



*Евразийская коалиция
по мужскому здоровью*

ТРЕНИНГОВЫЙ МОДУЛЬ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

по вопросам соблюдения прав человека
и противодействию стигматизации
и дискриминации по отношению к геям,
другим MSM и транс* людям



**Тренинговый модуль для обучения государственных служащих по вопросам соблюдения прав человека и противодействию стигматизации и дискриминации по отношению к геем, другим МСМ и транс* людям / Н.Вербицкая, М.Диденко. — Т.: Евразийская коалиция по мужскому здоровью, 2018. – 126 стр.
20 экземпляров.**

Публикация подготовлена и опубликована в рамках региональной программы «Право на здоровье», реализуемой Евразийской коалицией по мужскому здоровью (ЕКОМ) при поддержке Глобального фонда для борьбы со СПИДом, туберкулезом и малярией.

Точки зрения, изложенные в данной публикации, принадлежат исключительно авторам и могут не совпадать с точкой зрения Глобального фонда для борьбы со СПИДом, туберкулезом и малярией.

Глобальный фонд для борьбы со СПИДом, туберкулезом и малярией не участвовал в согласовании и утверждении как непосредственно материала, так и возможных выводов, вытекающих из него.

The views described herein are the views of this institution, and do not represent the views or opinions of The Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis & Malaria, nor is there any approval or authorization of this material, express or implied, by The Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis & Malaria.

Распространяется бесплатно.

Содержание настоящей публикации может свободно копироваться и использоваться для образовательных и других некоммерческих целей при условии, что каждое такое использование будет сопровождаться указанием на ЕКОМ как на источник.

Все права защищены.

АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ

Нина Вербицкая — психотерапевтка, международная тренерка и консультантка по вопросам сохранения здоровья, защиты прав человека, а также толерантности и недискриминации.

Марина Диденко — психологиня, международная экспертka по работе с профессиональными сообществами по вопросам сексуальной ориентации и гендерной идентичности.

ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА

Марина Герц, международная экспертka и тренерка по вопросам гендера, сексуальности и недискриминации, социальная работница, правозащитница, независимая ЛГБТ+ активистка.

Роман Ивасий, член International AIDS Society, врач-консультант по вопросам ВИЧ-инфекции, тренер и эксперт в вопросах толерантности и охраны здоровья ЛГБТ-сообщества в Украине.

Шухрат Саидов, руководитель отдела адвокации и прав человека ОО «Равные возможности» (Таджикистан), тренер по преодолению стигмы и дискриминации в медицинских учреждениях.

Виталий Виноградов, координатор проекта UNI, Центр Изучения Глобального Здоровья в Центральной Азии при Колумбийском Университете (Казахстан).

Данияр Орсеков, исполнительный директор ЛГБТИ организации «Кыргыз Индиго», основной член в комитете по ВИЧ/СПИДу в Координационном совете общественного здравоохранения от МСМ/ТГ в Кыргызстане, член правления ЕКОМ и MSMGF (Global Forum on MSM&HIV).

Серго Чихладзе, специалист по политикам и управлению в области общественного здравоохранения, международный эксперт по разработке, внедрению и оценке программ связанных со здоровьем (Грузия).

Кахабер Кепуладзе, врач-консультант, координатор полевых работ среди МСМ в Информационном медико-психологическом центре «Танадгома» (Грузия), а также региональный эксперт по работе с ключевыми группами населения Южно-Кавказской Сети по ВИЧ.

Елена Герман, программная директорка ЕКОМ, тренерка.

РЕДАКТОР

Юрий Йорский, специалист по правовым вопросам ЕКОМ, тренер по вопросам противодействия стигме и дискриминации по отношению к ЛГБТИ.

ДИЗАЙН И ВЕРСТКА

Анастасия Данилевская, графическая дизайнерка.

СОДЕРЖАНИЕ

| | | |
|----|---|----|
| 1 | Введение | 3 |
| 2 | Общая характеристика и инструкция по использованию тренингового модуля | 5 |
| 3 | Аббревиатуры и условные обозначения | 8 |
| 4 | Программа тренингового модуля | 9 |
| 5 | Вступительная часть | 11 |
| 6 | Теоретико-практический блок 1 «От стереотипов к дискриминации» | 15 |
| 7 | Теоретико-практический блок 2 «Полномочия органов государственной власти в сфере противодействия дискриминации» | 28 |
| 8 | Теоретико-практический блок 3 «Толерантность и политкорректность в работе медицинских учреждений» | 41 |
| 9 | Теоретико-практический блок 4 «Равенство, недискриминация и противодействие преступлениям на почве ненависти в работе правоохранительных органов» | 61 |
| 10 | Приложение 1. Пример регистрационной формы | 77 |
| 11 | Приложение 2. Анкета оценки уровня знаний для государственных органов власти и органов местного самоуправления | 78 |
| 12 | Приложение 3. Анкета оценки уровня знаний для специалистов(-ок) медицинской сферы | 80 |
| 13 | Приложение 4. Анкета оценки уровня знаний для правоохранительных органов | 82 |
| 14 | Приложение 5. Ключ к анкетам оценки уровня знаний | 84 |
| 15 | Приложение 6. Анкета оценки эффективности и качества тренинга | 87 |
| 16 | Приложение 7, 8, 9. Примеры программ тренинга для разных целевых аудиторий | 88 |
| 17 | Библиография | 92 |

1. ВВЕДЕНИЕ

Дорогие коллеги!

Мы очень рады представить вам еще один инструмент, разработанный ЕКОМ — тренинговый модуль для обучения государственных служащих по вопросам соблюдения прав человека и противодействию стигматизации и дискриминации по отношению к геям, другим МСМ и транс* людям.

Почему же именно противодействие стигматизации и дискриминации стало основной темой этого модуля?

Эдвин Камерон, судья Конституционного суда Южной Африки, открытый гей, живущий с ВИЧ, сказал:

“Если мы не будем принимать во внимание природу и последствия стигмы, ни одно наше мероприятие не сможет добиться успеха. СПИД, возможно, является самым стигматизированным заболеванием в истории.”

По данным ЮНЭЙДС, стигматизация по отношению к людям, принадлежащим к уязвимым группам — будь то мужчины, имеющие секс с мужчинами, секс-работники или потребители инъекционных наркотиков — становится главным барьером на пути к услугам по профилактике ВИЧ-инфекции. При этом стигматизация по отношению к ВИЧ-позитивным людям препятствует своевременному и эффективному лечению, а также ограничивает доступ к уходу и поддержке. Именно стигматизация заставляет людей скрывать свой ВИЧ-статус при общении с другими, а также является основой проявления дискриминации и нарушений прав человека.

Исследование отношения к ЛГБТ среди сотрудников ключевых социальных сервисов пяти стран региона ВЕЦА, проведенное ЕКОМ в 2017 году, показало, что у 48% опрошенных медицинских работников, 67% социальных работников и 6% полицейских в близком окружении есть люди с гомо- и бисексуальной ориентацией. Однако, при этом, 17% опрошенных медработников и 84% полицейских утверждали, что гомосексуальность нельзя принимать в обществе. Болезнью и последствием психической травмы гомосексуальность назвали 6% опрошенных медицинских специалистов и 75% полицейских.

Именно поэтому наш модуль предназначен для тренеров, тренерок и тренерских групп, которые планируют работать с медицинскими работниками, государственными служащими и правоохранительными органами.

Общая идея всего модуля — это демонстрация людям, от которых зависит жизнь и здоровье других людей, того, как стигматизация и дискриминация могут повлиять на жизнь конкретного человека. Как негативное отношение врача может привести к риску инфицирования ВИЧ, как предубеждение полицейского может помешать расследованию преступления, как одно решение государственного чиновника может подвергнуть риску тысячи людей в его городе. И как они, будучи на своих рабочих местах, могут в корне изменить эту ситуацию.

В этом методическом пособии вы найдете три однодневных тренинга. Каждый из них желательно адаптировать к национальным реалиям, а также потребностям и ожиданиям участников и участниц, но мы надеемся, что разработанные нами упражнения и презентации будут полезны и эффективны для ваших тренингов.

Также в этом модуле вы увидите, возможно, несколько непривычное для себя написание знакомых слов, например, «клиенты(-ки)» и «пациенты(-ки)». Так как ЕКОМ, а также авторки данного пособия придерживаются идеи равенства и недискриминации, в этом тренинговом модуле феминитивы используются наравне с маскулинитивами. Использование гендерно-чуткой лексики способствует видимости женщин в социальной и языковой

среде, а также противодействует гендерному неравенству. Поэтому в пособии вы найдете такие формулировки, как: «участники и участницы», «активисты и активистки», «тренера и тренерки», «представители и представительницы», «материнство и отцовство», «секс–работники и секс–работницы». А пользуетесь ли вы феминитивами? Мы предлагаем вам попробовать.

Мы выражаем огромную признательность и благодарность людям, которые принимали участие в разработке данного тренингового модуля и уверены, что он будет полезным для неправительственных организаций, которые работают в сфере противодействия дискриминации и формирования толерантности по отношению к геем, другим МСМ и транс* людям.

Мы надеемся, что благодаря обучению государственных служащих, тысячи геев, МСМ и транс* людей, будут иметь постоянный и свободный доступ к услугам по профилактике и лечению ВИЧ-инфекции, а также будет способствовать улучшению ситуации с правами ЛГБТ в Центральной и Восточной Европе, и Центральной Азии.

2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА И ИНСТРУКЦИЯ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ТРЕНИНГОВОГО МОДУЛЯ

Тренинговый модуль состоит из 3 отдельных тренингов, каждый из которых предназначен для одной из следующих целевых аудиторий.



должностные лица, принимающие решения: представители и представительницы Министерств Здравоохранения; участники и участницы Становых координационных комитетов по противодействию распространения ВИЧ-инфекции, туберкулеза и других социально-опасных заболеваний; лица, которые планируют и/или администрируют программы в сфере здравоохранения; специалисты и специалистки городских и областных отделов здравоохранения.



высший, средний и младший медицинский персонал (врачи, фельдшеры, медсестры, акушеры, лаборанты, медрегистраторы, санитары, сиделки и т.д.), а также администрация медицинских учреждений, в том числе кожнодиспансеров, Республиканских и городских центров по профилактике ВИЧ/СПИД;



представители и представительницы правоохранительных органов — сотрудники и сотрудницы Министерств внутренних дел (МВД), Министерств Юстиции и прокуратуры, а также сотрудники департаментов по противодействию насилию, защите прав и свобод человека, патрульные полицейские, следователи, участковые и т.д.

ДЛИТЕЛЬНОСТЬ КАЖДОГО ТРЕНИНГА: 1 день (09:00 - 18:00)

ОПТИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ(-ИЦ): 15-18 человек

Необходимые материалы: регистрационная форма участников(-иц) мероприятия, бейджи, клей, листы для флипчарта, бумага А4 (белая и цветная), фломастеры, маркеры, карандаши, стикеры, скотч, ножницы, таблички с фразами «миф»/«факт», мягкий мячик.

Оборудование: флипчарт, проектор, компьютер, электронный носитель с презентациями.

Раздаточные материалы: блокноты, ручки, программа для участников(-иц), анкеты оценки уровня знаний и форма оценки эффективности и качества тренинга.

Методы и инструменты работы на тренинге: анкетирование, презентация, мини-лекции, индивидуальная и групповая работа, дискуссия, дебаты, «мозговой штурм», ситуационные задачи, ролевая игра, упражнения-разминки.

Структура тренингового модуля выстроена следующим образом: первый (базовый) теоретико-практический блок является общим для каждого из тренингов и содержит в себе базовую информацию о стигматизации и дискриминации.



Вторая часть тренинга является узко специализированной и предназначена только и исключительно для одной из перечисленных выше целевых аудиторий. Таким образом каждый из трех тренингов, будет состоять только из 2 теоретико-практических блоков. Например, для патрульной полиции это будет блок 1 и 4.

Примеры отдельных программ для участников и участниц представлены в виде приложений и находятся в конце данного модуля (см. приложения 7,8,9).

СОДЕРЖАНИЕ ТРЕНИНГОВОГО МОДУЛЯ

| № | Должностные лица, принимающие решения | Медицинский персонал | Правоохранительные органы |
|--------|---|---|---|
| Цель | Повышение уровня знаний государственных служащих по вопросам прав человека для укрепления равенства и противодействия стигматизации и дискриминации. | | |
| Задачи | Предоставить государственным служащим базовую информацию по вопросам соблюдения прав человека, а также рассмотреть случаи проявления стигматизации и дискриминации по отношению к геям, другим МСМ и транс* людям. | | |
| | Рассмотреть лучшие мировые практики в сфере предотвращения и противодействия дискриминации со стороны должностных лиц. Определить, каким может быть вклад государственных служащих в противодействие стигматизации и дискриминации. | Повысить уровень информированности и соблюдения принципов толерантности и недискриминации со стороны специалистов(-ок) сферы здравоохранения, в частности в сфере предоставления ВИЧ-услуг. | Повысить уровень информированности правоохранительных органов о преступлениях и насильственных действиях по мотивам ненависти, основанных на сексуальной ориентации или гендерной идентичности. |

ТЕОРЕТИКО - ПРАКТИЧЕСКИЕ БЛОКИ

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Стигматизация и дискриминация |  |  |  |
| 2 | Полномочия органов государственной власти в сфере противодействия дискриминации |  | | |
| 3 | Толерантность и политкорректность в работе медицинских учреждений | |  | |
| 4 | Равенство, недискриминация и противодействие преступлениям на почве ненависти в работе правоохранительных органов | | |  |

Тренинговый модуль содержит теоретическую часть и практические упражнения, однако, прежде, чем приступить к проведению тренингов, мы настоятельно рекомендуем изучить следующие темы:

- ✔ наличие или отсутствие (анти)дискриминационного законодательства в своей стране;
- ✔ ратифицированы ли в вашей стране основные международные договора и конвенции относительно прав человека и противодействия дискриминации;
- ✔ актуальная статистика относительно преступлений и насильственных действиях на почве ненависти, основанных на сексуальной ориентации или гендерной идентичности;
- ✔ отчеты неправительственных организаций относительно нарушений прав геев, других МСМ и транс* людей в своем регионе/стране/городе.

В тренинговом модуле представлено большое количество примеров случаев нарушений прав человека, дискриминации и преступлений на почве ненависти в отношении ЛГБТ из-за их сексуальной ориентации и/или гендерной идентичности. Все представленные ситуации имели место быть, а информация о них была взята из открытых официальных источников:

- ✔ СМИ, интернет, социальные сети;
- ✔ отчетов неправительственных организаций в сфере защиты прав ЛГБТ-людей в Армении, Беларуси, Кыргызстане, Таджикистане, России и Украине;
- ✔ докладов Human Rights Watch относительно ситуаций с правами ЛГБТ в России, Казахстане, Кыргызстане и Чечне;
- ✔ публикаций Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе;
- ✔ а также практического тренерского опыта авторок данного модуля, при работе с государственными служащими, правоохрнительными органами и работниками(-цами) сферы здравоохранения.

3. АББРЕВИАТУРЫ И УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ

| | |
|-----------------|---|
| ВИЧ | вирус иммунодефицита человека |
| ВОЗ | Всемирная организация здравоохранения |
| ЕКОМ | Евразийская коалиция по мужскому здоровью |
| ЕКПЧ | Европейская конвенция по правам человека |
| ЖСЖ | женщины, практикующие секс с женщинами |
| ЛГБТ | лесбиянки, геи, бисексуальные и транс* люди |
| ЛГБТИ | лесбиянки, геи, бисексуалы, транс* люди и интерсекс |
| ЛЖВ | люди, живущие с ВИЧ |
| ЛУН | люди, употребляющие наркотики |
| МСМ | мужчины, практикующие секс с мужчинами |
| МЗ | Министерство здравоохранения |
| НПО | неправительственная организация |
| ПАП-тест | тест, с помощью которого можно определить предраковые или раковые клетки во влагалище и шейке матки |
| СОГИ | сексуальная ориентация и гендерная идентичность |
| СР | секс-работницы и секс-работники |
| ЦВЕЦА | Центральная и Восточная Европа и Центральная Азия |
| МКБ-10 | Международная классификация болезней, 10-й пересмотр |
| MtF | трёхбуквенная аббревиатура, которая обозначает Male-to-female (транссексуальная женщина) |
| Транс* | это зонтичный термин, который обозначает людей на разной стадии трансгендерного перехода или отказавшихся от него, а также все небинарные идентичности внутри спектра гендерных идентичностей |

4. ПРОГРАММА

| № | Тайминг | Содержание сессии | Примечания |
|--|-------------|---|---|
| Теоретико-практический блок 1 «Стигматизация и дискриминация» Обязателен для всех целевых аудиторий | | | |
| 1 | 9:00-10:00 | Вступительная часть. Регистрация участников(-иц). Приветствие и представление тренеров(-ок). Упражнение на знакомство «Соцсеть». Упражнение на сбор ожиданий «Бабочки». Принятие правил работы в группе. Заполнение дотренинговых анкет. | Приложение 1 Приложение 2, 3 или 4 (в зависимости от ЦГ) Приложение 10 |
| 2 | 10:00-11:00 | Презентация «От стереотипов к дискриминации». Упражнение «Мифы и факты о СОГИ». | Презентация 1 |
| 3 | 11:00-11:30 | Перерыв на кофе/чай | |
| 4 | 11:30-13:00 | Презентация «Дискриминация: определение, формы и признаки». Упражнение «Личный опыт». Упражнение «Определите явление». | Презентация 1 |
| 5 | 13:00-14:00 | Перерыв на кофе/чай | |
| Теоретико-практический блок 2 «Полномочия органов государственной власти в сфере противодействия дискриминации» Целевая аудитория: должностные лица, принимающие решения. Представители и представительницы Министерств Здравоохранения, участники и участницы Становых координационных комитетов по противодействию распространения ВИЧ-инфекции, туберкулеза и других социально-опасных заболеваний, лица, которые планируют и/или администрируют программы в сфере здравоохранения. | | | |
| 6 | 14:00-15:00 | Упражнение «Найди своих». Презентация «Права человека и лучшие мировые практики противодействия дискриминации». | Презентация 2 |
| 7 | 15:00-15:30 | Перерыв на кофе/чай | |
| 8 | 16:00-17:30 | Упражнение «Я-художник, я так вижу!» Мини-лекция «Системный подход к преодолению дискриминации». Практическое упражнение «Мероприятия по противодействию дискриминации». Упражнение «Дискриминация & ВИЧ». | |
| 9 | 17:30-18:00 | Подведение итогов тренинга Заполнение послетренинговых анкет оценки уровня знаний, а также форм оценки эффективности и качества тренинга. Упражнение «Анаграмма». Вручение сертификатов и официальное завершение тренинга. | Приложение 2 Приложение 6 |

Теоретико-практический блок 3

«Толерантность и политкорректность в работе медицинских учреждений»

Целевая аудитория: высший, средний и младший медицинский персонал (врачи, фельдшеры, медсестры, акушеры, лаборанты, медрегистраторы, санитары, сиделки и т.д.), а также администрация медицинских учреждений, в том числе Республиканских и городских центров по профилактике ВИЧ/СПИД.

| | | | |
|---|-------------|---|------------------------------|
| 6 | 14:00-15:00 | Упражнение «Как я хочу, чтобы ко мне относились?» Презентация «Профессиональная этика и толерантность: предоставление качественных услуг геям, МСМ и транс* людям». Упражнение «Факторы риска и их последствия». | Презентация 3 |
| 7 | 15:00-15:30 | Перерыв на кофе/чай | |
| 8 | 16:00-17:30 | Упражнение «Перейди на другую сторону». Презентация «Политкорректная лексика и толерантность в сфере здравоохранения, в частности в сфере ВИЧ-услуг». Упражнение «Ситуационные задачи». | Презентация 3 |
| 9 | 17:30-18:00 | Подведение итогов тренинга Заполнение послетренинговых анкет оценки уровня знаний, а также форм оценки эффективности и качества тренинга. Упражнение «Базовый набор толерантного медицинского работника(-цы)». Вручение сертификатов и официальное завершение тренинга. | Приложение 3 Приложение 6 |

Теоретико-практический блок 4

«Равенство, недискриминация и противодействие преступлениям на почве ненависти в работе правоохранительных органов»

Целевая аудитория: представители и представительницы правоохранительных органов. Сотрудники и сотрудницы Министерств внутренних дел (МВД), Министерств Юстиции и прокуратуры, а также сотрудники департаментов по противодействию насилию, защите прав и свобод человека, патрульные полицейские и т.д.

| | | | |
|---|-------------|---|------------------------------|
| 6 | 14:00-15:00 | Презентация «Принципы равенства и недискриминации в работе правоохранительных органов». Упражнение «Герои и героини». | Презентация 4 |
| 7 | 15:00-15:30 | Перерыв на кофе/чай | |
| 8 | 16:00-17:30 | Презентация «Преступления на почве ненависти». Упражнение «Фотофиксация». | Презентация 4 |
| 9 | 17:30-18:00 | Подведение итогов тренинга Заполнение послетренинговых анкет оценки уровня знаний, а также форм оценки эффективности и качества тренинга. Упражнение «Личный багаж». Вручение сертификатов и официальное завершение тренинга. | Приложение 4 Приложение 6 |

5. ВСТУПИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ



ДЛИТЕЛЬНОСТЬ 60 минут



ЦЕЛЬ

Знакомство и установление контакта между участниками и участницами, а также тренерской командой, создание комфортной атмосферы, определение круга вопросов, задач и правил работы на тренинге, предоставление информации относительно логистических и организационных вопросов.

ОПИСАНИЕ СЕССИИ



1 РЕГИСТРАЦИЯ УЧАСТНИКОВ(-ИЦ)

Прежде, чем начать тренинг, попросите всех участников и участниц заполнить регистрационную форму. (Приложение 1. Пример регистрационной формы).



2 ПРИВЕТСТВИЕ И ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ТРЕНЕРОВ(-ОК) И ОФИЦИАЛЬНОЕ ОТКРЫТИЕ ТРЕНИНГА

Здравствуйте, уважаемые участники и участницы. Мы рады приветствовать вас на нашем тренинге, проведение которого стало возможным благодаря ... (перечислите и поблагодарите организаторов и спонсоров мероприятия). Меня зовут ... и я являюсь ...

Примечания для тренерской команды: каждый тренер(-ка) представляются отдельно. Необходимо назвать свое полное имя и фамилию и предоставить краткую информацию о должности, экспертизе и тренерском опыте. Также важно озвучить участникам и участницам цели и задачи тренинга.



3 УПРАЖНЕНИЕ НА ЗНАКОМСТВО «СОЦСЕТЬ»

Необходимые материалы: шаблон странички профессионально ориентированной социальной сети (Приложение 10) и материалы для творчества.

Задачи: познакомить участников(-иц) между собой, а также предоставить возможность создания базы контактов, которые могут быть полезны участникам и участницам в процессе их дальнейшей профессиональной деятельности.

Процедура проведения: тренер(-ка) предлагает участникам(-цам) заполнить шаблон личной странички социальной сети, в которых была бы отражена самая важная на их взгляд информация о себе. Время для подготовки 5-10 мин. Это могут быть как формальные, так и неформальные данные. Например:

- имя и фамилия или только имя, которое является предпочтительным;
- сфера профессиональной деятельности или увлечений;
- личные контакты (электронный адрес, телефон) по желанию;
- личный логотип, значимый символ;
- слоган или фраза, которая наиболее ярко отражает личные убеждения;
- рисунки, иллюстрации, вырезки из журналов или газет.

Рекомендации тренерской команде: обратите внимание участников(иц) на вопросы, связанные с сохранением и распространением личной информации. Если кто-то не хочет предоставлять личные контакты, лучше их не презентовать.

После того, как все участники(-цы) выполнят задание, попросите каждого и каждую из них представиться (по кругу или по желанию). Затем разместите все профили на стенах по всему периметру зала и предложите группе:

- ознакомиться с профилями других участников(-иц);
- поставить «лайк» с помощью рисования символа в виде сердца или при помощи самоклеющихся наклеек около пунктов, которые им понравились или с которыми они согласны;
- оставить комментарии.

