа.
- **Размещение камеры:** убедитесь, что сзади Вас нет источника яркого света (например, окна), так как это может засветить отображение Вашего лица. Подумайте о том, чтобы поднять компьютер (или съемную веб-камеру) выше, например, поместив его на стопку книг, чтобы он был ближе к уровню Вашего лица.
- **Местонахождение:** чтобы участники могли сосредоточиться на Ваших замечаниях и их не отвлекали никакие звуки, пожалуйста, убедитесь по возможности в том, что там, где Вы находитесь, нет никакого фонового шума.
- **Упражнения:** мы выполним по крайней мере одно упражнение с использованием платформы Mentimeter (www.mentimeter.com). Если есть такая возможность, держите смартфон под рукой, чтобы Вы могли выполнять это упражнение, не сворачивая Zoom-конференцию на экране своего компьютера.

² Представленные здесь примерные инструкции предназначены для платформы ZOOM, однако их можно адаптировать для использования приложения TEAMS в качестве предпочтительной платформы для виртуальных встреч.

Приложение II

Руководство по использованию платформы Mentimeter для фасилитаторов

Для выполнения упражнения «Шкала мужества» Вам необходимо будет воспользоваться шкалой Лайкерта с помощью платформы Mentimeter. Шкала Лайкерта – это оценочная шкала, с помощью которой измеряется отношение людей к чему-либо путем оценки утверждений по шкале от «низкого» до «высокого» значения.

Вам нужно будет создать учетную запись на платформе Mentimeter по адресу Mentimeter.com³.

Чтобы настроить шкалу для выполнения упражнения, начните **новую презентацию (New Presentation)** в **главном (Home)** окне.

Справа выберите **«Шкала» (Scales)** в качестве типа вопросов для слайда.

В поле под названием **«Ваш вопрос» (Your question)** введите **«Сколько мужества необходимо иметь?»**

Заполните раздел **«Утверждения (Statements)»**, введя те утверждения, в контексте которых Вы хотите, чтобы участники оценили степень мужества, необходимую для принятия тех или иных мер.

На каждом слайде может отображаться не **более 8 утверждений**; причем каждое утверждение **не должно превышать 150 символов**. Вы можете использовать несколько слайдов, распределив на них утверждения или разместив на них более 8 утверждений.

В качестве **«Формата отображения результатов» (Result layout)** необходимо выбрать **«Шкала с использованием ползунков» (Sliders)**.

Для данного упражнения **«Величины» (Dimensions)** рекомендуется установить в диапазоне от 1 до 5. В поле **«Низшая пользовательская метка» (Custom low label)** введите **«Никакого мужества»**, установив при этом **«низшее значение» (Low value)**, равное 1. В поле **«Высшая пользовательская метка» (Custom high label)** введите **«Много мужества»**, установив при этом **«высшее значение» (High value)**, равное 5.

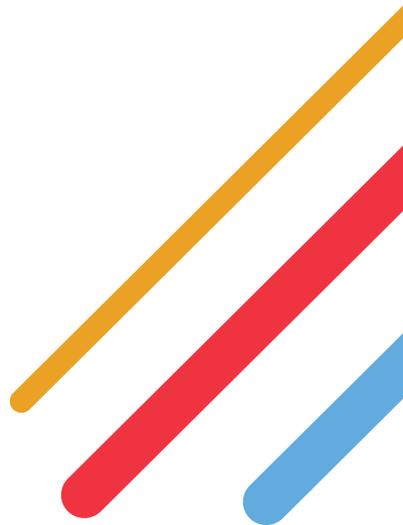
Сохраните (Save) слайд(-ы) платформы Mentimeter и поделитесь ими с фасилитатором или тем, кто проводит презентацию, нажав кнопку **«Поделиться» (Share)** в правом верхнем углу.

После того как Вы откроете доступ к презентации, будет создан **код для голосования, QR-код и прямая ссылка**, которые следует отправить участникам перед тем, как приступить к выполнению упражнения. Это позволит им проголосовать в отношении предложенных утверждений на компьютере или мобильном телефоне и отобразить результаты голосования на шкале в режиме реального времени.

При использовании кода для голосования (серии цифр) участникам необходимо будет перейти на веб-сайт Mentimeter.com и ввести код для голосования в поле **«Введите код для голосования» (Enter voting code)** в верхней части экрана. В противном случае используйте сгенерированную ссылку или QR-код.

Код будет действителен в течение **2 дней**, после чего доступ к презентации необходимо будет снова открывать для создания новых кодов доступа.

³ Для использования платформы более одного раза необходимо оформить подписку.



КСР

Координационный совет руководителей системы
Организации Объединенных Наций

IASC Inter-Agency
Standing Committee