После выполнения этого задания, тренерская команда раздает бейджи, маркеры и просит всех написать свое имя на бейдже – так, как они хотели бы, чтобы к ним обращались во время тренинга.

4 УПРАЖНЕНИЕ НА СБОР ОЖИДАНИЙ «БАБОЧКИ»

Необходимые материалы: вырезанные из цветной бумаги бабочки разной формы и цвета, нарисованное на флипчарте поле или большой цветок, клей, программа тренинга.

Для создания бабочек можно использовать следующие шаблоны.



Задачи: установить, с какими ожиданиями приехали ученики(-цы) на тренинг, а также откорректировать, если они не соответствуют теме тренинга.

Процедура проведения: нужно раздать всем участникам(-цам) по 1 бабочке и задать вопрос «Знаете ли вы, что означает символ бабочки?». После нескольких вариантов, если не прозвучал правильный ответ, рассказать о том, что 1 марта, каждый год, в Международный День Противостояния Дискриминации, люди во всех уголках мира объединяются под лозунгом «Раскройся и протяни руку помощи» для того, чтобы отпраздновать разнообразие и отвергнуть дискриминацию во всех её проявлениях.

В 2014 году исполнительный директор Объединенной программы ООН по ВИЧ/СПИДу Мишель Сидибэ заявил, что кампания под лозунгом «Ноль дискриминации!» будет проведена во всем мире. Она призвана напомнить о праве каждого человека прожить полноценную жизнь с достоинством — независимо от того, как он/она выглядит и кого он/она любит.

Символом нулевой дискриминации является изображение бабочки, которая широко признана как символ преобразований.

После этого попросите группу просмотреть программу тренинга и написать на бабочке от одного до трех конкретных вопросов, ответы на которые им бы хотелось получить в результате обучения на тренинге.

Дайте участникам и участницам несколько минут подумать и зафиксировать свой вопрос на бабочке. Потом попросите каждого участника подойти к флипчарту с заранее подготовленным рисунком цветка, озвучить свое ожидание и приклеить бабочку в любом месте.

Примечание для тренерской команды: помните о том, что ожидания важно учитывать в процессе тренинга. Может оказаться, что часть ожиданий совершенно «выпадает» из тренинга. Если вы точно знаете, что не сможете каким-то из них уделить внимание, обязательно расскажите об этом участникам(-цам).


5 ПРИНЯТИЕ ПРАВИЛ РАБОТЫ В ГРУППЕ


Необходимые материалы: флипчартная бумага, маркеры.


Задачи: выработать общий свод правил, которыми будет руководствоваться группа и тренерская команда для продуктивной работы во время тренинга и которые будут способствовать достижению целей и задач тренинга, а также помогут конструктивному развитию групповой динамики.


Процедура проведения: совместно с участками(-цами) тренерская команда формулирует и фиксирует на листе флипчарта правила тренинга. Правила предлагаются в произвольном порядке самими участниками. Тренера добавляют от себя необходимые правила, которые не были предложены группой.


РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРАВИЛ







 **Телефоны** — на вибро-режим;

 **Обращение на «ты» (по имени) или на «вы».** Важно принять одну форму. Мы рекомендуем для создания климата доверия в группе, предложить обращаться друг к другу на «ты», включая также тренерскую команду. Это психологически уравнивает всех, в том числе и ведущего, независимо от возраста, социального положения, жизненного опыта, и способствует раскрепощению участников тренинга;

 **Общение по принципу «здесь и теперь»/ «здесь и сейчас».** Во время тренинга все говорят только о том, что волнует их именно сейчас, и обсуждают то, что происходит с ними в группе;

 **Конфиденциальность всего происходящего.** Все, что происходит во время тренинга, ни под каким предлогом не разглашается и не обсуждается вне тренинга. Это касается личной, а не теоретической информации. Это поможет участникам тренинга быть искренними и чувствовать себя свободно. Благодаря этому правилу участники смогут доверять друг другу и группе в целом;

 **«Фотосъемка по желанию»** — каждый участник(ца), принимающие участие в обучающем мероприятии, должны дать свое согласие на фотографирование, а также на дальнейшее использование фотоматериалов со стороны организаторов (например, в публикациях, на сайте организации или официальной страничке в социальных сетях). В ситуации, когда кто-то из участников(иц) заявляет о нежелании фотографироваться, тренерская команда должна обозначить этого человека для фотографа и других участников(иц), например, приклеив на бейдж какой-то условный символ или запрещающий знак;

-  **Толерантность/Уважение** — взаимное уважение, доброжелательность, и терпимое отношения к мнениям и точкам зрения других людей, а также к разнообразию современного мира;
-  **«Индивидуальный свободный вход/выход»** — каждый участник или участница могут выйти во время сессии, если в этом есть острая необходимость, однако делают это по очереди, а не парами, тройками или группами;
-  **«Один микрофон»** — говорим по очереди;
-  **«Я-высказывания»** — говорим от своего имени. Безличные слова и выражения типа «Большинство людей считают, что...», «Некоторые из нас думают...» заменяем на «Я считаю, что...», «Я думаю...», «Мне кажется...» и т.д.;
-  **Тайминг** — каждая сессия начинается и заканчивается строго в соответствии с таймингом;
-  **«Тренерское СТОП»** — в ситуации, если дискуссия ушла в другое русло или обсуждение становится слишком эмоциональным, тренерская команда может воспользоваться этим правилом и прекратить дальнейшее обсуждение.

Обсудите с группой каждый из пунктов и если они согласны, с предложенными правилами, попросите их подойти и поставить свою подпись на флипчарте. После чего разместите правила на видном месте и перейдите к следующему этапу тренинга.

6 ЗАПОЛНЕНИЕ ДОТРЕНИНГОВЫХ АНКЕТ

Тренерская команда раздает каждому участнику(-це) экземпляр анонимной анкеты оценки уровня знаний до тренинга (Приложение 2, 3, 4. Анкеты оценки уровня знаний разработаны отдельно для каждой целевой аудитории). Участники(-цы) должны отметить все правильные, по их мнению, варианты ответов на вопросы анкеты. Обратите внимание группы на то, что возможен только 1 правильный ответ. Также скажите о том, что это не экзамен и если они чего-то не знают, то это хорошо, ведь они находятся здесь именно для того, чтобы учиться.

Необходимые материалы: анкета оценки уровня знаний до тренинга.

6. ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧЕСКИЙ БЛОК 1 «ОТ СТЕРЕОТИПОВ К ДИСКРИМИНАЦИИ»



ЦЕЛЬ

Предоставить информацию о том, каким образом стереотипы влияют на принятие решений и становятся причиной дискриминации.

СОДЕРЖАНИЕ СЕССИИ

1

ПРЕЗЕНТАЦИЯ «ОТ СТЕРЕОТИПОВ К ДИСКРИМИНАЦИИ» (ПРЕЗЕНТАЦИЯ 1)

Длительность: 20 минут.

Задачи: дать определение понятий «стереотип», «стигма», «стигматизация», «дискриминация», «толерантное отношение»; проанализировать причины возникновения этих явлений.

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ЛЕКЦИИ

Стереотип — устойчивое, упрощенное представление о ком-либо или чем-нибудь.

Впервые термин «стереотип» использовал классик американской журналистики Уолтер Липпман в 1922г. в книге «Общественное мнение». Этим словом он попытался описать метод, с помощью которого общество пытается категоризировать людей. Как правило, общественное мнение просто ставит «штамп» на основании некоторых характеристик. Стереотип, как готовая схема восприятия, позволяет человеку сократить время реагирования на изменяющиеся условия окружающего мира.

Стереотипы являются составной частью массовой культуры. Они могут формироваться на основе возраста, пола, расы, профессии и национальности и других признаков. Наличие стереотипов не является виной человека. Они есть у каждого из нас, и это — естественный способ познания мира. Человеческий мозг устроен таким образом, что он постоянно классифицирует все, с чем он сталкивается в реальной жизни. Когда у нас не хватает информации о каком-то предмете, мы относим его к определенной категории и автоматически приписываем ему определенные качества.

Стереотипы бывают: **позитивные, нейтральные** или **негативные**.

Позитивный стереотип: «Идеальный друг для любой женщины — это мужчина-гей»

Нейтральный стереотип: «Все геи — творческие люди»

Негативный стереотип: «Гомосексуалы являются переносчиками ВИЧ/СПИДа»

Негативные стереотипы, как правило, формируют негативное отношение к целым социальным группами. Негативный стереотип называется предубеждением.

ЧТО ТАКОЕ ПРЕДУБЕЖДЕНИЯ?

Это социальная установка с искаженным (часто негативным) содержанием, вследствие чего человек воспринимает некоторые социальные объекты в искаженном виде.

Это неоправданная негативная установка, препятствующая адекватному восприятию личности, явления, сообщения или действия.

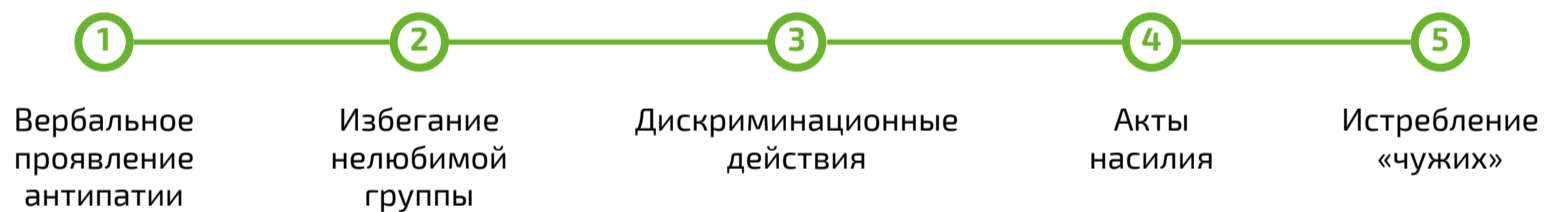
Американский психолог, разработчик теории черт личности, Гордон Олпорт (1897-1967) в своей книге «Природа предрасположенностей» (1954 г.) выделил следующие проявления антипатии:

- «нехорошие» мысли,
- чувство нелюбви,
- неприязнь,
- отвращение,
- презрение,
- дискриминационные или насильственные действия.

ПО ОТНОШЕНИЮ К КОМУ ЧАЩЕ ВСЕГО ПРОЯВЛЯЮТСЯ ПРЕДУБЕЖДЕНИЯ?

- этническим и расовым группам;
- религиозным объединениям;
- людям определенного пола/гендера;
- людям определенного возраста;
- к гомо- и бисексуальным и транс* людям;
- к людям, имеющим проблемы со здоровьем;
- людям «непрестижных» профессий;
- людям, живущим с ВИЧ;
- представительницам и представителям какой-либо идеологии;
- другим социальным «меньшинствам».

СТАДИИ ПРОЯВЛЕНИЯ ПРЕДУБЕЖДЕНИЙ



Можете ли Вы привести примеры из истории таких «групп-мишеней»?

Евреи, ромы, гомосексуалы.

ЧТО ТАКОЕ СТИГМА?

Стигма (stigma) по-латыни означает «признак, клеймо позора, открытая рана» и происходит от греческого «укол», «ожог», «клеймо». В Древней Греции термин «стигма» (греч. Stigma — клеймо, пятно) употребляли для наименования телесных признаков, демонстрировали то необычное или плохое в моральном статусе индивида. Вырезанные или выпеченные на теле человека знаки свидетельствовали о том, что их носитель — раб, преступник, предатель, то есть человек, который запятнал себя позором, тот, кого следует избегать, особенно в публичных местах. Сейчас этот термин широко используется, однако обычно означает не знак на теле, а указывает на какой-либо другой статус человека.

Понятие стигмы существует в различных отраслях: биологии, медицине, социологии, религии и истории. Нас с вами, в первую очередь, будет интересовать социальное значение понятия «стигма».

Ученые определяют стигму, как некий негативно оцененный обществом признак, определяющий статус человека и поведение окружения относительно него. Согласно руководству ЮНЕЙДС по терминологии, слово «стигма» означает клеймо или пятно, и служит для определения убеждений и/или поведения.

При этом процесс обесценивания, ведущий к существенной дискредитации какого-либо лица в глазах других людей называется *стигматизация*.

Какие чувства вы испытываете, когда видите человека с инвалидностью? (жалость, вину, страх, желание помочь...). Эти чувства иррациональны, так как Вы ничего не знаете о человеке, которого Вы видите, но, по умолчанию, Вы начинаете к нему относиться в соответствии с теми чувствами, которые возникли. Именно так и работает стигматизация, Вы автоматически как бы присваиваете «ярлык» разным людям и за этим ярлыком уже не видите человека, а только определенное качество. Такой же механизм часто сработает относительно сотрудников правоохранительных органов, женщин-водителей и т.д.

Стигма является социально сконструированным явлением, которое приводит к обесцениванию человека и оказывает негативное влияние на стигматизированных людей.

Многочисленные исследования в области стигматизации показывают, что в ситуации, когда люди считают какое-то отличие очень важным и на основании него приписывают людям какие бы то ни было отрицательные черты, впоследствии это может привести к тому, что появятся группы «мы» и «они».

У стигмы, как у медали есть две стороны, она может быть внешней и внутренней, в зависимости от того, направлена ли она на других людей либо на самого себя.

Внешняя стигма направлена извне на стигматизируемое лицо. Причем она может быть связана с принадлежностью человека к определенной группе, но может иметь и сугубо индивидуализированный характер. В случае внешней стигмы человек становится объектом стигматизации со стороны других людей, а формы проявления внешней стигмы могут быть различными: физическое насилие, моральное унижение, игнорирование и др.

Внутренняя стигма касается, прежде всего, чувств стыда, страха, тревоги, депрессии, комплекса неполноценности, личной вины и страха быть стигматизированным и дискриминированным. Возникает, когда человек интернализирует внешние реакции к себе.

Внутренняя стигма может проявляться в ощущении собственной ущербности, неполноценности, попытках доказать, что ты лучше, чем другие представители группы, что ты не такой «как они все», неспособности строить отношения с людьми, (не)принадлежащими к группе, страхе дискриминации со стороны других людей, чувстве беспомощности, отсутствии контроля над ситуацией, уверенности, что твое мнение и интересы не имеют значения и ни на что повлиять не могут.

Наиболее тяжелой является ситуация, когда человек подвержен одновременно внешней и внутренней стигме.

КАК ВОЗНИКАЕТ СТИГМА?

Общество устанавливает способы категоризации людей и определяет набор качеств, которые считаются нормальными и естественными для каждой категории. При первой встрече с незнакомцем первое впечатление о его внешности позволяет нам отнести его к той или иной категории и определить его качества, то есть «социальную идентичность».

КАК ВОЗНИКАЕТ СТИГМА?

Общество устанавливает способы категоризации людей и определяет набор качеств, которые считаются нормальными и естественными для каждой категории. При первой встрече с незнакомцем первое впечатление о его внешности позволяет нам отнести его к той или иной категории и определить его качества, то есть «социальную идентичность».

ВИДЫ ПРОЯВЛЕНИЙ СТИГМЫ

Культурная стигма — нормы и стандарты общества, согласно которым люди, принадлежащие к определенной группе, являются носителями определенных качеств.

Культурная стигма широко представлена в этническом контексте: «евреи — жадные», «русские — глупые», «украинцы — хитрые», «немцы — фашисты» и т.д.. В принципе, любой анекдот, да и сатира тоже — это высмеивание стигмы человека или целой социальной группы. А существует ли культурная стигма о Вашей национальности? Если да, то в каком утверждении она отражается?

Институциональная стигма — проявляется в дискриминационном отношении к людям с определенными характеристиками со стороны правительства, его представителей, органов и работников здравоохранения, некоторых представителей духовенства и бизнеса и других государственных и общественных институтов.

Личная стигма — личные предрассудки и представления о какой-то группе людей. Личная стигма не появляется сама по себе, она является прямым следствием институциональной и культурной стигматизаций. Она может никак не проявляться в повседневной жизни человека, если он не сталкивается с представителями стигматизируемой группы.

Межличностная стигма — ненависть, презрение, страх или смущение, которые проявляются при контактах со стигматизированной личностью или группой. Межличностная стигма может принимать различные формы: оскорбления, стигматизирующие слова и выражения, дискриминационные действия, насилие и т.д.. Но часто она имеет более скрытые, неявные формы: слишком сдержанный и холодный тон, избегание встреч, недоверие.

Примеры стигматизации в отношении геев, других МСМ, транс* людей и ЛЖВ:

- избегание рукопожатия во время приветствия с человеком, который живет с ВИЧ или имеет гомосексуальную ориентацию;
- разговор с человеком который живет с ВИЧ в медицинском учреждении только в маске;
- комментарии по отношению к транс* людям, например, «когда ты был женщиной, ты выглядел лучше» или вопросы из серии «зачем ты менял(а) пол, если тебе нравятся мужчины?» и т.д.
- фразы и выражения, связанные с социальным (не)принятием и (не)равноценностью гомо-сексуальных и гетеросексуальных союзов и т.д.

Примечание для тренерской команды: для лучшего понимания феномена стигма рекомендуем к просмотру видео «Arik Hartmann: Our treatment of HIV has advanced. Why hasn't the stigma changed?»

https://www.ted.com/talks/arik_hartmann_our_treatment_of_hiv_has_advanced_why_hasn_t_the_stigma_changed

Длительность: 40 минут.

Задачи: обсуждение с участниками(-цами) достоверных фактов, а также различных мифов, которые существуют в обществе относительно сексуальной ориентации и гендерной идентичности; актуализация знаний участников(-иц) по вопросам сексуальной ориентации и гендерной идентичности.

Необходимые материалы: таблички, на которых написано «миф» и «факт», для каждого участника(-цы).

Процедура проведения: у тренерской команды имеется список мифов и фактов о СОГИ. Они их зачитывают по очереди или демонстрируют на слайдах, а участники(-цы) должны с помощью таблички «миф» или «факт» проголосовать. Потом тренерская команда просит кого-то из участников(-иц) обосновать свое мнение, почему она или он так считает. Следует выбрать кого-то из тех, кто проголосовал за то, что это «миф» и кого-то из тех, кто выбрал «факт» на одно и то же утверждение.

Примечания для тренерской команды: после обсуждения каждого из утверждений, тренерская команда обязательно должна озвучить правильный ответ. Обратите внимание на то, что каждый раз нужно спрашивать разных участников(-иц), чтобы вся группа была включена в процесс. Кроме того, тренеры(-ки), должны хорошо владеть теоретической базой по данным темам и уметь аргументировать каждое утверждения.

Для этого мы рекомендуем к прочтению следующие публикации:

- PDF** «Мифы и факты о геях, лесбиянках и бисексуалах» В.Созаева
https://www.lgbtnet.org/sites/default/files/mify_i_fakty_o_geyah4.pdf
- PDF** «Ответы на непростые вопросы» Н.Вербицкой
<http://aph.org.ua/wp-content/uploads/2016/08/Otvety-na-neprostyle-voproisy.pdf>

ПЕРЕЧЕНЬ МИФОВ И ФАКТОВ О СЕКСУАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И ГЕНДЕРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ

| Утверждение | Миф | Факт |
|--|-----|------|
| Гомосексуальность и бисексуальность — это болезнь. | ☑ | |
| Все геи — женоненавистники, а лесбиянки — мужененавистницы. | ☑ | |
| Геи и лесбиянки — это «заблудившиеся души» людей, которые родились в теле не того пола. | ☑ | |
| Каминг-аут играет важную роль в процессе принятия своей сексуальной и гендерной идентичности. | | ☑ |
| Гомосексуалы — это люди с трагической судьбой и они обречены на одинокую старость. | ☑ | |
| Геи и лесбиянки появились не так давно, это стало возможным после сексуальной революции 60-70-х годов прошлого столетия. | ☑ | |
| Геи и лесбиянки могут иметь долгосрочные отношения. | | ☑ |

| | | |
|---|---|---|
| Гомосексуальные люди, воспитывая детей, прививают им сразу гомосексуальный образ жизни. | ✓ | |
| Гомосексуальность — это последствия пережитой в детстве травмы, например изнасилования или инцеста. | ✓ | |
| Гомосексуальные и транс* люди часто испытывают на себе социальную стигматизацию. | | ✓ |
| Гомосексуальных людей можно определить по внешнему виду. | ✓ | |
| Большое количество транс* людей принимают гормонотерапию без медицинской консультации, ориентируясь на опыт других транс* людей. | | ✓ |
| Гормонотерапия достаточно дорогостоящий процесс. | | ✓ |
| Геи и лесбиянки хотят совратить как можно больше гетеросексуальных людей. | ✓ | |
| Диагноз «расстройство половой идентификации», который, как правило, ставят транс* людям внесен в перечень заболеваний МКБ-10. | | ✓ |
| Все транс* люди хотят провести коррекцию пола и полностью изменить паспортный пол. | ✓ | |
| Гомосексуальные люди не могут иметь детей. | ✓ | |
| Геи и другие МСМ относятся к группам повышенного риска заражения ВИЧ-инфекцией. | | ✓ |
| Гомосексуальный образ жизни опасен для здоровья. Среди геев очень много самоубийств и злоупотребления алкоголем. | ✓ | |
| Лечение может изменить сексуальную ориентацию. | ✓ | |
| Гомосексуальные и транс* люди выбирает себе творческие профессии. | ✓ | |
| Геи - это мужчины, которые хотят сменить пол. | ✓ | |
| Сексуальное поведение может отличаться от сексуальной ориентации. | | ✓ |
| Религиозные фундаменталисты считают гомосексуальность грехом. | | ✓ |
| Гомосексуальность и педофилия взаимосвязаны. | ✓ | |
| Как правило, интерсекс людям с вариацией развития половых органов делают операцию по коррекции внутренних и внешних половых органов сразу после рождения. | | ✓ |

Геи и лесбиянки имеют точно такие же гражданские и социальные права, как гетеросексуальные люди.



Права ЛГБТ-людей в мире представлены по-разному — в одних странах можно официально зарегистрировать однополые отношения, в том числе с правом на усыновление/удочерение, в других — люди могут быть приговорены к смертной казни.



Трудовое законодательство должно защищать ЛГБТ от дискриминации на рабочем месте.



Лучший друг для женщины — это мужчина-гей.



Транссексуальность — просто «очередная дань моде». Пирсинг и волосы зелёного цвета уступили своё место операциям по смене/коррекции пола.



На человека может быть совершено нападение только из-за его/ее сексуальной ориентации и/или гендерной идентичности.



3

ПРЕЗЕНТАЦИЯ «ДИСКРИМИНАЦИЯ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ, ФОРМЫ И ПРИЗНАКИ» (ПРЕЗЕНТАЦИЯ 1)

Длительность: 30 минут.

Задачи: предоставить информацию относительно того, что такое дискриминация, как ее распознать и как ей противодействовать.

Для актуализации темы тренинга, проведите упражнение «мозговой штурм». Попросите группу назвать все ассоциации, которые у них возникают, когда они слышат слово «ДИСКРИМИНАЦИЯ».

Запишите все ответы на доске и попросите группу определить, является ли та или иная ассоциация позитивной, негативной или нейтральной, символически обозначив их «+», «-», «+/-». После чего, подведите итоги и перейдите к презентации теоретического блока.

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ЛЕКЦИИ

СХЕМА «ОТ СТЕРЕОТИПОВ К ДИСКРИМИНАЦИИ»

Негативные мысли и идеи — предубеждения.

Слова и выражение эмоций — стигматизация.

Стигматизация + власть = дискриминация (действие или бездействие из-за определенного (защищенного) признака).

При этом, слово «власть» следует понимать как возможность принимать решение относительно других людей, управлять или воздействовать на них, даже вопреки их желанию.

Например, кондуктор, который отказывается принять оплату за проезд у семьи ромов, при этом просит их покинуть общественный транспорт, нарушает не только свою должностную инструкцию и служебные полномочия, но и право данной группы на свободу передвижения на основании этнической принадлежности. Т.е. дискриминация — это стигматизация, которая стала действием или намеренным бездействием.

Например, намеренный отказ в предоставлении медицинской помощи бездомному человеку является не только нарушением «клятвы Гиппократата», но и дискриминацией на основании признаков, связанных с местом жительства, социальным статусом, материальным положением и т.д.

Дискриминация (discrimination) изначально слово в английском языке означало «улавливание разницы», теперь — «установление различий» между людьми по половым, расовым и другим признакам.

Дискриминация в широком смысле — несправедливое (относительно международных признанных стандартов в области прав человека) различие в отношении к людям на основании их действительной или мнимой принадлежности к определенной социальной группе либо на основании действительных или мнимых биологических, физических, социальных признаков.

Дискриминация — действие или бездействие, направленные на ограничение прав и свобод человека или социальной группы на основании какого-либо защищенного законом признака (биологического, физического или социального), который присущ этому человеку или группе.

Согласно руководству ЮНЕЙДС по терминологии, **дискриминацией** называют любую форму произвольного разграничения, исключения или ограничения, затрагивающего человека, обычно (но не только) на основании врожденной индивидуальной особенности или очевидной принадлежности к какой-либо конкретной группе (применительно к СПИДу речь может идти о подтвержденном или предполагаемом ВИЧ-положительном статусе человека), независимо от обоснованности таких мер. Термин «стигматизация и дискриминация» в настоящее время широко распространён в повседневной устной и письменной речи.

Основаниями для дискриминации могут выступать самые разные признаки:

- возраст;
- биологический пол;
- гендерная идентичность;
- расовая принадлежность;
- цвет кожи;
- национальная или этническая принадлежность;
- социальное происхождение;
- сексуальная ориентация;
- состояние здоровья, в частности положительный ВИЧ-статус;
- семейное состояние;
- политические убеждения;
- принадлежность к объединению граждан или определенной социальной группе;
- место жительства;
- имущественное состояние;
- род занятий;
- отношение к религии (религиозные убеждения);
- язык общения;
- внешний вид человека (в том числе рост и вес);
- и другие признаки, по которым люди могут отличаться от других.

ЧТО ЗНАЧИТ «ДРУГИЕ ПРИЗНАКИ»?





На основании практики Европейского суда по правам человека: **другие признаки** должны отражать определенную «персональную» характеристику (статус), по которой можно отличить лицо или группу лиц, и быть достаточно подобными к тем признакам, которые уже указаны в соответствующих нормах антидискриминационного законодательства, в частности быть **неотъемлемыми, врожденными, независящим от лица и почти или полностью неизменными характеристиками** (как, например, цвет кожи, пол или сексуальная ориентация) или касаться определяющих выборов личностной или групповой идентичности, как, например, религиозных или других убеждений.

Для установления этого признака необходимо задать вопрос: испытывал ли бы данный человек такое неблагоприятное отношение если бы он/она был(а) другого пола, национальности, возраста и т.д.?

Дискриминация означает необоснованное юридически и необоснованное объективными причинами неодинаковое отношение. Каждое такое действие является нарушением принципа одинакового отношения и является нарушением основных прав и свобод человека.

В своих проявлениях дискриминация имеет две основные формы: дискриминация де юре (или правовая), закрепленная в законах; и де факто (или неофициальная), укоренившаяся в социальных обычаях. Дискриминация де факто проявляется в тех ситуациях, когда доминирующая группа пользуется официально зафиксированными в нормативных актах преимуществами по отношению к меньшинству. В отличие от дискриминации де юре, которая может быть ликвидирована через изменение законодательной базы, дискриминацию де факто искоренить не просто, в силу того, что она существует долгое время и прочно коренится в обычаях или институтах общества, а зачастую даже не распознается его членами.

Для преодоления дискриминации в каждой стране существует свое **антидискриминационное законодательство**, которое может состоять из целого ряда нормативно-правовых актов:

-  отдельных статей конституции;
-  подписанных и ратифицированных международных документов;
-  отдельных антидискриминационных законов;
-  правок к существующим законам, документам и кодексам с упоминанием в перечне защищенных признаков;

Именно в этих документах должны быть перечислены те признаки, на основании которых в данной стране запрещена дискриминация. «Сексуальная ориентация и гендерная идентичность», как признак, может быть включен в основной перечень признаков, а может быть скрыт в формулировке «и другие признаки», либо не быть никаким образом упомянутым в документе.

4

УПРАЖНЕНИЕ «ЛИЧНЫЙ ОПЫТ»

Длительность: 30 минут.

Задачи: актуализация личного опыта каждого участника(-цы) тренинга, и развитие мотивации защищать свои права.

Инструкция для группы: я прошу вас вспомнить и записать одну ситуацию из вашей жизни, или жизни ваших близких, которую можно рассматривать как ситуацию дискриминации, когда вам отказали в услуге/трудоустройстве/аренде жилья и т.д. на основании вашего пола, возраста, семейного положения, религиозных убеждений, и тому подобное. Зачитывать не обязательно, только в случае если вы хотите поделиться своим опытом с группой.

Вопросы для обсуждения:

- ❓ Можно ли назвать описанное дискриминацией?
- ❓ Есть ли участники(-цы), которые не смогли ничего вспомнить/написать?

Рекомендации тренерской команде: необходимо акцентировать внимание на том, что бывают случаи в жизни каждого, когда права нарушаются, но это наша ответственность знать о своих правах и быть готовым их защищать.

ПРЕЗЕНТАЦИЯ «ДИСКРИМИНАЦИЯ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ, ФОРМЫ И ПРИЗНАКИ» (ПРОДОЛЖЕНИЕ)

ФОРМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ

Прямая дискриминация — это ситуация, когда с человеком обращаются хуже, чем с другим лицом, из-за наличия определенного признака.

Например, мужчине отказали в приеме на работу так как стало известно, что его имя и гендерная идентичность отличаются от паспортных.

Косвенная дискриминация — ситуация, когда практика, правило или критерий, которые применяются одинаково ко всем, влияют на определенных людей хуже, чем на других, из-за наличия у них защищенного признака.

Например, в ходе разговора о трудоустройстве задаются вопросы не связанные с характером данной работы, например, об истории и традициях страны. Таким образом, для лиц другой национальности это может быть особенно сложными ввиду незнания культуры данной страны.

Ущемление/притеснение/домогательства — это нежелательное для лица поведение, когда кто-то по отношению к нему/ней ведет себя пренебрежительно, оскорбительно или заставляет чувствовать его/ее униженным/ой.

Например, шутки во время перерывов на работе по отношению к феминному¹ молодому человеку из-за его внешности и манеры говорить.

Разумное приспособление — меры, направленные на устранение «барьеров» во всех общественных местах (рестораны, магазины, больницы, аптеки, государственные и неправительственные организации, и тому подобное) с установлением различного рода приспособлений, позволяющих людям с инвалидностью пользоваться услугами и реализовывать свои права, а также политики относительно религиозных обрядов, национальной одежды, политик материнства/отцовства и т.д. Отказ в разумном приспособлении — это дискриминация!

¹Феминность — это комплекс психологических и характерологических особенностей, традиционно приписываемых женщинам.

ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ

Положительная дискриминация означает, что государство применяет **некоторые временные** решения, предпринимает действия или вводит определенные правовые меры, имеющие **целью выравнивание возможностей лиц, принадлежащих к определенным группам меньшинств**. Например, стремясь к гендерному равенству, положительная дискриминация может охватывать целый спектр мер: от целенаправленных правительственных программ по продвижению женщин в профессиональной сфере до введения обязательных квот для женщин при приеме на работу, составлении списков кандидатов на выборах, и формировании органов исполнительной и законодательной власти.

Положительная дискриминация — политика или принцип, означающий предоставление преимуществ при трудоустройстве, продвижении по службе, получении образования, а также при выдвижении в выборные органы власти представителям групп, традиционно дискриминируемым по признаку пола, национальности, религии, сексуальной ориентации и т.д.

Преимущества позитивной дискриминации:

- ⊕ она гарантирует, что люди будут обеспечены доступом в различных сферах жизнедеятельности вне зависимости от пола, национальности, физических особенностей и т.д;
- ⊕ она помогает выровнять возможности для разных людей;
- ⊕ способствует формированию толерантного отношения в обществе по отношению к различным социальным группам.

Основные недостатки положительной дискриминации:

- ⊖ часто преимущество может отдаваться исключительно из-за наличия защищенного законом признака (пол, национальность и т.д.), а не по личностным или профессиональным качествам, что приводит к негативным последствиям, вне зависимости от наличия мотивации и навыков;
- ⊖ недооценивание достижений меньшинств, так как большинство людей могут ошибочно полагать, что успехи того или иного человека из меньшинства обусловлены положительной дискриминацией. Таким образом, угнетенные группы вынуждены гораздо больше учиться/работать, чтобы заслужить подлинное уважение и признание;
- ⊖ снижение ответственности со стороны меньшинств, например, в ситуации, когда студент из числа меньшинств может поступить в престижный университет с гораздо более низким баллом, чем все остальные, будет ли он прикладывать усилия, чтобы получить наивысшую оценку?

Множественная дискриминация — это дискриминация одного человека сразу по нескольким признакам. Например, гомосексуальная женщина с инвалидностью может сталкиваться с дискриминацией по признаку ее инвалидности, сексуальной ориентации, а также пола. А мужчина-гей может быть ЛЖВ, СР и/или ЛУН, в связи с чем также будет чувствовать на себе проявления множественной дискриминации.

Примечания для тренерской команды: важно объяснить любой целевой аудитории, что «признаки», а также определенный уровень власти есть абсолютно у каждого человека. Любой или любая из нас может столкнуться с дискриминацией или дискриминировать кого-то, так как в определенных жизненных обстоятельствах мы можем быть частью условного большинства, а в других — становимся частью условного меньшинства.

УПРАЖНЕНИЕ «ОПРЕДЕЛИТЕ ЯВЛЕНИЕ»

Длительность: 30 минут.

Задачи: закрепить понимание участниками(-цами) понятий «стереотипы», «предубеждения», «стигматизации», «дискриминации», на практике дать почувствовать разницу между ними.

Необходимые материалы: малярный скотч, на листах А4 напечатаны слова «стереотипы», «предубеждения», «стигматизации», «дискриминации».

Процедура проведения: при помощи малярного скотча визуально разделите пол тренингового зала на 4 сектора, в каждом из которых положите лист с одной из надписей. Тренеры(-ки) зачитывают явление, участники(-цы) должны перейти в один из квадратов, исходя из того, какой ответ они считают верным.

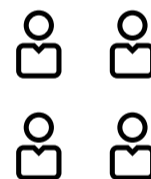
Вопросы для обсуждения:

- ❓ Трудно ли было оценить ситуацию?
- ❓ Можно ли однозначно охарактеризовать ситуацию?
- ❓ Остались у вас сомнения в озвученных примерах?
- ❓ Какая взаимосвязь между стереотипами и дискриминацией?

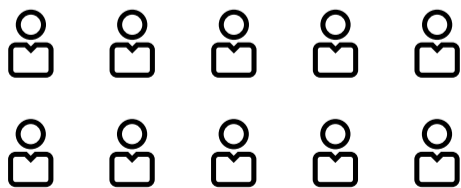
СТЕРЕОТИПЫ



ПРЕДУБЕЖДЕНИЯ



СТИГМАТИЗАЦИИ



ДИСКРИМИНАЦИИ

СИТУАТИВНЫЕ КАРТОЧКИ

| Пример | Расшифровка |
|---|-------------------------------|
| Отказ в предоставлении медицинской услуги после того, как медицинский работник узнал о гомосексуальной ориентации пациента(ки). | Дискриминация |
| Гомосексуальные люди не могут быть хорошими родителями. | Предубеждение |
| Выступления на площади с призывом к тому, чтобы все представители ЛГБТ проживали в одном районе города. | Стигматизация |
| Два парня хотели снять квартиру и нашли соответствующее объявление, договорилась о встрече с владельцем. Когда они встретились, владелец квартиры начал расспрашивать о том, где они работают, чем занимаются и кем является друг другу. Когда он узнал, что ребята являются партнерами, сразу сказал: «Я не хочу сдавать квартиру таким людям, как вы! Я не доверяю «голубым». | Стигматизация и дискриминация |
| Трансгендерную женщину не пускают в поезд, потому что фото и данные ее паспорта не соответствуют внешности. | Дискриминация |
| Отказ здороваться за руку с гомосексуальным мужчиной. | Стигматизация |
| Все геи и лесбиянки думают только про секс. | Стереотип |
| Утверждение, что все геи – феминны (женоподобны), а лесбиянки – маскулинны (мужеподобны). | Стереотип |
| Коллеги по работе стали подшучивать над мужчиной-геем, после того, как стало известно о его сексуальной ориентации. | Стигматизация |
| В хорошей семье не может быть ребенка гея или транс* человека. | Предубеждение |
| Убеждение в том, что у всех геев хороший вкус, и они прирожденные дизайнеры и модельеры. | Стереотип |
| Отказ в трудоустройстве для транс* людей. | Дискриминация |
| Контр-акция с протестами и лозунгами «Папа+Мама = ХОРОШО, Папа+Папа=ПЛОХО» | Стигматизация |

7. ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧЕСКИЙ БЛОК 2 «ПОЛНОМОЧИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ В СФЕРЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ»



ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

Должностные лица, принимающие решения. Представители и представительницы Министерств Здравоохранения, участники и участницы Становых координационных комитетов по противодействию распространения ВИЧ-инфекции, туберкулеза и других социально-опасных заболеваний, лица, которые планируют и/или администрируют программы в сфере здравоохранения.



ЦЕЛЬ

Проанализировать полномочия органов государственной власти и местного самоуправления, а также рассмотреть лучшие мировые практики в сфере предотвращения и противодействия дискриминации со стороны должностных лиц.

1

УПРАЖНЕНИЕ «НАЙДИ СВОИХ»

Длительность: 20 минут.

Задачи: актуализировать тему принятия/исключения одних людей другими на основании личных особенностей.

Необходимые материалы: стикеры с различными характеристиками.

Процедура проведения: объясните участникам(-цам), что сейчас они примут участие в игре, которая поможет им лучше понять тему этого модуля. Попросите участников(-иц) выстроиться в шеренгу спиной к Вам. Прикрепите на спине каждого участника по стикеру с одним или несколькими признаками: например, «черный, мягкий, полосатый», «белый, мягкий, в клеточку», «белый, твердый, в горошек» и обязательно прикрепите кому-то пустой листик, так называемую «белую метку». Задача участников объединиться в группы без слов. Количество признаков и комбинаций рассчитываются исходя из количества участников, но так, чтобы на 2 стикерах было не более 2 совпадений. После этого объясните правила игры. В течение 5 минут участники(-цы) должны объединиться в группы по какому-либо признаку. Задавать вопросы или разговаривать во время игры запрещается.

Обычно группы объединяются по какому-то 1 признаку, оставляя человека с «белой меткой» в одиночестве. Если в вашей группе распределение осуществится именно таким образом, заметьте, что вы не давали инструкций распределяться именно по такому принципу.

Вопросы для обсуждения:

- ❓ Почему вы выбрали именно этот путь объединения?
- ❓ Как вы чувствовали себя, присоединившись к группе?
- ❓ Как себя чувствовал человек с «белой меткой»?
- ❓ Сколько групп получилось в результате?
- ❓ Как нашли свою группу?
- ❓ Какой признак оказался более важным?
- ❓ Какие выводы можно сделать из этого упражнения?

ПРЕЗЕНТАЦИЯ «ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И ЛУЧШИЕ МИРОВЫЕ ПРАКТИКИ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ»

Видео «История прав человека»

<https://www.youtube.com/watch?v=pbVXur-kMTg&t=2s>

Дискриминация — во всех ее возможных формах и выражениях — является одной из наиболее распространенных форм нарушений прав человека и злоупотреблений правами.

Принципы равенства и недискриминации изложены во Всеобщей декларации прав человека (ВДПЧ): «Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах» (статья 1). Эта концепция равенства в достоинстве и правах укоренена в современной демократии таким образом, что государства обязаны защищать различные меньшинства и уязвимые группы от неравного обращения. В статье 2 закреплена свобода от дискриминации: «Каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, провозглашенными настоящей Декларацией, без какого бы то ни было различия».

Государства-члены Совета Европы также несут обязательства в отношении недискриминации в соответствии со статьей 14 Европейской конвенции о защите прав человека (ЕКПЧ).

Статья 14. Запрещение дискриминации. Пользование правами и свободами, признанными в настоящей Конвенции, должно быть обеспечено без какой бы то ни было дискриминации по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, принадлежности к национальным меньшинствам, имущественного положения, рождения или по любым иным признакам.

Кроме того, 4 ноября 2000 года, государства — члены Совета Европы подписали Протокол 12 к ЕКПЧ, разработанный для того, чтобы предоставить более сильное, отдельное право на равенство и общий запрет на дискриминацию содержит следующее положение: «Пользование любым правом, признанным законом, должно быть обеспечено без какой бы то ни было дискриминации...». Таким образом, данный Протокол расширяет сферу действия ЕКПЧ, поскольку он охватывает дискриминацию в отношении любого юридического права, даже если это право конкретно не содержится в Конвенции.

ПРОТОКОЛ 12 К ЕВРОПЕЙСКОЙ КОНВЕНЦИИ О ЗАЩИТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

| Страна | Подписание | Ратификация | Вступление в силу |
|-------------|------------|-------------|-------------------|
| Азербайджан | 11.12.2003 | | |
| Армения | 18.06.2004 | 17.12.2004 | 01.04.2005 |
| Беларусь | | | |
| Грузия | 11.04.2000 | 15.06.2001 | 01.04.2005 |
| Казахстан | | | |
| Кыргызстан | | | |

| | | | |
|-------------|------------|------------|------------|
| Македония | 11.04.2000 | 13.07.2004 | 01.04.2005 |
| Молдова | 11.04.2000 | | |
| Россия | 11.04.2000 | | |
| Таджикистан | | | |
| Украина | 11.04.2000 | 27.03.2006 | 01.07.2006 |

Актуальная информация относительно подписания, ратификации и вступления в силу протокола 12 по другим странам доступна по ссылке: https://www.coe.int/en/web/conventions/search-on-treaties/-/conventions/treaty/177/signatures?p_auth=0Kq9rtcm

Вопросы для обсуждения:

- ❓ Почему борьба за соблюдение прав человека так важна?
- ❓ Ратифицировала ли ваша страна Протокол 12 к ЕКПЧ?
- ❓ Против кого направлена ксенофобия в вашем обществе?
- ❓ Что такое "ксенофобия" и как она может быть связана с нарушениями прав человека?
- ❓ В каких сферах жизни геи, другие МСМ и транс* люди подвергаются дискриминации в вашей стране?
- ❓ Какие международные структуры и/или объединения работают в сфере защиты прав человека в странах ЦВЕЦА?

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ И АНТИДИСКРИМИНАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

1. Совет Европы.

Европейский Суд стал первым международным органом, который установил, что уголовное преследование в связи с сексуальной ориентацией нарушает права человека, и разработал самую давнюю и обширную прецедентную практику по вопросам сексуальной ориентации. Суд рассмотрел также несколько дел, связанных с усыновлением родителем-одиночкой.

В 2011 году Комиссар Совета Европы по правам человека опубликовал свой доклад о дискриминации по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности. В этом докладе приветствуется прогресс в сфере прав ЛГБТ в большинстве государств-членов, и заявляется, что «отношение в Европе к гомосексуальности, как к патологии и уголовному правонарушению, явно принадлежит к прошлому». В то же время в докладе отмечается, что сохраняется серьезная озабоченность в отношении многих сфер прав человека ЛГБТ, и это прежде всего касается прав трансгендерных лиц.

2. Организация Объединенных Наций.

Одним из основных инструментов борьбы с дискриминацией в системе ООН является Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, которая обязывает подписавшие ее государства искоренять расовую дискриминацию. Конвенция включает механизм индивидуальных жалоб, а за ее соблюдением мониторинг проводит Комитет по ликвидации расовой дискриминации (CERD) — орган независимых экспертов. Все государства-Стороны обязаны представлять Комитету регулярные доклады, а он, в свою очередь, излагает государству-Стороне свое видение проблемных областей и рекомендации в форме «заключительных замечаний». У Комитета имеется три дополнительных механизма, обеспечивающих его задачи в области проведения мониторинга: процедура раннего предупреждения, рассмотрение межгосударственных жалоб и рассмотрение индивидуальных жалоб. Существуют и другие Конвенции ООН, связанные с вопросами дискриминации в отношении конкретных групп, а именно — Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин или Конвенция о правах инвалидов.

3. Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ).

ОБСЕ — это региональная организация, занимающаяся вопросами безопасности, в состав которой входят 56 государств-членов с трех континентов, включая все государства-члены Совета Европы. ОБСЕ участвует также в борьбе со всеми формами расизма, ксенофобии и дискриминации, включая антисемитизм и дискриминацию в отношении христиан и мусульман. Одним из ее органов является Бюро по демократическим институтам и правам человека (БДИПЧ), расположенное в Варшаве, которое:

- ✓ собирает и распространяет информацию и статистические данные о преступлениях на почве ненависти;
- ✓ продвигает наилучшую практику в борьбе с нетерпимостью и дискриминацией;
- ✓ предоставляет помощь государствам-участникам в подготовке и пересмотре законодательства о преступлениях, совершенных на почве нетерпимости и дискриминации.

В рамках ОБСЕ имеется Верховный комиссар по делам национальных меньшинств, в полномочия которого входят выявление и работа по урегулированию на раннем этапе напряженности, связанной с вопросами национальных меньшинств.

4. Европейский Союз и политика, направленная против дискриминации.

В ЕС в соответствии со статьей 21.1 Хартии фундаментальных прав Европейского Союза, запрещается всякая дискриминация, а также имеется ряд антидискриминационных директив. Законодательство ЕС также требует, чтобы каждое государство-член имело отдельный национальный орган по вопросам равенства.

Однако, вопросы, связанные с отказом в предоставлении убежища беженцам, гибелью многих мигрантов на границах ЕС, исламофобией и депортацией ромов, по-прежнему разделяют членов Европейского Союза и являются пятном на его достижениях в усилиях по борьбе с дискриминацией. Угроза правам человека исходит и от политических партий, которые, находясь у власти, принимают *de facto* дискриминационное законодательство.

Все эти проблемы могут быть преодолены лишь благодаря комплексной политике, включая и молодежную политику в сфере недискриминации, борьбы с расизмом и нетерпимостью.

Вопросы для обсуждения:

- ❓ Какие государственные органы несут ответственность за борьбу с дискриминацией в вашей стране?
- ❓ Какие статьи в Конституции, законодательные акты или поправки к существующим законам направлены на борьбу с дискриминацией в вашей стране?
- ❓ Какие сферы жизнедеятельности затрагивает антидискриминационное законодательство Вашей страны?
- ❓ Существуют ли работающие механизмы защиты от дискриминации?

Существует ряд подходов к антидискриминационной деятельности, в том числе:

- юридическая деятельность по укреплению права на недискриминацию;
- образовательные программы, посвященные просветительно-информационной деятельности, направленной против механизмов предрассудков и нетерпимости, которые способствуют дискриминации и подавлению людей, а также поощрению многообразия и содействию толерантности;
- активизм со стороны гражданского общества, ставящий задачу добиваться осуждения дискриминации и стигматизации, бороться с преступлениями на почве ненависти и разжиганием ненависти, оказывать поддержку жертвам дискриминации и продвигать внесение соответствующих изменений в законодательстве;
- исследовательская деятельность.

Государственная политика относительно противодействия дискриминации должна быть направлена на:

- ✓ недопущение дискриминации;
- ✓ применение временных позитивных действий (например, введение квот);
- ✓ создание условий для своевременного выявления фактов дискриминации и обеспечения эффективной защиты лиц и/или групп лиц, пострадавших от дискриминации;
- ✓ просветительская деятельность и популяризация уважения ко всем людям независимо от определенных признаков, а также принятие и понимание разнообразия современного мира в условиях глобализационных процессах.

Кроме того, важной составляющей противодействия дискриминации является сотрудничество с общественными организациями по вопросам соблюдения принципов недискриминации.

В работе государственных органов власти и органов местного самоуправления, дискриминация может появиться в следующих ситуациях:

- Отношения между сотрудниками и сотрудницами;
- При предоставлении административных или иных услуг лицам, обращающимся в органы власти или местного самоуправления;
- В случае недоступности услуг для определенных лиц/групп лиц из-за определенных признаков;
- При отказе от разумного приспособления.

Примеры нарушения прав геев, других МСМ и транс* людей со стороны органов государственной власти и местного самоуправления:

- ⊘ отсутствие законодательства, защищающего интересы данных целевых групп;
- ⊘ нарушение прав на свободу собраний;
- ⊘ незаконные действия или бездействие органов власти;
- ⊘ нарушение прав на эффективную правовую защиту;

Пути по предотвращению дискриминации:

- 🚩 Разработка и внедрение внутренней политики и правил по предотвращению дискриминации, возможно, в нерабочее время;
- 🚩 Проведение обучающих мероприятий, которые касаются новых стандартов работы, ознакомление с новыми политиками и правилами, а также организация контроля за их надлежащим исполнением;
- 🚩 Проверка внутренних распоряжений, правил и инструкций, а также их соответствие принципам равенства и недискриминации;
- 🚩 Разработка и внедрение простой и прозрачной процедуры подачи и рассмотрения жалоб относительно дискриминации, о чем следует информировать лиц, которые обращаются за услугами.

При сотрудничестве с общественными организациями, органы государственной власти, а также местного самоуправления могут провести:

- анализ действующей нормативно-правовой базы или проектов нормативно-правовых актов (общественная экспертиза) и разработать нормы и правила, позволяющие органам государственной власти и местного самоуправления избегать дискриминации и неравного обращения в своей работе;
- обучение работников органов государственной власти и местного самоуправления соблюдением принципов недискриминации и равенства, предотвращения и противодействия дискриминации;
- сбор данных об индивидуальных случаях дискриминации и мониторинг ситуации в определенных сферах и/или по отдельным группам;
- социальные опросы и исследования;
- просветительскую деятельность, в частности, направленную на воспитание социальной толерантности и уважения к разнообразию, а также правовой осведомленности о возможностях защиты от дискриминации.

СОЦИАЛЬНАЯ ТОЛЕРАНТНОСТЬ

Словари определяют «толерантность» как терпимость к чужому образу жизни, поведению, чужим обычаям, чувствам, верованиям, мнениям, идеям.

В 1995 ЮНЕСКО была озвучена и утверждена Декларация принципов толерантности. Согласно ей, определение «толерантности» звучит, как терпимость и способность без агрессии, философски принимать поведение, мысли, способы самовыражения, образ жизни других людей.

Быть толерантным не означает отказываться от своих убеждений или принимать иное мировоззрение (образ жизни), а также не подразумевает навязывание своих убеждений другим людям.

Толерантность — это ценность и социальная норма гражданского общества, проявляющаяся в праве всех индивидов гражданского общества быть различными, обеспечении устойчивой гармонии между различными конфессиями, политическими, этническими и другими социальными группами, уважении к разнообразию различных мировых культур, цивилизаций и народов, готовности к пониманию и сотрудничеству с людьми, различающимися по внешности, языку, убеждениям, обычаям и верованиям (Определение ООН).

Толерантность может существовать только в тех случаях, когда человек пробует посмотреть на ситуацию глазами «другого». Также толерантность обеспечивается созданием символов, отвечающих общечеловеческим ценностям, таким как: права человека, демократия, мир.

Толерантность в действии — это:

- ✓ Проявление уважения к другим
- ✓ Применение положительной/нейтральной лексики
- ✓ Признание прав других
- ✓ Принятие других такими, какие они есть
- ✓ Сотрудничество на равных условиях
- ✓ Отказ от доминирования и насилия
- ✓ Терпимость к чужим мнениям, убеждениям, взглядам

3

УПРАЖНЕНИЕ «Я — ХУДОЖНИК, Я ТАК ВИЖУ!»

Длительность: 20 минут.

Задачи: исследовать понятия, имеющие отношение к толерантности и разницу восприятия одних и тех же слов разными людьми.

Необходимые материалы: список понятий, бумага и фломастеры для каждой команды.

Процедура проведения: объедините участников(-иц) в две группы. Дайте каждой группе несколько листов бумаги и фломастеры. Ведущий вызывает к себе по одному участнику(-це) от каждой группы и сообщает им слово-задание.

Участники(-цы) возвращаются в свои группы и молча рисуют это слово только на одном листе бумаги. Цель группы — догадаться, о каком слове идет речь. Группа, угадавшая слово первой, получает 1 балл. Проведите такое количество раундов, чтобы каждый участник(-ца) попробовал себя в роли того, кто рисует.

Примеры слов: гомосексуальность, транс* человек, расизм, миграция, ненависть, равенство, предубеждение, насилие, справедливость, культура, различия, внешность, страна, дискриминация, принятие, близость, лесбиянка, ксенофобия, страх, стереотип, гендер, реклама, домогательство, инвалидность, бездомность и т.д.

После завершения игры и подсчета баллов, попросите участников(-иц) выложить парами рисунки, которые были сделаны для одних и тех же понятий.

Вопросы для обсуждения:

- ❓ Как выглядят рисунки для одних и тех же понятий, в них больше общего или различного?
- ❓ Было ли трудно угадывать?
- ❓ Сложно ли было нарисовать такие непростые понятия?
- ❓ На что вы опирались, когда рисовали?
- ❓ Какие стереотипы проявились в ваших рисунках?
- ❓ Какие слова удались легче, какие — труднее?
- ❓ Почему разные люди рисуют одни и те же слова по-разному?

4

МИНИ-ЛЕКЦИЯ «СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ПРЕОДОЛЕНИЮ ДИСКРИМИНАЦИИ»

Длительность: 20 минут.

Задачи: представить модель «дом», которая может быть полезна при разработке и внедрении политик равенства и недискриминации в работе государственных служащих, а также органов местного самоуправления.

Рекомендации для тренерской команды: модель «дом» можно представить несколькими способами: нарисовать уже готовую схему на отдельном плакате; подготовить отдельные части конструкции и в процессе мини-лекции поэтапно наклеивать их на флипчарт; рисовать «дом» с нуля на самом тренинге, обсуждая каждую из частей или приготовить ее на 1 отдельном слайде. Выберите тот способ, который вам кажется самым лучшим.



1. Обеспечение механизмов управления — разработка и реализация системы мониторинга соблюдения принципов равенства и недискриминации, а также проведение независимого аудита на предмет разумного приспособления, а также наличия/отсутствия политик равенства. (Кто мог бы провести такой аудит? Что именно нужно проверить? Какие документы? На предмет чего? и т.д.);

2. Разработка политик и норм — формирование новых и корректировка существующих норм, политик и правил. Введение обязательного письменного ознакомления с действующими правилами.

3. Средства контроля и санкции — мониторинг случаев дискриминации, прозрачная процедура регистрации, а также открытые отчеты и статистика, в том числе с описанием практики применения санкций.

4. Образовательные программы — составление и реализация программ обучения, развития и повышения квалификации для персонала, а также ежегодный пересмотр программ обучения с целью сохранения их актуальности и эффективности и дальнейшая доработка программ при необходимости.

5. Поощрение многообразия в процессах найма сотрудников — пересмотр системы поиска и найма, обеспечение соответствия количества представителей расовых, национальных и этнических меньшинств, стремление к гендерному равенству, борьба со «стеклянным потолком»², разного рода позитивные действия и т.д.

6. Сотрудничество с НПО — формирование совместных рабочих групп, включающих, в том числе встречи с представителями групп, наиболее уязвимых к ВИЧ.

7. Механизмы коммуникации — обновление и распространение существующих правил поведения в публичной коммуникации, в том числе, публикациях в социальных медиа: социальных сетях, блогах, других платформах. Формирование и внедрение инструкции по мониторингу, предупреждению и оперативному реагированию официальных представителей на публикациях в СМИ и социальных медиа.

5 ПРАКТИЧЕСКОЕ УПРАЖНЕНИЕ «МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ ДИСКРИМИНАЦИИ»

Длительность: 20 минут.

Задачи: создать реалистичный план действий по противодействию дискриминации внутри организаций, которые являются органами государственной власти, с использованием системного подхода.

Необходимые материалы: листы флипчарта, цветные маркеры.

Процедура проведения: объедините группу в 7 команд, каждой из которых дайте по 1 уровню «дома». После чего, попросите каждую из команд обсудить и записать на листе флипчарта, что необходимо сделать и какие конкретно действия могут быть реализованы в направлении противодействия дискриминации в их организациях. После того, как команды справятся с заданием, проведите групповое обсуждение, дополните ответы команды своими рекомендациями и предложениями.

Вопросы для обсуждения:



- ❓ Как вы думаете, насколько этот план реалистичен?
- ❓ Какие из уровней «дома» заполнять было сложнее всего?
- ❓ Кто мог бы Вам помочь в написании реального плана действий?
- ❓ Что из предложенных идей Вы точно хотели бы реализовать?
- ❓ Какие сложности могут возникнуть при реализации данного плана?
- ❓ Как вы будете бороться с этими сложностями?
- ❓ Кто может быть Вашими союзниками в реализации этого плана?

² «Стеклянный потолок» — термин из теории гендерных исследований, введенный в начале 1980-х годов для описания невидимого и формально никак не обозначенного барьера («потолка» в карьере), ограничивающего продвижение женщин по служебной лестнице по причинам, не связанным с их профессиональными качествами.

УПРАЖНЕНИЕ «ДИСКРИМИНАЦИЯ & ВИЧ»

Примечание для тренерской команды.

Данное упражнение может быть проведено в двух разных форматах:

-  дебаты, рекомендуем этот вариант для опытных тренерских команд, которые обладают навыками модерирования дискуссий на острые темы, а также владеют высоким уровнем знаний в сфере профилактики, лечения, ухода и поддержки в связи с ВИЧ;
-  работа в малых группах, рекомендуем этот вариант проведения упражнения для начинающих тренерских команд и тех, кто не является экспертом либо эксперткой в области профилактики, лечения, ухода и поддержки в связи с ВИЧ.

Длительность: 20 минут.

ВАРИАНТ ПРОВЕДЕНИЯ 1

Задачи: обсудить, каким образом стигматизация и дискриминация влияют или не влияют на профилактику, лечение, уход и поддержку для геев, других МСМ и транс* людей в связи с ВИЧ.

Форма проведения: дебаты.

Процедура проведения: объедините группу в 2 малые подгруппы с помощью жребия, упражнения-разминки или условно разделив тренинговый круг на 2 половины. Вместе с участниками и участницами измените тренинговое пространство таким образом, чтобы команды находились друг напротив друга. Независимо от того, какую личную позицию занимают участники(-цы), их задача состоит в том, чтобы найти аргументы и факты в поддержку того утверждения, которое будет отстаивать их команда.

УТВЕРЖДЕНИЕ 1

Стигма и дискриминация не влияют на распространение ВИЧ

УТВЕРЖДЕНИЕ 2

Стигма и дискриминация являются основными факторами роста эпидемии ВИЧ среди геев, других МСМ и транс*людей

После того, как команды получают свое утверждение, предоставьте им 5 минут на подготовку, после чего переходите к групповым дебатам. Каждая команда должна поочередно представлять 1 из аргументов, при этом противоположная команда может воспользоваться правом прокомментировать мнение оппонента и представить 1 из своих аргументов.

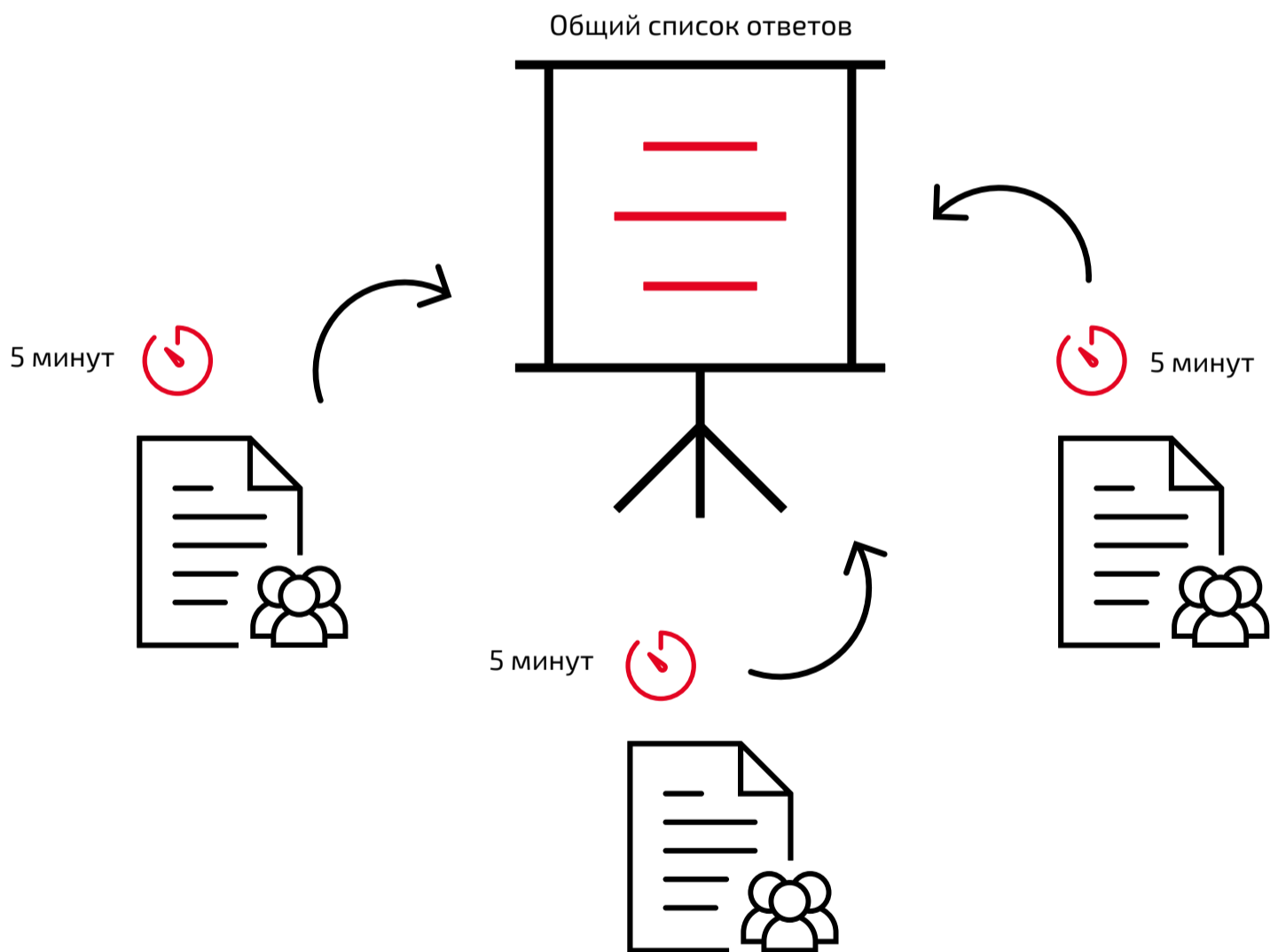
Спикеры могут меняться, однако право голоса предоставляет только и исключительно модератор(ка) данного упражнения.

ВАРИАНТ ПРОВЕДЕНИЯ 2

Задачи: рассмотреть, каким образом стигматизация и дискриминация связана с ВИЧ, а также выработать позитивный подход к противодействию стигматизации и дискриминации по отношению к геям, другим МСМ и транс* людям со стороны органов власти, в том числе используя ресурсы, направленные на профилактику, лечение, уход и поддержку в связи с ВИЧ.

Форма проведения: работа в малых группах.

Процедура проведения: объедините группу в 3 команды, каждой из которых выдайте бланк с перечнем вопросов. В течении 5 минут команды должны собрать как можно больше информации, записав ее в соответствующих графах бланка. После предварительной подготовки, команды по очереди представляют свою работу, отвечая на каждый из вопросов. При этом две оставшиеся команды могут дополнить ответ первой, если какой-то из вариантов не прозвучал. В это время, тренерская команда, используя флипчарт, составляет общий список ответов на вопросы, комментируя и дополняя его.



ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ СТИГМАТИЗАЦИИ И ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ОТНОШЕНИЮ К ГЕЯМ, ДРУГИМ МСМ И ТРАНС* ЛЮДЯМ В ВАШЕМ ГОРОДЕ, ВАШЕЙ ОБЛАСТИ И/ИЛИ СТРАНЕ

Кто может инициировать различные мероприятия, информационные кампании и т.п. по противодействию стигматизации и дискриминации по отношению к геям, другим МСМ и транс* людям в вашем городе, вашей области и/или стране?

- представители городских советов по вопросам здравоохранения;
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

В каких документах могут быть зафиксированы различного рода действия по противодействию стигматизации и дискриминации по отношению к геям, другим МСМ и транс* людям в вашем городе, вашей области и/или стране?

- законы страны;
- протоколы заседаний страновых координационных советов;
- ...
- ...
- ...

Кто может быть вашими партнерами в противодействии стигматизации и дискриминации по отношению к геям, другим МСМ и транс* людям в вашем городе, вашей области и/или стране?

- неправительственные организации;
- лечебно-профилактические учреждения;
- ...
- ...

Какие ресурсы³ вам нужны для того, чтобы начать противодействовать стигматизации и дискриминации по отношению к геям, другим МСМ и транс* людям в вашем городе, вашей области и/или стране?

- поддержка со стороны высшего руководства страны;
- запрос от геев, других МСМ и транс* людей;
- ...

Что именно уже сейчас можно сделать в направлении противодействия стигматизации и дискриминации по отношению к геям, другим МСМ и транс* людям в вашем городе, вашей области и/или стране?

- обучающие мероприятия на тему «Толерантность и недискриминация»;
- социальная реклама о равенстве и недискриминации;
- включение МСМ и транс* людей, как целевые группы, в национальную программу по профилактике и лечению ВИЧ;
- ...

³ Ресурс — запас, источник чего-либо, используемый при необходимости. Виды ресурсов: материальные (что и для чего?), финансовые (сколько и для чего?), информационные (о чем?), человеческие (какого рода эксперты(ки) нужны?), временные (как много времени для этого нужно?), внутренние (политическая воля, мотивация) и тд.



ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ТРЕНИНГА

Длительность: 30 минут.

Задачи: получение формальной обратной связи, а также диагностика уровня знаний после тренинга.

Заполнение послетрениновых анкет оценки уровня знаний и анкеты эффективности и качества проведения тренинга.

Процедура проведения: участники(-цы) заполняют анкету оценки уровня знаний после тренинга (Приложение 2), а также форму оценки эффективности и качества тренинга (Приложение 6).

УПРАЖНЕНИЕ «АНАГРАММА»

Необходимые материалы: распечатанные буквы из фразы «М-Ы П-Р-О-Т-И-В С-Т-И-Г-М-А-Т-И-З-А-Ц-И-И И Д-И-С-К-Р-И-М-И-Н-А-Ц-И-И! М-Ы В-Ы-Б-И-Р-А-Е-М Т-О-Л-Е-Р-А-Н-Т-Н-О-С-Т-Ь!» Размер букв должен быть не меньше, чем 4 буквы на лист А4. Буквы нужно разрезать и смешать между собой.

Процедура проведения: Каждый из участников(-иц) случайным образом выбирает себе не более 3 букв и в течении 3 минут просит участников(-иц) подумать о том, что сегодня происходило, вспомнить об их ожиданиях, о том, какие темы мы обсуждали и что для них было важным в этом процессе. Потом, на каждой из букв просит написать по слову, фразе, ассоциации, которые начинаются с этих букв. После того, как каждый озвучит свои впечатления, попросите группу собрать фразу, которая могла бы отражать суть всего тренинга.

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | М | П | 3 | О | 6 | Т | 3 | С | 5 | А | 2 | Ц | К | Б | Е |
| 3 | Ы | 4 | Р | 12 | И | 2 | В | Г | З | Д | 3 | Н | Л | Ь | |

* Цифры в углу соответствуют количеству букв, необходимых для составления фраз.

Рекомендации для тренерской команды: фраза состоит из двух предложений, вы можете использовать одну из них по своему желанию или оба, в зависимости от количества участников(-иц).



ВРУЧЕНИЕ СЕРТИФИКАТОВ И ОФИЦИАЛЬНОЕ ЗАВЕРШЕНИЕ ТРЕНИНГА

8. ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧЕСКИЙ БЛОК 3 «ТОЛЕРАНТНОСТЬ И ПОЛИТКОРРЕКТНОСТЬ В РАБОТЕ МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ»



ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

Высший, средний и младший медицинский персонал (врачи, фельдшеры, медсестры, акушеры, лаборанты, медрегистраторы, санитары, сиделки и т.д.), а также администрация медицинских учреждений, в том числе Республиканских и городских центров по профилактике ВИЧ/СПИД.



ЦЕЛЬ

Повышение уровня толерантности по отношению к геем, другим МСМ и транс* людям со стороны специалистов(-ок) сферы здравоохранения, в частности в сфере ВИЧ-услуг.



УПРАЖНЕНИЕ «КАК Я ХОЧУ, ЧТОБЫ КО МНЕ ОТНОСИЛИСЬ?»

Длительность: 10 минут.

Задачи: обратить внимание группы на то, что потребности разных людей похожи, а также что все люди хотят позитивного, толерантного, уважительного отношения к себе.

Необходимые материалы: стикеры, плакат (бумага для флипчарта), ручки, маркеры.

Процедура проведения: тренерская команда раздает участникам(-цам) по 1 стикеру и просит записать одним словом ответ на вопрос: «Как я хочу, чтобы ко мне относились?». После чего каждый выходит к доске, прикрепляя стикер и поясняет, почему именно это слово он или она выбрали.

Вопросы для обсуждения:

- ❓ Сложно ли бы было выбрать одно слово по отношению к себе?
- ❓ Часто ли к Вам относятся именно так как Вам бы хотелось?
- ❓ Что Вы чувствуете, когда отношение к Вам не соответствует ожиданиям?
- ❓ Как Вы себя чувствуете на приеме у разных врачей?
- ❓ Поход к какому специалисту вызывает наибольший стресс?
- ❓ От каких именно медицинских специалистов Вы бы хотели получать такое отношение?

Примечания для тренерской команды: после обсуждения обязательно подведите итоги, что каждый человек, вне зависимости от сексуальной ориентации и гендерной идентичности хочет и имеет право на получение качественных конфиденциальных медицинских услуг, а также ожидает толерантного, приветливого, позитивного и т.д. отношения к себе.

ПРЕЗЕНТАЦИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА И ТОЛЕРАНТНОСТЬ: ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВЕННЫХ УСЛУГ ГЕЯМ, ДРУГИМ МСМ И ТРАНС* ЛЮДЯМ»

Длительность: 30 минут.

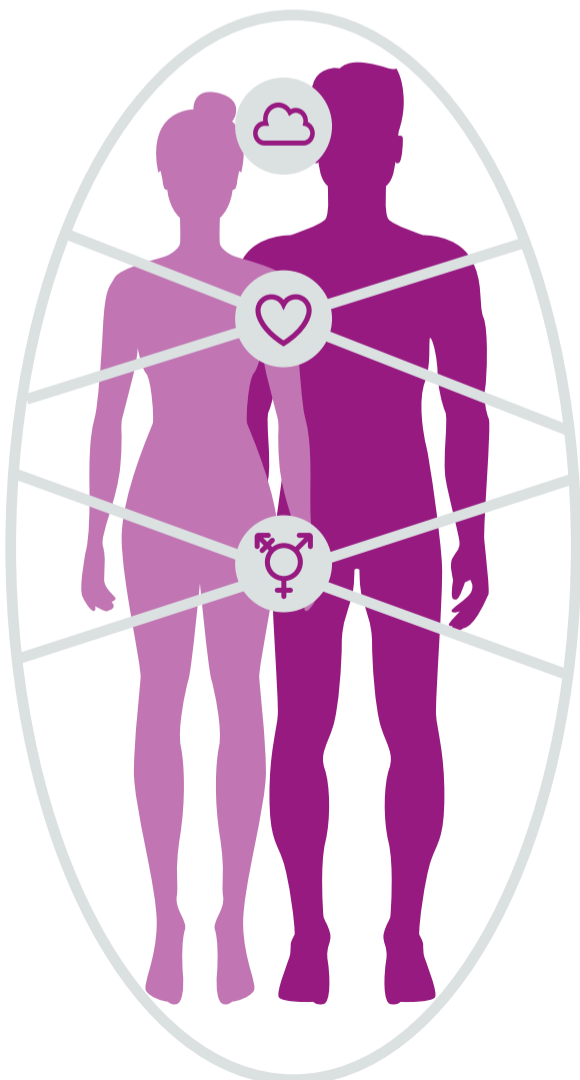
Задачи: рассмотреть и проанализировать взаимосвязь между профессиональной этикой и качественными медико-социальными услугами для геев, других МСМ и транс* людей, а также предоставить информацию относительно особенностей консультирования представителей и представительниц данных целевых групп.

Информация для тренеров(-ок): для начала вам нужно выяснить какие знания по ЛГБТ/МСМ тематике есть у группы. Часть информации уже будет проработана во время упражнения «Мифы и факты», однако очень важным также является использование общей и правильной терминологии.

Для этого задайте группе несколько вопросов, которые касаются основных понятий и терминов и если участники(-цы) не могут ответить, вы должны рассказать им об этих понятиях.

- Что такое «сексуальная ориентация»?
- Какие виды сексуальных ориентаций Вы знаете?
- Что такое «сексуальная идентичность»?
- В чем разница между «сексуальной ориентацией» и «сексуальной идентичностью»?
- Что такое «сексуальное поведение»?
- Какая разница между понятиями «сексуальное поведение» и «сексуальная ориентация»?
- Как вы понимаете термин «гендерная идентичность»?
- Какая разница между понятиями «гендер» и «биологический пол»?
- Что означает и что включает в себя понятие «Транс* люди»?

Примечание для тренерской команды: подведите итоги обсуждения, используя следующую схему.



СЕКСУАЛЬНО-ГЕНДЕРНАЯ МОДЕЛЬ ИДЕНТИЧНОСТИ

Подробное описание модели можно найти во 2 уроке пособия «Уроки Снижения Риска»

http://aph.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/Uroky-Snyzhenyya-Ryska_RU_14.04.2017.pdf



МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ЛЕКЦИИ

Профессиональная этика представляет собой систему моральных принципов, норм и правил поведения специалиста(-ки) с учетом особенностей его/ее профессиональной деятельности и конкретной ситуации.

Медицинская этика — этические принципы, которыми должны руководствоваться медицинские работники. Наиболее важной обязанностью врача (медицинского работника(-цы)) по отношению к пациенту(-ке) является преданность интересам последнего, профессиональная честность и сохранение в тайне информации, касающейся пациентов(-ок). На приеме у врача любой человек открывает перед врачом эмоциональные и физические секреты, он/она вверяют медицинскому работнику свое здоровье, а иногда и жизнь, поэтому доверие является не только важным аспектом взаимодействия, но и необходимым условием качественного лечения. Основу для этого доверия и дает медицинская этика. Важно, чтобы пациент(-ка) могли довериться врачу и за этим не последовало пренебрежительное отношение или некорректная лексика, что к сожалению, может встречаться в медицинских учреждениях.

Рекомендации тренерской команде: вы можете сказать о том, что немного позднее вы детально разберете, что же такое политкорректность и почему она важна.

Профессиональная этика врача должна быть применима одинаково ко всем социальным группам. Принципы профессиональной этики любого врача и любого другого медицинского работника(-цы) предусматривают уважение к личности и правам клиента, принятие его/ее таким/ой, какой он/она есть, гибкость в подходах и тому подобное. Об этом свидетельствует этический кодекс врача.

Аспекты медицинской этики:

- информирование пациента(-ки) о его/ее правах;
- информирование пациента(-ки) о состоянии его/ее здоровья;
- гуманное отношение;
- уважение человеческого достоинства пациента(-ки);
- недопущение морального и физического ущерба пациенту(-ке);
- уважение права пациента(-ки) на проведение медицинского вмешательства или отказа от него;
- уважение автономии;
- уважение права пациента(-ки) на качественную и своевременную медицинскую помощь;
- проявление бережного отношения к умирающему больному;
- сохранение профессиональной тайны;
- поддержание на высоком уровне своей профессиональной компетентности;
- защита пациента(-ки) от некомпетентного медицинского вмешательства;
- поддержание уважения к своей профессии и уважительное отношение к своим коллегам;
- участие в медико-санитарном просвещении населения;
- безоценочное отношение к клиенту, его жизненным ценностям и жизненным позициям.

Вопросы для обсуждения:

- ① Что значит каждый из этих этических аспектов?
- ① Какие конкретно действия могут стоять за ними?
- ① Зафиксированы ли в каких-либо документах/нормах эти принципы?
- ① Возможен ли контроль выполнения этих принципов?

В процессе предоставления медицинских услуг для геев, других МСМ и транс* людей, ключевыми являются толерантность и конфиденциальность.

По материалам практического руководства «Права человека в сфере охраны здоровья» основные принципы конфиденциальности в медицинской сфере:

- ✓ любой медицинский специалист(-ка) не имеет права разглашать информацию, полученную во время консультации или обследования, без предварительного согласия на это со стороны клиента(-ки) / пациента(-ки);
- ✓ результаты лабораторных и инструментальных исследований должны быть предоставлены непосредственно пациенту(-ке) при личной встрече. В том случае, если это невозможно, результаты могут быть отправлены в сейф-пакетах, которые обеспечат сохранность и конфиденциальность документов, помещенных в них;
- ✓ в любом медицинском учреждении должен быть обеспечен такой прием, во время которого никто посторонний ничего не увидит и не услышит относительно того, что происходит в кабинете;
- ✓ медицинский специалист(-ка) должны гарантировать соблюдение врачебной тайны, создавая все условия для тщательного хранения медицинской документации с ограниченным доступом к ней;
- ✓ строго запрещены разговоры о клиентах(-ках)/пациентах(-ках) с другими медицинскими сотрудниками (-цами) или посторонними людьми;
- ✓ медицинский специалист(-ка) может предоставлять информацию без согласия пациента(-ки) третьим лицам при невозможности пациента(-ки) высказать свою волю, при выявлении некоторых заболеваний с высокой контагиозностью, при наличии противоправных действий в отношении больного, жестокого обращения с ребенком, при оказании помощи пациенту(-ке), которому(-ой) менее пятнадцати лет, а также в случае проведения следственного или судебного процесса.

Толерантность предполагает восприятие личности пациента(-ки) без негативных мыслей (предубеждений) относительно особенностей его/ее поведения или образа жизни, а также уважительное отношение, высокую культуру общения и повышенное внимание во время выслушивания жалоб или осмотра. Все это позволят создать доверительные отношения между медицинским работником(-цей) и пациентом(-кой), а результате чего у человека не будет причин утаивать определенную информацию, которая может помочь в диагностике и лечении заболевания.

Вопросы для обсуждения:

- ? В чем разница между понятиями «клиент(-ка)» и «пациент(-ка)»?
- ? Влияют ли эти термины на отношение медицинских работников к тем, кто обращается за медицинской консультацией или медицинской помощью?

Взгляды и мировоззрение медицинских работников(-иц) и клиентов(-ок) могут отличаться, но они не могут быть причиной того, что специалист(-ка) сферы здравоохранения ограничивает кого-то в правах, оскорбляет, проявляет высокомерное или надменное отношение и тому подобное.

Медицинские работники(-цы) могут тактично излагать свою точку зрения, если этого требует ситуация и, например, предлагать различные варианты лечения, но в случае отказа, врач должен уважать мнение клиента(-ки), в частности, в вопросах (не)прохождения медицинского обследования, участия или неучастия в различных программах и/или мероприятиях.

Сексуальное поведение является важной частью личности взрослого человека. Именно поэтому, любые контакты, в том числе гомо- и бисексуальные, между взрослыми людьми, происходящие по взаимному согласию и без принуждения, не должны вызывать агрессию и осуждение, тем более со стороны медицинских специалистов(-ок). Любой человек имеет право удовлетворять свои сексуальные потребности и иметь возможность поддерживать и улучшать свое сексуальное здоровье, что отражено в документах Всемирной Организации Здравоохранения.

Сексуальные права человека включают «право всех людей, свободных от принуждения, дискриминации и насилия, получать максимально достижимый стандарт сексуального здоровья и доступ к службам сексуального и репродуктивного здоровья; искать, получать и передавать информацию, связанную с сексуальностью; получать сексуальное образование; выбирать сексуального партнера».

Если врач или другой медицинский специалист(-ка) не уверены в том, что смогут дать релевантный совет или проконсультировать гомосексуального или бисексуального пациента(-ку) — лучше не стоит этого делать. В этой ситуации используйте метод переадресации.

Важным фактором повышения профессионального уровня медицинских специалистов(-ок) является осознание многообразия клиентской аудитории и ее потребностей. Очень важно заранее изучить особенности жизни людей, с которыми вы общаетесь, в полной мере осознавать различия в жизненном опыте пациентов(-ок).

Например, если Вы врач, и в круг ваших обязанностей входит информирование пациентов(-ок) о техниках безопасного секса, в целях профилактики ВИЧ-инфекции/СПИДа и других ИППП, важно знать о многообразии сексуальных практик, о рисках инфицирования при обмене теми или иными жидкостями организма, о различных средствах контрацепции и средствах их использования. Старайтесь также владеть информацией о различных ЛГБТ и ВИЧ-сервисных организациях, о консультационных центрах и специалистах(-ках), которые могут предоставить квалифицированную консультацию, медицинскую помощь и поддержку МСМ, ЖСЖ, транс* людям.

Приходя к врачу, каждый гомосексуальный или транс* человек вынужден решать: открывать ли ему/ей особенности своей сексуальной жизни или нет, поймет врач ситуацию правильно, или же оценит ее, опираясь на гомофобные и трансфобные стереотипы. Ведь врач, как и любой другой человек, может быть носителем определенного набора социальных стереотипов и предубеждений, вследствие его личностного формирования в рамках определенной культуры и общества. Конечно, пациент не обязан открывать свою сексуальную ориентацию или предпочтения у каждого врача, но есть ряд специалистов, которым эта информация крайне необходима для сбора точного анамнеза и назначения правильного лечения.

Вопросы для обсуждения:












- ❓ Как вы думаете, о каких именно врачах идет речь?
- ❓ Какие вопросы обычно задает врач - гинеколог, проктолог, уролог, дерматовенеролог?
- ❓ Как Вы думаете, сложно или легко сказать врачу о своей сексуальной ориентации или гендерной идентичности?

Как правило, никто не начинает разговор с врачом с информации о сексуальной ориентации. А в условиях социального окружения, где преобладает гетеронормативность⁴, консультанты и медицинские специалисты(-ки) почти автоматически строят манеру общения, по умолчанию относясь ко всем пациентам(-кам), как к гетеросексуальным цисгендерным людям. Это особенно сказывается в языке, манере консультирования, в подходе к проблеме и к её решению, в советах, и не способствует созданию атмосферы доверия при общении с МСМ и ЖСЖ.

НАИБОЛЕЕ РАСПРОСТРАНЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ СО ЗДОРОВЬЕМ, КОТОРЫЕ ВОЗНИКАЮТ У ГЕЕВ, ДРУГИХ МСМ И ТРАНС* ЛЮДЕЙ

Когда речь заходит о здоровье, чаще всего, говорят исключительно о физическом самочувствии, не учитывая факторы, которые влияют на состоянии здоровья вне желания самого человека: наследственность, внешняя среда и природно-климатические условия, качество медицинского обслуживания, законодательство конкретной страны в отношении ЛГБТ-пар.

Так же на качество жизни геев, других МСМ и транс* людей будет влиять и во многом, определять их образ жизни, ряд других факторов:

-  **доходы;**
-  качество **питания** (калорийность и состав продуктов);
-  здоровый **сон;**
-  физическая активность (**спорт**);
-  баланс **работы и отдыха;**
-  наличие или **отсутствие вредных привычек** (курение, злоупотребление алкоголем или наркотиками);
-  комфорт **жилища;**
-  качество, соответствие сезону **одежды и обуви;**
-  качество и доступ к услугам **здравоохранения;**
-  качество и наличие **социальных услуг для данной социальной группы;**
-  качество **образования;**
-  качество **культуры** (издание книг, журналов, кинематограф и т.д.);
-  качество **сферы обслуживания;**
-  качество **окружающей среды;**
-  **наличие или отсутствие детей;**
-  **взаимоотношения** с друзьями, родственниками, коллегами, партнером(шей);
-  **безопасность** (число зарегистрированных преступлений) и т.д.

Каждый из этих показателей может положительно или отрицательно отражаться на качестве жизни представителей/иц МСМ/ЛГБТ и будет влиять на состояние не только физического, но и психоэмоционального здоровья.

Большое количество геев, других МСМ и транс* людей не имеют проблем со здоровьем, они ведут умеренно активный образ жизни, заботятся о своем здоровье и благополучии. Но некоторые проблемы со здоровьем все же распространены среди МСМ/ЛГБТ больше, чем среди гетеросексуальных людей.

⁴ Гетеронормативность — мировоззрение, при котором гетеросексуальность понимается как социальная норма сексуального поведения человека.

Результаты проведенных в разных странах исследований показали, что представители(-цы) ЛГБТ-сообщества чаще страдают **депрессией и беспокойством**, причиной чему могут быть:

- ✓ предубеждения общества по отношению к ЛГБТ;
- ✓ неприятие или отвержение со стороны семьи;
- ✓ злоупотребление психотропными или химическими веществами;
- ✓ неравное отношение со стороны самого сообщества (гомофобия, лесбофобия, бифобия, трансфобия, мизогиния, сексизм, расизм и другие формы ксенофобии внутри сообщества);
- ✓ большой риск стать жертвой насилия и преступлений на почве ненависти и т.д.

Кроме того, стресс, низкая самооценка, тревога, связанная с сокрытием своей сексуальной ориентации, может стать причиной **вредного для здоровья поведения**, и **часть проблем со здоровьем будет связана именно с этим фактом**.

Что же касается, сексуального здоровья, все зависит от принятого решения каждого человека заботиться о себе, своем партнере и от того, насколько доверительными и открытыми являются отношения, могут ли партнеры обсуждать табуированные темы и выражать свои пожелания в вопросах безопасного секса.

По материалам Медицинской ассоциации геев и лесбиянок (Gay & Lesbian Medical Association — GLMA) можно выделить **десять наиболее важных проблем здоровья**, на которые медицинским работникам нужно обратить внимание и обсуждать их с гомосексуальными клиентами:

- 1 ВИЧ/СПИД, опасный секс;
- 2 употребление наркотических и/или психоактивных веществ;
- 3 депрессия/тревожные состояния;
- 4 вирусные гепатиты В и С;
- 5 другие инфекции, передающиеся половым путем;
- 6 рак простаты/яичек/прямой кишки;
- 7 злоупотребление алкоголем;
- 8 табакокурение;
- 9 расстройства пищевого поведения;
- 10 анальная папиллома.

Расстройства пищевого поведения могут быть связаны с тем, что геи стремятся соответствовать тем стереотипным имиджам, которые широко тиражируются в СМИ. Поскольку форма тела напрямую зависит от характера питания и физических нагрузок, пища становится объектом повышенного внимания. По результатам исследований, на основании которых был составлен этот перечень, гомо- и бисексуальные подростки чаще, чем их гетеросексуальные сверстники, проявляли обеспокоенность относительно своего веса и имели симптомы нервной булимии. Кроме того, гомосексуальные люди чаще применяли различного рода диеты.

Подобные данные свидетельствуют о том, что культ тела, распространенный в гей-сообществе, может способствовать формированию психологических комплексов и невротических состояний у некоторых геев. Научные исследования, проведенные в США (Russell C.J., Keel P.K. *Homosexuality as a specific risk factor for eating disorders in men International Journal of Eating Disorders. 2002; 3(31): 300–306*), показывают, что значительная часть МСМ недовольны состоянием своего тела и могут иметь повышенный риск возникновения расстройств пищевого поведения: нервной анорексии и булимии. Так, сравнение пищевых привычек гомосексуальных и гетеросексуальных мужчин показало, что 34% опрошенных геев страдали булимией или анорексией, в отличие от гетеросексуальной выборки, где таких случаев — единицы.

Большинство транс* мужчин не выбирают полную операцию по коррекции пола и сохраняют шейку матки. В связи с чем может появиться риск возникновения онкологических заболеваний «женских» репродуктивных органов. Именно поэтому, трансгендерные мужчины, не прошедшие гистерэктомию, должны соблюдать такие же правила скрининга, как и цисгендерные женщины.

Прохождение ПАП-тестов для трансгендерных мужчин может быть сложным по разным причинам, в основном психологическим (деликатность в разъяснении этого обследования является крайне важной задачей врача).

Также нельзя забывать о скрининговых исследованиях молочных желез у транс* мужчин даже после мастэктомии, потому что частицы экзокринных тканей могут оставаться и быть причиной развития онкологических процессов, особенно у людей с наследственной склонностью. Важно помнить что разговор и мотивация к прохождению подобного рода исследований может быть крайне некомфортным для транс* мужчины и это должно учитываться во время построения разговора на эту тему.

Маскулинизирующая гормонотерапия имеет ряд побочных эффектов одним из самых важных из которых является повышение коагуляционных процессов крови при приеме тестостерона, что может стать причиной возникновения тромбозов и тромбоэмболий различных локализаций. По этой причине, скрининговый анализ на контроль коагулограммы обязательно должен проводиться как минимум каждые 3 месяца.

Также не маловажным является негативное воздействия тестостерона на слизистую оболочку влагалища, шейки матки и малых половых губ, которое приводит к снижению выработки защитной слизи и к истончению слизистой оболочки в целом, что является дополнительным фактором риска для передачи ИППП, в том числе ВИЧ-инфекции.

Как правило после совершения перехода⁵ с или без хирургических вмешательств у транс* женщин остается предстательная железа, скрининг которой обязателен после 40 лет путем исследования простатспецифического антигена (ПСА), онкомаркера рака простаты. Но важно помнить что феминизирующая гормонотерапия искусственно понижает уровни данного показателя, который не является объективным в данном случае, поэтому, как обязательные профилактические исследования, должны применяться инструментальные методы (по материалам The National LGBT Health Education Center).

Пример сбора анамнеза сексуального здоровья для представителей ключевых сообществ согласно Центру контроля заболеваний США, основанный на принципе пяти "П": партнеры, профилактика беременности (для транс* мужчин), профилактика ИППП, практики и перенесенные ИППП в прошлом.

⁵ Переход — термин который в основном используется для обозначения процесса, который транс* человек испытывает при изменении своего внешнего облика для того, чтобы более соответствовать гендеру/полу, к которому они себя чувствуют, и/или чтобы быть в гармонии с предпочтительным гендерным выражением.

1. ПАРТНЕРЫ

- ❓ «Вы практикуете секс с мужчинами, женщинами, мужчинами и женщинами?»
- ❓ «Сколько у Вас было сексуальных партнеров(-ок) за последние 2 месяца?»
- ❓ «Сколько у Вас было сексуальных партнеров(-ок) за последние 12 месяцев?»
- ❓ «Возможно ли что кто то из Ваших сексуальных партнеров(-ок) за последние 12 месяцев имели секс еще с кем-то, пока состояли в сексуальных отношениях с Вами?»

2. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ БЕРЕМЕННОСТИ (ДЛЯ ТРАНС* МУЖЧИН)

- ❓ «Используете ли Вы средства контрацепции?»
- ❓ «Какие способы контрацепции Вы используете?»

3. ПРОФИЛАКТИКА ИППП

- ❓ «Что Вы предпринимаете, чтоб защитить себя от ИППП?»

4. ПРАКТИКИ

- ❓ «Чтобы понять Ваш риск инфицирования ИППП расскажите, пожалуйста, какие именно половые связи у Вас были?»
- ❓ «Вы практиковали вагинальный секс (введение пениса в вагину)?» Если да, то использовали ли Вы презервативы: никогда, иногда, постоянно?»
- ❓ «Вы практиковали анальный секс (введение пениса в анус)?» Если да, то использовали ли Вы презервативы: никогда, иногда, постоянно?»
- ❓ «Вы практиковали оральный секс (контакт ротовой полости с пенисом/вагиной)?»
- ❓ «Как часто Вы используете презервативы: никогда, иногда, постоянно? Если ответ «никогда»: «Почему Вы не используете презерватив?», если «иногда»: «В каких ситуациях (или с кем) Вы не используете презерватив?»

5. ПЕРЕНЕСЕННЫЕ ИППП В ПРОШЛОМ

- ❓ «У Вас когда-либо ранее была диагностирована ИППП?»
- ❓ «Кто то из Ваших партнеров имел ИППП?»
- ❓ «Вы или кто-то из Ваших сексуальных партнеров когда-нибудь принимали наркотики инъекционным путем?»
- ❓ «Менял ли кто нибудь из Ваших сексуальных партнеров деньги или наркотики на секс?»
- ❓ «Есть ли что-нибудь касательно Ваших сексуальных практик, что мне необходимо знать?»

Эти вопросы могут помочь не только в верной постановке диагноза, но и способствуют налаживанию контакта между медицинскими специалистами и теми, кто обращается за медицинской консультацией или помощью.

УПРАЖНЕНИЕ «ФАКТОРЫ РИСКА И ИХ ПОСЛЕДСТВИЯ»

Длительность: 20 минут.

Задачи: рассмотреть различные факторы риска, которые могут оказывать влияние на эффективность и качество предоставленной медицинской помощи геем, другим МСМ и транс* людям, а также составить список тем для обсуждения с потенциальными клиентами(-ками)/пациентами(-ками), учитывая те или иные факторы риска.

Необходимые материалы: распечатанные и разрезанные карточки с заданием.

Процедура проведения: объедините участников(-иц) в 5 малых групп, каждой из которой с помощью жребия раздайте бланк, в котором будет написан «Фактор риска», а также представлены по 2-3 возможных последствия, которые по сути будут являться также и темами для обсуждения между врачом и пациентом (-кой) из числа МСМ/ЖСЖ/ЛГБТ. Попросите каждую из команд обсудить представленный риск, а также максимально дополнить этот список. Дайте каждой группе по 5 минут на выполнение этого задания, после чего, проведите групповое обсуждение и подведите итоги всего блока.

| Фактор риска | Возможные последствия / темы для обсуждения |
|---|---|
| Рискованное сексуальное поведение/различного рода сексуальные практики без барьерных контрацептивов | <ul style="list-style-type: none"> — ВИЧ; — Гепатиты А, В, С; — — — |
| Деструктивное поведение из-за гомофобии и трансфобии | <ul style="list-style-type: none"> — расстройства пищевого поведения; — наркотики, алкоголь, курение; — — — |
| (Не)добровольное раскрытие сексуальной ориентации, гендерной идентичности | <ul style="list-style-type: none"> — депрессия — тревога — конфликты с семьей — — |
| Дискриминация и стигматизация в медицинских учреждениях | <ul style="list-style-type: none"> — ограниченный доступ к репродуктивным технологиям; — раскрытие конфиденциальной информации; — — — |
| Не предоставление информации относительно сексуальной ориентации и гендерной идентичности | <ul style="list-style-type: none"> — неполный сбор анамнеза (например, скрытые риски, неизвестные последствия от комбинации назначенных препаратов с гормональной терапией); — нежелание обращаться за медицинской помощью; |

УПРАЖНЕНИЕ «ПЕРЕЙДИ НА ДРУГУЮ СТОРОНУ»

Длительность: 20 минут.

Задачи: дать участникам(-цам) почувствовать, что такое быть в «большинстве» и что такое быть в «меньшинстве», осознать, как это – отличаться чем-то от других.

Необходимые материалы: бланк с перечнем вопросов/утверждений.

Процедура проведения: все участники(-цы) должны встать на одной стороне зала. Тренер(-ка) зачитывает какое-то утверждение или вопрос и если это относится к участнику(це) он(она) должен перейти на другую сторону зала и встать напротив других участников.

Перечень вопросов:

1. Кто из вас пишет левой рукой?
2. Кто из вас говорит на трех языках?
3. Есть ли у вас брат или сестра?
4. Играете ли Вы на каком-либо музыкальном инструменте?
5. Любите ли Вы шоколадное мороженое?
6. Кто-то из ваших родителей родился за границей?
7. Вас когда-то публично оскорбляли?
8. Вы занимаетесь каким-то спортом?
9. Как Вы считаете, розовый цвет — это женский цвет?
10. Вы человек, который не любит рано вставать?
11. Считаете ли Вы что у ребенка должно быть и отец, и мать, чтобы быть счастливым?
12. Вы любите мясо?
13. Ваш любимый цвет синий?
14. Утром Вам нужно больше получаса в ванной комнате?
15. Были ли случаи, когда Вы чувствовали себя изолированно от всех?
16. Есть ли у Вас собственный мобильный телефон?
17. Занимаетесь ли Вы дома домашними делами: накрываете стол, стираете, убираете и тому подобное.
18. Знаете ли Вы известного человека, который не скрывает свою сексуальную ориентацию или гендерную идентичность?
19. В Вашем окружении есть знакомые лесбиянки или геи?
20. Есть ли у Вас родственники лесбиянки, геи, бисексуалы, транс* люди?
21. Вы когда-то слышали (видели) чтобы оскорбляли геев или лесбиянок, когда они были вместе?
22. Будете ли Вы жить в одном в гостиничном номере с человеком гомосексуальной ориентации?
23. Если Ваш ребенок был бы гомосексуальной ориентации, это было бы проблемой для Вас?
24. Готовы ли Вы хоть на один день изменить свой пол?
25. Если к Вам за медицинской помощью обращается транс* человек, будете ли Вы с ним работать?
26. Вы сейчас влюблены?
27. Вы когда-то плакали из-за любви?
28. Вам стыдно говорить о сексуальности?
29. Были ли Вы когда-то влюблены в человека, который старше Вас?
30. Все Ваши ответы на вопросы этой игры были правдивыми?

Вопросы для обсуждения:

- ❓ Что для Вас было сложного в процессе выполнения?
- ❓ Как Вы себя чувствовали, когда Вам пришлось стоять одному?
- ❓ Было ли Вам комфортно во время этого упражнения?
- ❓ Какой вопрос удивил Вас?
- ❓ Какой вопрос вызвал наибольшие трудности?
- ❓ А какой вопрос заставил задуматься?
- ❓ На какой вопрос Вам не хотелось отвечать? Почему?
- ❓ Какой вопрос Вы бы добавили к этой игре?

5

ПРЕЗЕНТАЦИЯ «ПОЛИТКОРРЕКТНАЯ ЛЕКСИКА И ТОЛЕРАНТНОСТЬ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, В ЧАСТНОСТИ В СФЕРЕ ВИЧ-УСЛУГ»

Длительность: 30 минут.

Задачи: предоставить базовую информацию по теме политкорректность и толерантность, а также проанализировать свойства толерантной личности.

МАТЕРИАЛ ДЛЯ ЛЕКЦИИ

ЧТО ТАКОЕ ПОЛИТКОРРЕКТНОСТЬ?

Политкорректность — практика прямого или опосредованного запрета на употребление слов и выражений, считающихся оскорбительными для определенных социальных групп, на основании: возраста, национальной или этнической принадлежности, пола, состояния здоровья, социального статуса, вероисповедания, сексуальной ориентации, гендерной идентичности или других аналогичных признаков.

Поиск и принятие наиболее политкорректных форм обращения — сложный и длительный процесс. Это система взглядов и свод неписаных этических норм, соблюдение которых является крайне важным для соблюдения прав и свобод отдельных лиц или социальных групп.

Политкорректность важна не только для политической, но и для других сфер жизни общества: социальной, образовательной, правоохранительной, трудовой, медицинской и т.д. Например, слово «инвалид» из-за своей негативной коннотации постепенно стало трансформироваться в различные варианты — человек, имеющий физические недостатки — обладающий другими способностями — человек, испытывающий трудности из-за своего физического состояния — человек с ограниченными возможностями — человек с особыми потребностями и пр. На данный момент наиболее приемлемым является термин «человек с инвалидностью».

Одной из ведущих мировых тенденций сейчас является внедрение политик корпоративного равенства в области предоставления товаров и услуг, которые направлены на противодействие дискриминации. То есть сотрудники(-цы) различных организаций/компаний не имеют права использовать стигматизирующую или дискриминирующую лексику по отношению к своим коллегам или клиент(к)ам, которые реально или предположительно относятся к той или иной социальной группе.

А проявление сексизма, расизма, гомофобии, антисемитизма, шовинизма, эйджизма и других идеологий ненависти — запрещены не только на рабочем месте, но и за его пределами, так как высказывания, поведение и действия одного сотрудника могут нанести существенный урон репутации и имиджу всей компании/фирмы/организации.

Кто определяет, какой термин является политкорректным?

Как правило, решающим становится мнение тех социальных групп, о которых идет речь. Однако, задавать тенденции могут неправительственные организации, профессиональные объединения, гражданские активисты/активистки и т.д.

СПОСОБЫ ВЫРАЖЕНИЯ ПОЛИТКОРРЕКТНОСТИ

Эвфемизмы — нейтральное по смыслу и эмоциональной «нагрузке» слово или описательное выражение, обычно используемое в текстах и публичных высказываниях для замены других, считающихся неприличными или неуместными, слов и выражений.

Например, политкорректным и лингвистически верным является употребление слова «гомосексуал» или «гомосексуальный человек», а не «гомсексуалист».

Неологизмы — слово, значение слова или словосочетание, недавно появившееся в языке (новообразованное, отсутствовавшее ранее). К этой группе относятся феминитивы (новые словообразования, указывающие на занятие, профессию или род деятельности с учетом гендера, делая женщин тем самым более видимыми).

Например, такие слова, как юристка, психологиня, директорка и т.д.

Фразеологизмы — устойчивые слова или выражения, перевод с иностранных языков. Как правило, в данном случае имеются ввиду различные слоганы в защиту прав ЛГБТ-сообщества.

Например, такая фраза, как «Some People are Gay. Get Over it!» имеет несколько разных вариантов перевода, каждый из которых может нести в себе различную эмоциональную нагрузку.

Гендерно-нейтральные и рекомендуемые вопросы:

- ❓ Вы в отношениях?
- ❓ Есть ли у Вас сексуальный партнер(-ка)?
- ❓ Какая гендерная идентичность Вашего сексуального партнера/ов?
- ❓ Какие виды сексуальной близости Вы практикуете?
- ❓ Как я могу к Вам обращаться? Как мне Вас называть (имя)?
- ❓ Какое местоимение Вы предпочитаете по отношению к себе?

НЕКОРРЕКТНЫЕ СЛОВА И ВЫРАЖЕНИЯ ОТНОСИТЕЛЬНО ЛГБТ И ВАРИАНТЫ ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЫХ И ПОЛИТКОРРЕКТНЫХ ФОРМУЛИРОВОК

Некоторые слова и фразы, часто употребляемые в отношении ЛГБТ-сообщества, являются устаревшими, неточными, отражающими стереотипы и предрассудки. Ниже приведен список таких слов и выражений вместе с указанием альтернативных формулировок. Данный список может быть неполным. Более того, даже внутри сообщества, активисты(ки) могут иметь разную позицию и мнения по каждому термину. Поэтому, перед тем как использовать тот или иной термин, удостоверьтесь в его точности у ЛГБТ-активистов(ок) в вашем регионе/стране/городе.

Таблица составлена на основе методического пособия «Правовые основы снижения уязвимости представителей ЛГБТИ сообществ» Н.К. Маматазизова, А.О. Мукамбетов, Р.Л. Ким, А.Е. Решетников.

<http://indigo.kg/wp-content/uploads/2016/05/Pravovyye-osnovyi-snizheniya-uyazvimosti-predstaviteley-LGBTI-soobshhestv.-Metodicheskoe-posobie.pdf>

Некорректное и/или неподходящее высказывание

Гомосексуализм

Этот термин является медикализированным и подразумевает, что гомосексуальность является болезнью, что не соответствует действительности (гомосексуализм был исключен из Международной классификации болезней (МКБ-10) ВОЗ в 1990 г.). Более того, этот термин бессмыслен, как и термин «гетеросексуализм». Также окончание -изм подразумевает продвижение и популяризирование какой то идеи среди членов общества, чего данная социальная группа не делает.

Политкорректное и предпочтительное высказывание

ГОМОСЕКСУАЛЬНОСТЬ

Гомосексуалист

Медикализированный термин, подразумевающий, что человек болен. Данный термин может быть воспринят как оскорбительный.

ГОМОСЕКСУАЛ

Нетрадиционная сексуальная ориентация

Данный термин является гетероцентричным (основывается на предположении, что все люди по умолчанию являются гетеросексуальными), более того, считая гетеросексуальность единственным вариантом нормы и традиции.

ГОМОСЕКСУАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ

ГОМОСЕКСУАЛЬНОСТЬ

БИСЕКСУАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ

БИСЕКСУАЛЬНОСТЬ

ЛГБТ

ЛГБТ-СООБЩЕСТВО

**ЛЮДИ С РАЗНООБРАЗНЫМИ
СЕКСУАЛЬНЫМИ
ОРИЕНТАЦИЯМИ И ГЕНДЕРНЫМИ
ИДЕНТИЧНОСТЯМИ**

Сексуальные меньшинства

Данный термин является проблематичным по двум причинам:

- 1) большой акцент на слово «сексуальное», что подкрепляет миф о чрезмерной сексуальной активности ЛГБТ;
- 2) слово «меньшинства» не отражает реальные ощущения ЛГБТ о том, что их много.

«Содомит», «голубой», «пидор», «педик», «педрила», «гомик» и др. слова, ассоциирующие геев и бисексуалов с педофилией, насилием над детьми, сексуальным насилием, скотоложством и инцестом

Слова крайне негативные, дегуманизирующие и уничижительные по отношению к геям, отражают неправильные негативные ассоциации с гомо-, бисексуальностью и представляют гомо-, бисексуальность угрозой для общества, особенно для детей. При употреблении этих слов в цитате, обязательно нужно указать в сноске, что слово является уничижительным и ругательным.

Транс/транссуха

Стигматизирующие слова, которые чаще всего используют по отношению к транс* людям в качестве демонстрации своего негативного отношения.

Транс* человек — человек, гендерная идентичность и гендерное самовыражение которого не совпадает с его или ее присвоенным анатомическим полом.

Гермафродит

Устаревший и некорректный термин для обозначения людей, рождённых с половыми признаками (включая внешние и внутренние половые органы, половые железы и набор хромосом), которые не входят в общепринятые понятия систем восприятия мужского и женского анатомического пола.

ЛГБТ-СООБЩЕСТВО

ЛГБТ

ЛЕСБИЯНКИ, ГЕИ, БИСЕСУАЛЫ, ТРАНС* ЛЮДИ

ЛЮДИ ГЕНДЕРНОГО И СЕСУАЛЬНОГО РАЗНООБРАЗИЯ

ГЕЙ, БИСЕСУАЛ

ГОМОСЕСУАЛЬНЫЙ МУЖЧИНА

БИСЕСУАЛЬНЫЙ МУЖЧИНА

ТРАНС* ЧЕЛОВЕК

ТРАНСГЕНДЕРНЫЙ МУЖЧИНА

ТРАНСГЕНДЕРНАЯ ЖЕНЩИНА

ИНТЕРСЕСК

ИНТЕРСЕСК ЛЮДИ

ИНТЕРСЕСК СООБЩЕСТВО

Натурал(-ка), нормальный(-ая)

ГЕТЕРОСЕСКУАЛ(-КА)

Несмотря на частое употребление этих слов, термины являются крайне нежелательными, так как подразумевают, что гетеросексуальность естественна, а геи, лесбиянки, бисексуалы противоречат природе.

Особые права, права геев

РАВНЫЕ ПРАВА

У ЛГБТ нет особых прав. ЛГБТ-активисты(ки) требуют получения доступа к тем же самым правам, которыми могут обладать большинство гетеросексуалов. ЛГБТ не требуют особых или дополнительных прав.

РАВНАЯ ЗАЩИТА

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

МСМ — мужчины, практикующие секс с мужчинами.

ЖСЖ — женщины, практикующие секс с женщинами.

Эти аббревиатуры, как правило, используются только в сфере общественного здравоохранения, в частности, в лексике профилактических ВИЧ-программ. Не стоит употреблять эти сокращения в устной речи, а также использовать в контексте обсуждений прав человека, так как эти понятия не отражают социальную, культурную и политическую идентичность людей, а только сексуальную практику.

Примечание для тренерской команды: для более детального знакомства с темой, рекомендуем ознакомиться с «Руководством ЮНЕЙДС по терминологии»

http://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/JC2118_terminology-guidelines_ru.pdf

ЧТО ТАКОЕ СОЦИАЛЬНАЯ ТОЛЕРАНТНОСТЬ?

Социальная толерантность — терпимость к другому мировоззрению, образу жизни, поведению и обычаям, вероисповеданию, национальности, состоянию здоровья и т.д. Социальная толерантность заключается в осознании и предоставлении другим их права жить в соответствии с собственным мировоззрением и служить ценностям их самобытной культуры. Социальная толерантность означает принятие, правильное понимание и уважение других культур, способов самовыражения и проявления человеческой индивидуальности. Толерантное отношение рассматривается как социальная ценность, обеспечивает права человека, свободу и безопасность. Формирование данного понятия часто связывают с гуманистическими идеалами. Толерантность, по мнению социологов, представляет собой норму цивилизованного компромисса между конкурирующими культурами и обеспечивает сохранение разнообразия, естественного права на отличие, непохожесть, инаковость.

СВОЙСТВА ТОЛЕРАНТНОЙ ЛИЧНОСТИ

- ✓ признание равноправия всех людей (независимо от их пола, гендера, национальности, религии, принадлежности к какой-либо другой группе);
- ✓ доброжелательность и терпимое отношение к людям (людям с инвалидностью, беженцам и др.);
- ✓ уважение культурной самобытности и языков других наций;
- ✓ сотрудничество и солидарность в решении общих проблем;
- ✓ позитивное отношение к другим, иным, не таким, как ты.

Необходимо также обсудить с участниками(-цами) группы противоположный тип поведения – интолерантности и сопоставить свойства двух типов личности.

ШАГИ К ТОЛЕРАНТНОСТИ

1. Правовое образование. Мы должны хорошо владеть знаниями о правах и свободах человека и гражданина, ведь именно они помогут вам противостоять дискриминации, разнообразным притеснениям, несправедливостям. Толерантность — это, прежде всего, активная позиция, которая формируется на основе признания универсальных прав и основных свобод человека.

2. Собственная культурная компетентность. Все начинается с работы над собой. Мы должны найти свои стереотипы, предубеждения, мешающие нам терпимо относиться к представителям других социальных, этнических или религиозных групп.

3. Обсуждение. Не бойтесь обсуждать различные проявления ненависти. Расскажите об этом другим. Не молчите, отстаивайте свои права.

4. Объединение. Вы сможете найти единомышленников, друзей, которые, возможно тоже столкнулись с дискриминацией и/или насилием, защищая свои права вместе вы сможете достичь лучшего результата, чем, если каждый из вас будет действовать отдельно.

5. Лидер лобби. Каждый из вас может демонстрировать толерантное поведение собственным примером, и это будет лучшим уроком толерантности и для вас, и для окружающих.

Лучшие практики создания толерантной среды в медицинских учреждениях:

- ✓ активное привлечение руководства к внедрению политик равенства и недискриминации на рабочем месте;
- ✓ включение понятий ЛГБТИ-идентичностей и ЛГБТИ-семей в политики медицинских учреждений;
- ✓ включение ЛГБТИ-идентичностей в анкеты, бланки первичного осмотра и истории болезней;
- ✓ включение информации о здоровье ЛГБТИ в санбюллетени и другие раздаточные информационные материалы;
- ✓ обучение медицинского персонала особенностям ведения ЛГБТИ-пациентов(-ок);
- ✓ учет потребностей ЛГБТИ в комплексе медицинских услуг;
- ✓ привлечение ЛГБТИ-персонала;
- ✓ оценка качества обслуживания путем социального опроса ЛГБТИ-пациентов(-ок);
- ✓ налаживание сотрудничества с НПО, предоставляющими услуги и помощь геям, другим МСМ и транс* людям, в том числе с внедрением эффективной системы сопровождения и переадресации.

УПРАЖНЕНИЕ «СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ»

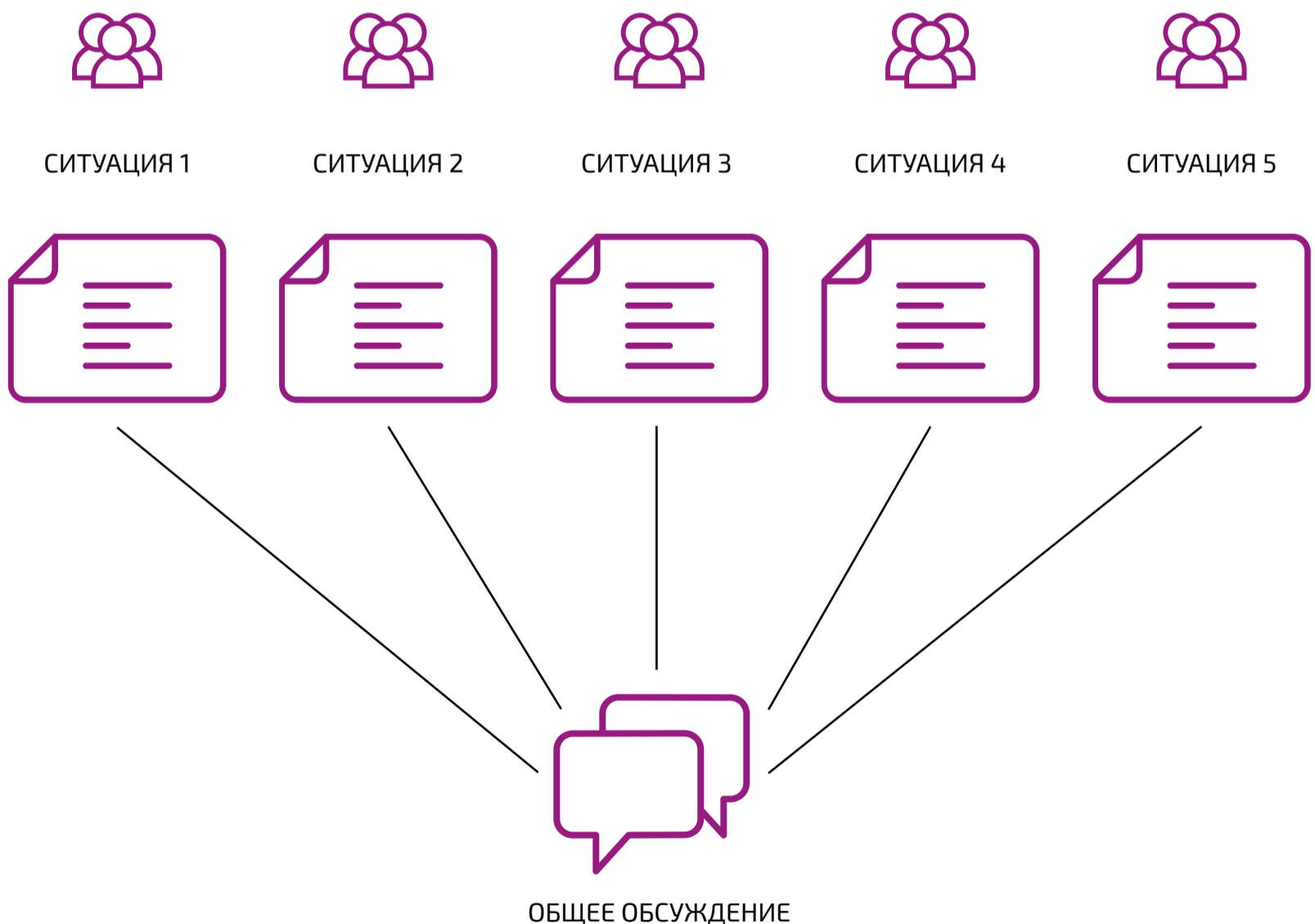
Длительность: 30 минут.

Задачи: актуализировать тему принятия/исключения на основе личных особенностей.

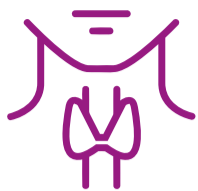
Необходимые материалы: бланки с напечатанными ситуационными задачами по одной на каждую мини-группу, флипчартная бумага, маркеры.

Процедура проведения: объединить участников(-иц) в 4-5 малых групп. Каждой группе раздать по одной карточке с описанием случая. Участники(-цы) должны в малых группах обсудить случай, расписать свой алгоритм действий и выписать список вопросов, которые они будут задавать клиенту(-ке)/пациенту(-ке). После обсуждения, каждая мини-группа представить свою работу на общее обсуждение. Если есть необходимость, тренер(-ка) может дополнить.

Инструкция для группы: у вас есть условные ситуации, обсудите, пожалуйста, в группах какие должны быть действия врача или другого представителя(-цы) медицинского учреждения, как он/она должны обращаться к пациенту(-ке), как реагировать, и тому подобное. Напишите, пожалуйста, свой алгоритм действий или вопросы, которые вы будете задавать пациенту(-ке)/клиенту(-ке).



СИТУАЦИЯ 1



Вы — врач-эндокринолог. К Вам в кабинет заходит человек, внешность которого нельзя охарактеризовать как типично «женскую» или «мужскую».

- 1) Как Вы к нему/ней будете обращаться?
- 2) Как Вы думаете, с какой проблемой/жалобой к Вам обратился клиент(ка)?
- 3) Опишите алгоритм Ваших действий.

СИТУАЦИЯ 2



Вы — врач-гинеколог. К Вам обратилась пациентка, которая сообщила, что она лесбиянка, имеет сексуальные контакты только с женщинами и хотела бы забеременеть от анонимного донора.

- 1) Как Вы построите разговор с клиенткой?
- 2) Какие вопросы Вы будете задавать?
- 3) Опишите алгоритм Ваших действий.

СИТУАЦИЯ 3



На прием к семейному врачу пришел молодой парень (18 лет) с подозрением на ОРВ. Симптомы: плохое самочувствие, слабость, заложен нос и температура 37,1, температура такая уже 2 года. Пациент проходит тестирование на ВИЧ каждые 3 месяца и инфекции у него нет.

- 1) Как Вы построите разговор с клиентом?
- 2) Какие вопросы Вы будете задавать?
- 3) Опишите алгоритм Ваших действий.

СИТУАЦИЯ 4



Вы — врач-уролог, к Вам обратился мужчина с жалобой новообразования (кондилома) на головке полового члена и в процессе обследования рассказал о том, что он практикует анальный секс.

- 1) Как Вы построите разговор с клиентом?
- 2) Какие вопросы Вы будете задавать?
- 3) Опишите алгоритм Ваших действий.

Примечание для тренерской команды: в результате обсуждения данной ситуации, участники(-цы) должны прийти к тому, что пациент должен пройти дополнительное обследование у проктолога, чтобы исключить наличие кондилом в анальном проходе. Это специфическая процедура для мужчин, практикующих секс с мужчинами.

СИТУАЦИЯ 5



На прием к семейному врачу пришла женщина 40 лет с жалобой на плохое самочувствие и температуру. В процессе консультирования установлено, что это трансгендерная женщина.

- 1) Как вы построите разговор с клиенткой и какие вопросы Вы будете задавать?
- 2) На что Вы будете обращать внимание при консультировании, какие дополнительные исследования назначите учитывая, что это транс* человек?
- 3) Опишите алгоритм Ваших действий.

Примечание для тренерской команды: пациентку обязательно нужно направить на ультразвук простаты, который является скрининговым исследованием профилактики рака предстательной железы. Как правило, даже после полного хирургической коррекции пола (MtF) все равно остается предстательная железа.



ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ТРЕНИНГА

Длительность: 30 минут.

Задачи: получение формальной обратной связи, а также диагностика уровня знаний после тренинга.

Заполнение послетрениновых анкет оценки уровня знаний и качества проведения тренинга.

Процедура проведения: участники заполняют анкету оценки уровня знаний после тренинга (Приложение 2), а также форму оценки эффективности и качества тренинга (Приложение 5).

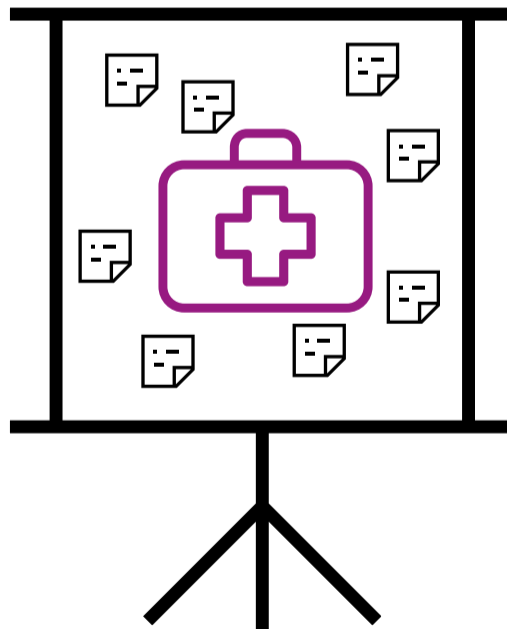
УПРАЖНЕНИЕ «БАЗОВЫЙ НАБОР ТОЛЕРАНТНОГО МЕДИЦИНСКОГО РАБОТНИКА(-ЦЫ)»

Необходимые материалы: флипчартная бумага, маркеры, нарисованный чемоданчик или аптечка с медицинским значком, например, «красным крестиком», стикеры.

Процедура проведения: попросите участников(-ц) вспомнить, что они сегодня делали на тренинге. Тренерская команда может озвучить определенные блоки и моменты тренинга или попросить участников(-ц) посмотреть еще раз программку, и на стикерах написать:

- ❓ Что мне хотелось бы унести с собой из тренинга в своем чемоданчике или аптечке?
- ❓ Что было самым важным?
- ❓ Что изменится в моем поведении завтра в работе с клиентами/пациентами которые относятся к ЛГБТ сообществу?

Участники(-цы) записывают свои ответы, выходят к флипчарту, озвучивают то, что написано на стикере и приклеивают его на рисунок.



ВРУЧЕНИЕ СЕРТИФИКАТОВ И ОФИЦИАЛЬНОЕ ЗАВЕРШЕНИЕ ТРЕНИНГА

9. ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧЕСКИЙ БЛОК 4 «РАВЕНСТВО, НЕДИСКРИМИНАЦИЯ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ПРЕСТУПЛЕНИЯМ НА ПОЧВЕ НЕНАВИСТИ В РАБОТЕ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ»



ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ

Представители и представительницы правоохранительных органов. Сотрудники и сотрудницы Министерств внутренних дел (МВД), Министерств Юстиции и прокуратуры, а также сотрудники департаментов по противодействию насилию, защите прав и свобод человека, патрульные полицейские и т.д.



ЦЕЛЬ

Рассмотреть принципы равенства и недискриминации в работе правоохранительных органов, а также научить идентифицировать преступления на почве ненависти.



ПРЕЗЕНТАЦИЯ «ПРИНЦИПЫ РАВЕНСТВА И НЕДИСКРИМИНАЦИИ В РАБОТЕ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ»

Длительность: 30 минут.

Задачи: рассмотреть такие понятия, как «гендерное равенство» в работе правоохранительных органов, а также ознакомиться с различными формами гендерно-обусловленного насилия.

МАТЕРИАЛ ДЛЯ ЛЕКЦИИ

Основной принцип равенства всех людей провозглашен в первой статье Всеобщей декларации прав человека «Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах. Они наделены разумом и совестью и должны поступать в отношении друг друга в духе братства». Однако он не находит должного применения в повседневной жизни, не говоря уже о различных аспектах человеческих отношений. Он лежит в основе имеющего первостепенное значение принципа справедливости, что тем самым требует серьезного анализа справедливого и несправедливого равенства и неравенства на основе биологических факторов, духовных, социальных и культурных потребностей и с учетом вклада каждого в благосостояние других.

В случае принятия принципа равенства, дискриминация в отношении какого-либо лица или группы лиц становится невозможной. **Недискриминация** основывается на двух составляющих одно целое принципах: **равенство и уважение достоинства**. Она также предполагает целостность личности человека, в то время как дискриминация, как правило, определяет человека только по одному из конкретных признаков, будь то пол, раса, цвет кожи, религия и т.д.

Т.е. для полной и эффективной реализации политики равенства, необходимо относиться к разным людям ввиду их различных ситуаций, утверждая их равную ценность и расширяя возможности участия в общественной жизни на равных условиях. Именно поэтому разрабатываются различного рода подходы к тому, чтобы был соблюден принцип равенства и недискриминации в различных сферах.

Например, в работе правоохранительных органов, принцип гендерного равенства и недискриминации будет достигаться путем:

- ✔ профилактики и действий, направленных на различные формы преступлений и опасностей, с которыми сталкиваются мужчины, женщины, девушки, парни, включая гендерно-обусловленное насилие;
- ✔ паритетное участие женщин и мужчин в работе правоохранительных органов (участие на началах равного представительства, в том числе в принятии решений на всех уровнях);
- ✔ обеспечение равного доступа мужчин и женщин к работе правоохранительных органов, в том числе патрульной полиции;
- ✔ прекращение любой дискриминации и нарушений прав человека со стороны правоохранительных органов;
- ✔ соответствие международному и национальному законодательству по соблюдению принципа равных прав и возможностей женщин и мужчин.

Гендерное неравенство выражается в убеждении, что из-за так называемых биологических различий между мужчинами и женщинами, им приписываются устойчивые психологические и социальные характеристики и вытекающие из них неравные возможности в обществе. При этом транс* люди, как правило, вообще не учитываются в данной системе. Именно поэтому так важно разделять понятия «пол» и «гендер», а также проводить работу по борьбе не только с неравенством по признаку пола, но и на основании гендерной идентичности.

В чем разница между понятиями «пол» и «гендер»?

- ❓ Что такое пол?
- ❓ Как мы определяем пол ребенка, взрослого человека?
- ❓ Сколько полов вы знаете?
- ❓ Что такое гендер?
- ❓ Какие бывают гендеры?

Биологический пол – это комплекс телесных, анатомических, репродуктивных, гормональных, морфологических и других сугубо физиологических компонентов, определяющих человека во время беременности матери и при рождении как мальчика или девочку, фиксируя мужской или женский пол в соответствующих документах – свидетельстве о рождении, паспорте, идентификационном номере налогоплательщика (ИНН). Но быть женщинами или мужчинами люди учатся в результате воспитания, требований общества и окружающих людей.

Гендер – это социокультурный конструкт, обозначающий психологические и поведенческие характеристики человека, ассоциирующиеся с маскулинностью (мужественностью), феминностью (женственностью) или андрогинностью (промежуточный вариант, сочетание мужских и женских признаков, не обязательно в равной степени).

С точки зрения Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), существуют половые и гендерные различия, основывающиеся на гендерных стереотипах/ролях.

К половым различиям относятся:

- ✓ внутренние и наружные половые органы;
- ✓ репродуктивные возможности;
- ✓ конституция и пропорции тела;
- ✓ распределение мышечной и жировой массы;
- ✓ строение гортани – выступ щитовидного хряща (кадыка) у мужчин;
- ✓ тембр и громкость голоса;
- ✓ характер распределения волос на теле и др.

В то время как **гендерные различия в большинстве стран** мира заключаются в следующем:

- ✓ каноны внешнего вида и поведения для мужчин и женщин;
- ✓ социальный статус материнства и отцовства, при котором опека над ребенком в большинстве случаев остается у женщины;
- ✓ женщины и девочки делают больше работы по дому, чем мужчины и мальчики;
- ✓ женщины зарабатывают значительно меньше, чем мужчины на аналогичной работе/должности, а также испытывают значительные препятствия для карьерного роста;
- ✓ мальчики чаще подвергаются телесному наказанию, чем девочки;
- ✓ девочки, девушки, женщины чаще подвергаются сексуальному насилию и сексуальным домогательствам на рабочем месте;
- ✓ сроки пребывания в местах лишения свободы за одинаковые правонарушения для мужчин и для женщин, как правило, сильно отличаются;
- ✓ срок выхода на пенсию;
- ✓ призыв в армию;
- ✓ допуск к «тяжелым» работам и др.

Для закрепления теоретического материала, рекомендуем к просмотру видео «Вопросы воспитания: Как рождаются гендерные стереотипы» (<https://www.youtube.com/watch?v=l0dPOH1dse8>)

ЧТО ТАКОЕ ТРАНСГЕНДЕРНОСТЬ?

Трансгендерность — состояние несовпадения присвоенного анатомического пола и гендерных ролей при рождении с самоидентификацией человека. Некоторые транс* люди идентифицируют себя с полом, противоположным паспортному полу, другие имеют идентичности, выходящие за рамки бинарной гетеронормативной системы.

Гетеронормативность — система неявных и явных социальных убеждений и требований относительно людей, которая априори подразумевает соответствие следующим нормам: все люди гетеросексуальны, гендерная идентичность людей всегда соответствует их предписанному анатомическому полу, при этом есть только два возможных варианта: мужчины и женщины.

Один из ключевых принципов гетеронормативности — социальный запрет на пересечение границ или смещение гендерных ролей, а также на формы гендерного выражения, не совпадающие с принятыми представлениями о мужском и женском.

Так же гетеронормативность предполагает, что «пол», «гендер» и «сексуальность» по умолчанию всегда находятся в соответствии. Например, если человеку при рождении приписан мужской пол, то от него ожидается маскулинная внешность, черты характера и поведение.

Вопросы для обсуждения:

- ❓ Как Вы думаете, все ли люди вписываются в эту систему?
- ❓ Какие ситуации могут возникнуть при несоответствии внешности и данных в паспорте?
- ❓ Как следует обращаться к человеку, который сообщил, что он является транс* персоной?
- ❓ Кто из сотрудников правоохранительных органов (при необходимости) должен проводить личный досмотр транс* персоны?
- ❓ Какие документы могут подтвердить, что человек является трансгендером?

Правоохранительные органы, среди прочих обязанностей, должны противостоять всем опасностям, с которыми сталкивается общество. Это касается как тех, с которыми прежде всего встречаются мужчины и юноши (например, вооруженное насилие), так и тех, которые несут в первую очередь опасность для женщин и девушек (насилие в семье, сексуальное насилие). При этом транс* люди часто подвергаются насилию из-за своего несоответствия бинарной гендерной системе.

Так как высокий уровень гендерно-обусловленного насилия (насилие в семье, изнасилования, торговля людьми) несет угрозу общественной безопасности, **стратегии правоохранительных органов** в ответ должны содержать:

- 🚩 оперативные процедуры и навыки, которые помогут в случаях гендерно-обусловленного насилия проводить расследование, обеспечивая уважение достоинства потерпевших;
- 🚩 расследование фактов гендерно-обусловленного насилия, насилия в семье, преступлений против транс* людей должны проводиться в контакте с общественными организациями, работающими в этом направлении;
- 🚩 налаживание сотрудничества между патрульными, медицинскими работниками, юристами, педагогами, общественными организациями.

Существуют общие тенденции в непонимании и неприятии принципа равенства и недискриминации в работе правоохранительных органов. Оно выражается в:

- упрощенном понимании гендерного равенства (как механическое соотношение женщин и мужчин, без учета потребностей и особенностей, а также без учета того, что существуют транс*люди);
- построении своих действий на гендерных стереотипах;
- пренебрежении фактом, что гендер может быть влиятельным фактором правонарушения.

УЧАСТИЕ РАЗЛИЧНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП В РАБОТЕ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Исследования в разных странах Европы показывают, что паритетное участие различных социальных групп в работе правоохранительных органов, имеет большее доверие населения, действует эффективнее через доступ к более широкому кругу навыков и опыта.

Например, в Германии, еще с 1994 года эффективно работает «Ассоциация гомосексуальных сотрудников полиции». Целью ассоциации является психологическая и правовая поддержка гомосексуальных полицейских, противостояние гомофобии и защита от насилия на почве ненависти к ЛГБТ. Кроме того, члены Ассоциации ежегодно принимают участие в Берлинском и Кёльнском гей-прайдах.

Подобные объединения существуют в Нидерландах, Дании, Швейцарии, США и других странах. При этом все эти страны входят в топ стран с самым низким уровнем преступности, а также являются одними из самых положительно настроенных к ЛГБТ. Это подтверждают результатам различных социальных опросов, среди которых стоит отдельно выделить исследования, которые проводятся крупнейшей виртуальной службой знакомств для геев, бисексуальных и трансгендерных мужчин «Planet Romeo», а также ежегодные масштабные исследования «Rainbow Europe», которое проводит Международная ассоциация лесбиянок, геев, бисексуалов, трансгендеров и интерсексуалов «ILGA-Europe».

Таким образом, чем более разнообразным является состав правоохранительных органов, тем более эффективно она работает и тем большее доверие она вызывает у населения.

Государственная политика должна быть построена таким образом, чтобы все люди, независимо от их гендерной или сексуальной идентичности, а также других признаков имели возможность осуществлять трудовую деятельность на равной основе, получать равную оплату при одинаковой квалификации и одинаковых условиях труда, а также принимать меры по предотвращению случаев сексуальных домогательств.

2

УПРАЖНЕНИЕ «ГЕРОИНИ И ГЕРОИ»

Длительность: 30 минут.

Задачи: проанализировать важность героинь и героев как примеров для подражания и рассмотреть, как гендерные стереотипы укоренились в нашей истории, культуре и в повседневной жизни.

Необходимые материалы: разноцветные маркеры и листы флипчарта.

Процедура проведения: дайте участникам и участницам 3 минуты, чтобы они вспомнили национальных или мировых (исторических, литературных или современных) героинь и героев, которые вызывают у них восхищение. Раздайте каждому по листу бумаги и попросите записать в один столбик имена трех героинь и кратким описанием того, кто они, чем занимались/тса и несколько ключевых слов, которые их характеризуют, а в другой — имена героев и их качества.

Далее попросите участников(-иц) объединиться в группы по 4-5 человек и рассказать друг другу, кого они выбрали своими героями/героинями и почему. Попросите группы согласовать по две героини и два героя от каждой команды. После чего пригласите каждую команду по очереди сделать презентацию выбранных героинь/героев и проведите групповое обсуждение.

Рекомендации тренерской команде: разделите лист флипчарта на 4 квадрата. В двух верхних квадратах выписывайте предложенные имена, а в 2 нижних, характерные для героев качества и ключевые слова.

ИМЕНА ГЕРОИНЬ

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

ИМЕНА ГЕРОЕВ

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

ХАРАКТЕРНЫЕ ДЛЯ ГЕРОИНЬ КАЧЕСТВА И КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

ХАРАКТЕРНЫЕ ДЛЯ ГЕРОЕВ КАЧЕСТВА И КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Вопросы для обсуждения:

- ❓ Трудно ли было выбрать героинь и героев?
- ❓ Что за люди эти герои и героини?
- ❓ Это современные, исторические или литературные героини и герои?
- ❓ В чем сходства и в чем различия между двумя списками качеств?
- ❓ Какие ценности отстаивают героини и герои? Общие ли это ценности?
- ❓ Есть ли у Вас лично стереотипы о мужчинах и женщинах?
- ❓ Как Вы думаете, как герои и героини становятся примерами для подражания?
- ❓ В какой степени представления о них определяются стереотипами?
- ❓ Могут ли гендерные стереотипы лишать кого-то прав?
- ❓ Какие именно барьеры возникают из-за гендерных стереотипов?
- ❓ Можно ли что-то сделать с этими барьерами?

Длительность: 30 минут.

Задачи: рассмотреть особенности коммуникации и поведения правоохранительных органов в современном мультикультурном обществе, а также научиться идентифицировать преступления на почве ненависти.

МАТЕРИАЛ ДЛЯ ЛЕКЦИИ

В чем разница между преступлениями на почве ненависти и дискриминацией?

Преступления на почве ненависти — это преступные действия, вызванные предубеждениями в отношении конкретной группы лиц. Предубеждения в данном случае можно в широком смысле определить, как предвзятое негативное суждение, нетерпимость или ненависть, направленные против определенной группы лиц. Эту группу должен объединять общий признак, который является основополагающим, например, расовая, этническая или религиозная принадлежность, язык, национальность или сексуальная ориентация.

В связи с этим преступление на почве ненависти включает два четко различимых компонента:

- 1 действие, составляющее преступление в соответствии с положениями уголовного права;
- 2 предубеждения, которыми руководствуется злоумышленник, совершая данное преступление.

Преступление на почве ненависти — это всегда деяние, образующее состав правонарушения, ответственность за которое предусмотрена уголовным законодательством. В то же время дискриминация, в отличие от преступления на почве ненависти, почти никогда не имеет характера уголовного преступления и преимущественно имеет место в контексте гражданских или административных правоотношений.

Лицо, совершающее преступление на почве ненависти, выбирает жертву по признаку ее принадлежности или предполагаемой принадлежности к определенной группе. Если преступление связано с нанесением ущерба имуществу, данное имущество выбирается, поскольку оно ассоциируется с группой, против которой направлено преступление, и может представлять собой такие объекты, как места богослужений, культурные центры общин, транспортные средства или частные дома.

Преступления на почве ненависти наносят ущерб как личным свободам, так и общественной безопасности.

Инциденты на почве ненависти — это действия, связанные с предубеждениями, но не являющиеся преступлением, так как преступление не было доказано или оно носило социальный характер, например, публичное оскорбление. Таким образом, с преступлениями на почве ненависти их объединяет только второй, но не первый компонент данного выше определения.


Данные об инцидентах и преступлениях на почве ненависти содержат важные сведения о состоянии общественной безопасности и о фактическом уровне насилия, которому подвергаются конкретные общины.


ПРЕСТУПЛЕНИЯ НА ПОЧВЕ НЕНАВИСТИ И ЯЗЫК ВРАЖДЫ


Различные виды высказываний, которые основаны на враждебности, а также демонстрируют или разжигают враждебность по отношению к группе лиц (или к отдельному лицу по причине его принадлежности к этой группе) обычно называются «языком вражды» (hate speech, что переводится также как «язык ненависти» или «пропаганда ненависти»). Поскольку язык вражды может подстрекать к совершению преступления на почве ненависти или сопутствовать такому преступлению, эти два понятия взаимосвязаны.

ЧТО ОТЛИЧАЕТ ПРЕСТУПЛЕНИЯ НА ПОЧВЕ НЕНАВИСТИ ОТ ДРУГИХ ПРЕСТУПЛЕНИЙ?




Они несут гораздо более значительный ущерб в частности, в том, что касается воздействия на жертв, лиц из их непосредственного окружения и на общество в целом. Именно поэтому к преступлениям на почве ненависти следует относиться иначе, чем к аналогичным преступлениям, совершенным без мотива предубеждения:

 **Последствия для жертвы** — преступления и инциденты на почве ненависти часто оставляют у пострадавшего чувство страха перед возможными нападениями в будущем и нарастанием насилия. Кроме того, такие преступления несут в себе посыл, что жертвы не признаны как часть общества, в котором они живут. Бездействие со стороны полицейских, работников социальных служб, врачей или судей в ответ на эти правонарушения могут нанести еще больший вред и без того травмированному человеку. Для многих людей, ставших жертвами таких преступлений это означает еще большее унижение, пренебрежение и изоляцию.

 **Последствия для сообщества** — преступления на почве ненависти оказывают разрушительное воздействие на членов семьи и друзей жертвы, а также на тех, кого с ней объединяют общие характеристики, которые явились объектом предубеждения и ненависти, лежавших в основе нападения. Таким образом, каждый и каждая, кто является представителем этой группы может не только начать опасаться будущих нападений, но и переживать такое же психологическое потрясение, как если бы они сами стали жертвой данного преступления.

 **Последствия для общества** — отсутствие тщательного расследования преступлений на почве ненависти и отказ от преследования виновных может стать сигналом о том, что злоумышленникам ничто не мешает продолжать их преступную деятельность. Это может вдохновить других на совершение аналогичных преступлений. Безднаказанность виновных в преступлениях на почве ненависти способствует росту насилия. В отсутствие защиты от насилия на почве ненависти падает доверие меньшинств к правоохранительным и государственным органам и усугубляется маргинализация этих меньшинств. В самых крайних случаях преступления на почве ненависти могут приводить к ответным нападениям со стороны группы, против которой они были направлены, тем самым порождая новый виток насилия.

Вопросы для обсуждения:

-  Существует ли Законодательство против преступлений на почве ненависти в вашей стране?
-  Работает ли оно должным образом?
-  Как чаще всего квалифицируются преступления на почве ненависти? (хулиганство, разбой, другое?)

Признаки преступлений на почве ненависти являются объективными критериями оценки, по которым можно судить о вероятном мотиве ненависти. Эти признаки должны использоваться полицией и прокуратурой для классификации преступления.

Неполный список признаков, которые могут указывать на то, что преступление произошло на основе гомофобии и/или трансфобии:

- ✓ впечатления пострадавшей стороны и/или свидетелей относительно того, что преступления произошло;
- ✓ внешний вид, поведение и высказывания жертвы, по которым можно предположить ее принадлежность к ЛГБТ-сообществу;
- ✓ публичная деятельность жертвы в пользу ЛГБТ-сообщества;
- ✓ открытое участие жертвы в ЛГБТ-мероприятиях;
- ✓ место, где произошло происшествие, например «плешки» (публичные, общедоступные места встреч гомосексуальных людей, как правило, расположенные в центре города), гей-клубы, офисы ЛГБТ-организации и др;
- ✓ поведение и внешний вид преступников, в том числе символы, татуировки и одежда;
- ✓ любые высказывания, заявления, комментарии, надписи и тому подобное со стороны злоумышленников по отношению к сексуальной ориентации или гендерной идентичности жертвы или ЛГБТ-сообществу в целом до, во время или после происшествия;
- ✓ принадлежность злоумышленников к гомофобным объединениям/организациям или наличие связей с таковыми;
- ✓ признание самими преступниками гомофобного или трансфобного мотива;
- ✓ характерность преступления — то есть, преступления такого же характера совершались ранее против ЛГБТ в данном регионе.

Существуют следующие признаки того, что в преступлении на почве ненависти была замешана организованная группа:

- ✓ На месте, где произошел инцидент, были замечены или найдены объекты или предметы, представляющие собой плод деятельности организованных «групп ненависти»⁶ (например, граффити или одежда, показательные для конкретной группы).
- ✓ Организованная «группа ненависти» делала угрожающие заявления в адрес группы, подвергшейся нападению, незадолго до инцидента или взяла на себя ответственность за преступление после его совершения.
- ✓ Инцидент совпал по времени с датой, имеющей особое значение для групп ненависти (например, день рождения Гитлера).
- ✓ Инцидент произошел до, во время или вскоре после мероприятия, организованного каким-то сообществом (например, нападения на участников и участниц «Маршей равенства»).

⁶ Организованная «группа ненависти» — это организованная группа лиц, объединившаяся для подготовки или совершения преступлений по мотивам идеологической, политической, расовой, национальной, религиозной и других видов ненависти. Как правило, представители «групп ненависти» считают себя носителями некоей высшей идеи, например, они считают, что призваны очистить землю (или страну) от представителей определенной группы - например, гомосексуалов.

РОЛЬ ПОЛИЦИИ И ДРУГИХ ОРГАНОВ ПРАВОПОРЯДКА

Часто первые специалисты, прибывающие на место преступления на почве ненависти, — это полицейские. Именно органы полиции во многих случаях являются единственным государственным ведомством, способным провести тщательное расследование возможного преступления на почве ненависти.

При мониторинге и регистрации преступлений на почве ненависти полицейские органы и их сотрудники сталкиваются со значительными препятствиями. К этим препятствиям относятся:

- ⊘ пробелы в процедуре: отсутствие у полицейских органов правил или процедур регистрации преступлений на почве ненависти и подробных сведений о доказательствах, касающихся мотива предубеждения;
- ⊘ отсутствие соответствующей отчетности: отсутствие у полицейских органов официального порядка предоставления информации о преступлениях на почве ненависти в региональные или национальные управления;
- ⊘ низкий приоритет проблемы: отсутствие у части государственных должностных лиц и соответствующих полицейских органов понимания того, что преступления на почве ненависти являются важной и серьезной проблемой в их стране или регионе, в результате чего они не регистрируют преступления на почве ненависти или не докладывают о них государственным или вышестоящим органам власти;
- ⊘ недостаточная подготовка: отсутствие опыта и знаний в вопросах выявления и расследования преступлений на почве ненависти, влекущая за собой отсутствие навыков распознавания таких преступлений, сбора доказательств, касающихся мотива предубеждения, и/или выполнения требований в области предоставления отчетности;
- ⊘ боязнь последствий предоставления отчетности: некоторые полицейские органы могут препятствовать предоставлению информации, опасаясь неблагоприятных последствий для их учреждения или той или иной общины, в случае если другие узнают о существовании серьезной проблемы, связанной с преступлениями на почве ненависти;
- ⊘ предубеждения: некоторые сотрудники и сотрудницы полиции могут не сообщать о преступлениях на почве ненависти потому, что они разделяют предубеждения преступников. Может существовать негласное правило, не позволяющее сотрудникам(-цам) полиции соответствующим образом реагировать на сообщения представителей(-иц) меньшинств о преступлениях, и тем самым отказывать меньшинствам в уважении и равной защите. В таких условиях полицейские могут не задавать потерпевшим и преступникам соответствующих вопросов о возможном мотиве ненависти в заявленных инцидентах на почве предубеждения или не желать составлять донесения о том, что преступление включало в себя мотив ненависти.

СМЕШАННЫЕ МОТИВЫ

Во многих зарегистрированных случаях лицам, подвергшимся нападению по причине предубеждения и ненависти, был нанесен и какой-то другой дополнительный ущерб. Тот факт, что в ходе подобных нападений у пострадавших также были украдены ценные предметы, например, мобильный телефон или деньги, порой используется для того, чтобы утверждать, что данный инцидент не представлял собой преступления на почве ненависти. Важно проанализировать, не было ли конкретное лицо избрано в качестве объекта нападения потому, что в нем или ней опознали члена конкретной этнической, религиозной или другой группы.

Трудности при получении достоверных данных о преступлениях на почве ненависти:

- убеждение, что никакого результата не будет;
- страх или недоверие к полиции;
- боязнь мести;
- неосведомленность в вопросах законодательства против преступлений на почве ненависти;
- стыд;
- отрицание;
- боязнь раскрытия своей сексуальной ориентации и гендерной идентичности;
- боязнь ареста и/или депортации;
- полицейские или другие сотрудники органов власти могут отговаривать потерпевших от подачи заявления;
- также известны случаи, когда представители и представительницы органов правопорядка отказывались принять и зарегистрировать заявление потерпевшей стороны, а также проявляли гомофобию и трансфобию по отношению к потерпевшим.

Как правило, сбором информации о дискриминации и преступлениях на почве ненависти занимаются неправительственные организации. Кроме того, специалисты и специалистки НПО занимаются предоставлением помощи пострадавшим (психологической, юридической, медицинской и т.д.), а также обращаются в судебные инстанции, защищая права ЛГБТ, в том числе от противозаконных действий правоохранительных органов.

Кроме того, именно неправительственные организации, как правило, занимаются информационно-просветительской работой в направлении противодействия инцидентам и преступлениям на почве ненависти, а также языку вражды.

4

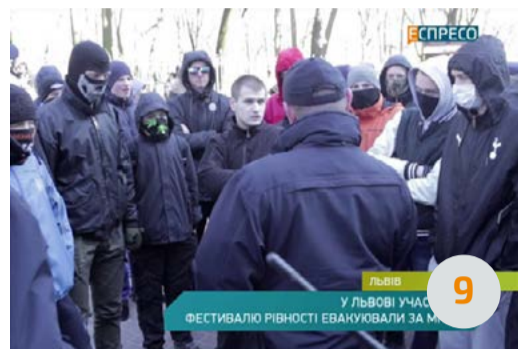
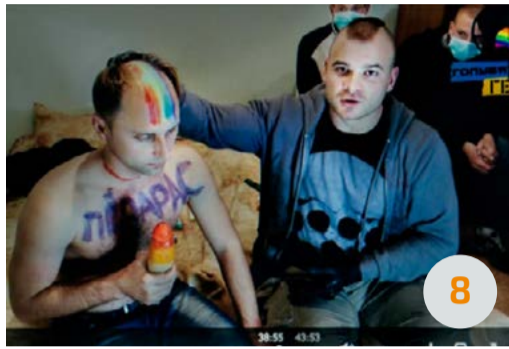
УПРАЖНЕНИЕ «ФОТОФИКСАЦИЯ»

Длительность: 60 минут.

Задачи: научиться идентифицировать различные преступления на почве ненависти по отношению к геям, другим МСМ и транс* людям, развить навык “визуальной грамотности” и привить сопереживание и уважение к человеческому достоинству.

Необходимые материалы: 27 распечатанных фотографий.







Примечание для тренерской команды: фотографий может быть больше. Желательно, чтобы были представлены примеры той страны, в которой будет проводиться тренинг. На обратной стороне фотографии может быть написано ее краткое описание, но попросите участников(-иц) не читать его прежде, чем состоится групповое обсуждение.

Процедура проведения: разложите фотографии на столах в комнате, попросите каждого из участников(-иц) посмотреть фотографии и выбрать ту, что на их взгляд наиболее ярко отражают тему «преступления на почве ненависти».

Вопросы для анализа:

- ① Кто изображен, их возраст, пол, состояние здоровья, материальное положение и статус?
- ① О чем говорит их поза и выражение лица?
- ① Знает ли человек о том, что его фотографируют?
- ① Позирует ли он/она или ведут себя естественно?
- ① Что изображено на фоне?
- ① Чем занимаются люди на фото?
- ① Какое у Вас сложилось общее впечатление об этом человеке?
- ① Какие чувства вызывает у Вас эта фотография?
- ① Как Вы думаете: откуда эта фотография, кто ее сделал и почему, как ее могут использовать?
- ① Что может указывать на то, что событие, зафиксированное на фото имеет отношение к преступлениям на почве ненависти?
- ① Как бы вы назвали это фото?

ОПИСАНИЕ ФОТОГРАФИЙ

1. Сжигание радужного флага оппонентами «Марша Равенства» (Киев, 2017 год).
2. Фото гомосексуалов, заключенных в концлагере в Заксенхаузен (Фото на обложке книги «Мужчины с розовым треугольником»).
3. Нападение на Святослава Шеремета, одного из организаторов «Марша равенства» (Киев, 2012 год).
4. Фото с «Марша равенства». Неизвестные бросили в толпу дымовые шашки, ранения получили двое милиционеров. (Киев, 2015 год).
5. Нападение на офис ЛГБТ-организации «QueerHome» (Кривой Рог, 2015 год).
6. Массовое убийство в Орландо. Омар Матин открыл огонь из огнестрельного оружия в ночном гей-клубе Pulse, а затем захватил заложников. В результате стрельбы погибло 49 человек, 53 получили ранения (Орландо, 2016 год).
7. Таблица в сети магазинов Германа Стерлингова (Россия, 2017 год).
8. Деятельность группировки «Оккупай-педофиляй» (РФ, Украина, 2013-2014 гг). Максим Марцинкевич по прозвищу Тесак (справа), называющий себя борцом с гомофобией, обманом заманивает геев на романтическое свидание, где их поджидает группа его сообщников. Жертв пытаются и унижают, записывают всё это на видео и публикуют в интернете. В каждом видео жертву бреют налысо и рисуют на голове международный символ ЛГБТ — радугу.
9. Срыв Фестиваля Равенства (Львов, 2016 г).
10. Срыв показа фильма «Это гей-пропаганда» (Черновцы, 2016 год).
11. Гомофобные и нацистские надписи на стенах здания арт-платформы «ТЮ!» (Мариуполь, 2016 год).
12. Во время открытия фестиваль квир-культуры «Одесса Прайд 2015» люди в медицинских масках забросали пиротехникой офис ЛГБТ-организации, в котором проходил ряд мероприятий (Одесса, 2015 год).
13. Поджог кинотеатра «Жовтень» во время показа фильма «Летние ночи» в рамках ЛГБТ-программы Sunny Bunny кинофестиваля Молодость (Киев, 2014 год).
14. Нападение на представителей ЛГБТ после митинга (Санкт-Петербург, 2012 год).
15. Нападение на фестиваль Федерации ЛГБТ-спорта (Нижегородская область, 2016 год).
16. Нападение на участников и участниц «Sex Education Week». 10 человек в масках с криками «Вот вам, пид...расы!» напали на организаторов и организаторок лекции «Трансгендер» в кафе «Купидон» (Киев, 2017 год).
17. Нападение на участников и участниц «Парада гордости» (Иерусалим, 2015 год).
18. Нападение на 5 ЛГБТ-активистов (Грузия, 2012 год).
19. Изнасилование или другие действия сексуального характера по отношению к геям, другим МСМ или транс* людям.
20. Нападение на Центр визуальной культуры и выставку Евгении Белорусец «Своя комната» (Киев, 2012).

21. Одиночный пикет в защиту прав ЛГБТ в (Санкт-Петербурге, 2016 год). В конце марта 2016 года 54-летний журналист Дмитрий Циликин был обнаружен мертвым в своей квартире в Санкт-Петербурге. На его теле судмедэксперты насчитали не менее десяти ножевых ранений. Из квартиры пропали ценные вещи. Через несколько дней полиция задержала подозреваемого. 20-летний Сергей Косырев называл себя «чистильщиком» и объяснял, что совершил убийство из ненависти. Следствию он рассказал, что познакомился с Циликиным на сайте знакомств.

22. Нападение на участников и участниц гей-прайда в Санкт-Петербурге. Этот митинг был объявлен незаконным, и позже активиста Кирилла Федорова и его друзей арестовали и отправили в суд (снимок датского фотожурналиста Мэдса Ниссена).

23. Вымогательство (денег или других материальных ценностей) из-за страха перед раскрытием своей сексуальной ориентации или гендерной идентичности.

24. Гомофобное граффити на стене общественного учреждения в Софии (Болгария): «Парк создан для детей, не для педиков. Вы умрете, педики!»

25. Надпись в гостинице в Кении: «Алкоголь, проституция, гомосексуализм не допускаются».

26. Публичное проявление агрессии по отношению трансгендерной девушке во время съемок ток-шоу «Пендемиз гой», посвященного теме трансгендеров в Казахстане. Один из гостей подошел к девушке-трансгендеру Лоле и начал дергать ее за волосы с вопросом: «Это настоящие?». Когда та встала и попыталась уйти, он толкнул ее. Краткий анонс с фрагментами передачи быстро разлетелся по социальным сетям и стал причиной раздора между казахстанцами. Одни комментаторы заявляют, что трансгендерам не место в казахстанском обществе, другие, напротив, защищают девушку и обвиняют телеканал в допущении насилия в отношении гостя ток-шоу (Астана, 2017).

27. Массовые аресты ЛГБТ-людей в апреле 2017 года в Чечне. Власти без причины арестовали 100 мужчин, которые являются геями или воспринимаются, как геи. Этим мужчинам избивали, а в некоторых случаях пытали. Чеченские чиновники отрицают, что ЛГБТ-люди существуют в Чечне, а глава Чеченской Республики Рамзан Кадыров даже косвенно поощрил так называемые «убийства в защиту чести» против ЛГБТ-людей.

После группового обсуждения каждой фотографии, расскажите участникам и участницам о том, где и при каких обстоятельствах были сделаны эти снимки, а также задайте ряд вопросов.

Вопросы для обсуждения:

- ❓ Как повлияли эти фотографии на ваше отношение к геям, другим МСМ и транс* людям?
- ❓ Добавили ли они что-то к вашему представлению об этих социальных группах?
- ❓ Какие формы преступлений на почве ненависти были представлены на фотографиях?
- ❓ Можно ли однозначно сказать, что на каждой из фотографий есть мотив ненависти?
- ❓ Что объединяет эти фотографии?
- ❓ Существует ли разница между проявлениями гомофобии и трансфобии в разных странах?



ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ТРЕНИНГА

Длительность: 30 минут.

Задачи: подведение итогов тренинга, анализ групповой и индивидуальной работы участников, осознание участниками полученного опыта. Получение обратной связи для тренерской команды.

Заполнение послетрениновых анкет оценки уровня знаний и качества проведения тренинга.

Процедура проведения: участники(-цы) заполняют анкету оценки уровня знаний после тренинга (Приложение 4), а также форму оценки эффективности и качества тренинга (Приложение 5).

УПРАЖНЕНИЕ «ЛИЧНЫЙ БАГАЖ»

Инструкция для группы: «На тренинге Вы получили много знаний и навыков. Подумайте о том, что для Вас было самым важным в сегодняшнем тренинге и как бы Вы хотели использовать эти знания в своей профессиональной деятельности?». Озвучьте свои мысли на группу.



ВРУЧЕНИЕ СЕРТИФИКАТОВ И ОФИЦИАЛЬНОЕ ЗАВЕРШЕНИЕ ТРЕНИНГА

10. ПРИМЕР РЕГИСТРАЦИОННОЙ ФОРМЫ

Тренинг _____
 (название тренинга, город, дата)

| № | ФИО | Должность или место работы | Контакты (электронный адрес и телефон) | Подпись |
|-----|-----|----------------------------|--|---------|
| 1. | | | | |
| 2. | | | | |
| 3. | | | | |
| 4. | | | | |
| 5. | | | | |
| 6. | | | | |
| 7. | | | | |
| 8. | | | | |
| 9. | | | | |
| 10. | | | | |
| 11. | | | | |
| 12. | | | | |
| 13. | | | | |
| 14. | | | | |
| 15. | | | | |
| 16. | | | | |
| 17. | | | | |
| 18. | | | | |

11. АНКЕТА ОЦЕНКИ УРОВНЯ ЗНАНИЙ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Дайте, пожалуйста, ответы на несколько вопросов. На каждый вопрос предлагается 4 варианта ответов, из которых только 1 является правильным. Если Вы не знаете правильного ответа, вопрос можно пропустить.

1. Стереотип — это...

- наши представления о людях, принадлежащих к какой-то группе.
- устойчивое, категоричное и упрощенное представление о ком-либо или чем-либо;
- негативная оценка внутренних особенностей человека;
- система подавления, созданная разными поколениями.

2. Назовите виды стигмы:

- личная, групповая, индивидуальная, общественная;
- культурная, институциональная, личная, межличностная;
- прямая, непрямая, многофакторная;
- внутренняя, внешняя, ассоциативная.

3. «Группа-мишень» — это...

- неформальные объединения людей, которые увлекаются стрельбой;
- все национальные меньшинства на территории определенной страны;
- социальная группа, которая якобы является причиной экономических/демографических/культурных и других проблем общества;
- группа людей, которая подвергается дискриминации со стороны государственных органов власти.

4. Дискриминация — это...

- негативная оценка внутренних особенностей человека;
- злоупотребление властью и использование служебного положения в личных интересах;
- это неоправданная негативная установка, препятствующая адекватному восприятию личности, явления, сообщения или действия;
- действие или бездействие, направленные на ограничение прав и свобод человека или социальной группы на основании какого-либо защищенного законом признака (биологического, физического или социального), который присущ этому человеку или группе.

5. Представьте ситуацию: Вы — мужчина, который устраивается на работу в ресторан. Когда Вы встретились с владельцем, он стал расспрашивать Вас о том, откуда Вы, женаты ли и имеете ли Вы детей. Когда работодатель узнал о том, что Вы живете с партнером своего гендера, сразу сказал: «Я не беру на работу таких, как Вы! Я не хочу чтобы у меня работали геи». Это пример:

- притеснения;
- прямой дискриминации по признаку сексуальной ориентации;
- не дискриминация, так как владелец ресторана сам выбирает, кому предоставлять работу;
- стандартного собеседования при трудоустройстве.

6. Выберите из перечисленных признаков те, которые могут быть основанием для дискриминации:

- возраст, пол, национальная и этническая принадлежность, цвет кожи, религия;
- социальное происхождение, язык общения, состояние здоровья, род занятий, сексуальная ориентация и гендерная идентичность;
- имущественное состояние, место жительства, семейный статус, политические и другие убеждения;
- все варианты верны.

7. Что из перечисленных примеров можно отнести к стигматизации:

- отказ от приема на работу человека гомосексуальной ориентацией;
- отказ здороваться за руку с гомосексуальным мужчиной или женщиной;
- отказ в медицинском обслуживании гомосексуальному человеку;
- мнение, что у гомосексуальных людей не может быть детей.

8. Разумное приспособление — это...

- меры, направленные на устранение "барьеров" во всех общественных местах, а также политики относительно религиозных обрядов, национальной одежды, материнства и т.д.;
- отказ от собственных интересов во благо других людей;
- наличие пандусов, а также туалетов для людей с инвалидностью во всех общественных местах;
- политика обеспечения и защиты прав людей с инвалидностью.

9. Множественная дискриминация — это ...

- дискриминация одного человека сразу по нескольким признакам;
- дискриминация со стороны государства ко всем социальным «меньшинствам»;
- дискриминация одного и того же человека со стороны нескольких институций;
- все варианты верны.

10. Толерантность — это...

- игнорирование тех людей, чей образ жизни, поведение, мнения и идеи мне не близки;
- способность без агрессии воспринимать мысли, поведение, формы самовыражения и образ жизни других людей, которые отличаются от собственных;
- уважение, восприятие и понимание культурного разнообразия мира;
- это нежелательное для лица поведение, когда кто-то по отношению к нему/ней ведет себя пренебрежительно, оскорбительно или заставляет чувствовать его/ее униженным/ой.

12. АНКЕТА ОЦЕНКИ УРОВНЯ ЗНАНИЙ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ(-ОК) МЕДИЦИНСКОЙ СФЕРЫ

Дайте, пожалуйста, ответы на несколько вопросов. На каждый вопрос предлагается 4 варианта ответов, из которых только 1 является правильным. Если Вы не знаете правильного ответа, вопрос можно пропустить.

1. Обобщенные взгляды о той или иной социальной группе это — ...

- стереотипы;
- предубеждения;
- стигматизация;
- дискриминация.

2. Предубеждения это...

- действия, которые приводят к неравенству между различными социальными группами;
- негативные или нейтральные стереотипы;
- социальная установка с искаженным (часто негативным) содержанием, вследствие чего человек воспринимает некоторые социальные объекты в искаженном виде;
- невербальные проявления антипатии.

3. Социальная стигматизация — это...

- совокупность признаков болезни, позволяющая опытному врачу установить диагноз до проведения подробного исследования;
- поддержание культурных обычаев, политик или личных установок;
- навешивание социальных ярлыков;
- процесс нанесения клейма/татуировки.

4. Дискриминация — это...

- негативная оценка внутренних особенностей человека;
- злоупотребление властью и использование служебного положения в личных интересах;
- это неоправданная негативная установка, препятствующая адекватному восприятию личности, явления, сообщения или действия;
- действие или бездействие, направленные на ограничение прав и свобод человека или социальной группы на основании какой-либо защищенного законом признака (биологического, физического или социального), который присущ этому человеку или группе.

5. Фраза «и другие признаки», которая завершает перечень признаков в законах о запрете дискриминации, означает, что в перечень признаков:

- можно добавить какие угодно признаки;
- могут быть включены и защищаться «другие признаки» по существу подобные тем, что уже указанные в законе;
- можно добавить лишь несколько признаков, определенных решениями Европейского Суда по правам человека, но не какие угодно;
- могут войти дополнительные признаки, в том случае, если будет хотя бы 1 судебное разбирательство относительно дискриминации по признаку, которого нет в перечне.

6. Назовите принцип медицинской этики, который следует использовать во время предоставления услуг МСМ/ЛГБТ:

- обязательное проведение экспресс-тестирования на ВИЧ каждого пациента при его первом обращении;
- информирование коллег о сексуальной ориентации и гендерной идентичности клиента(ки);
- толерантность и конфиденциальность;
- использовать универсальные меры предосторожности и относиться к каждому пациенту(ке), как к потенциальному носителю ВИЧ-инфекции.

7. Что является главной причиной ограниченного доступа МСМ/ЛГБТ к медицинским услугам по профилактике, лечению, уходу и поддержке в связи с ВИЧ?

- стигматизация и дискриминация в медицинских учреждениях;
- деструктивное и саморазрушающее поведение представителей(-иц) этих групп;
- данные услуги являются достаточно дорогостоящими;
- все группы, наиболее уязвимые к ВИЧ, имеют полный доступ к такого вида услугам.

8. Политкорректность — это ...

- цензурирование и контроль СМИ;
- замена «нелитературных» слов на более приемлемые, эмоционально-нейтральные;
- неофициальное табу на употребление слов и выражений, считающихся оскорбительными для определенных социальных групп;
- замена слова или выражения на эвфемизм для создания комического эффекта.

9. Выберите список наиболее корректных терминов, которые необходимо использовать с клиентами/ пациентами, учитывая их сексуальную ориентацию и/или гендерную идентичность:

- гомосексуалист, представитель сексуальных меньшинств;
- лесбиянка, гей, бисексуал, транс* персона, интерсекс;
- трансвестит, транс, гомо, би, лесби;
- интерсексуал, гермафродит.

10. Выберите, пожалуйста, какое утверждение из перечисленных является верным:

- сексуальная ориентация и сексуальное поведение могут отличаться друг от друга;
- сексуальная ориентация и сексуальная идентичность это одно и тоже;
- сексуальная ориентация и гендерная идентичность зависят друг от друга;
- гендерная идентичность синоним слова гендерное выражение.

13. АНКЕТА ОЦЕНКИ УРОВНЯ ЗНАНИЙ ДЛЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Дайте, пожалуйста, ответы на несколько вопросов. На каждый вопрос предлагается 4 варианта ответов, из которых только 1 является правильным. Если Вы не знаете правильного ответа, вопрос можно пропустить.

1. Позитивными, нейтральными или негативными, могут быть ...

- стереотипы;
- предубеждения;
- стигматизация;
- дискриминация.

2. Стигма — это...

- осознанный отказ в предоставлении помощи;
- осознанное сопереживание текущему эмоциональному состоянию другого человека;
- некий негативно оцененный обществом признак, определяющий статус человека и поведение окружения относительно него;
- действия, которые приводят к неравенству между различными социальными группами.

3. Решающую роль в процессе трансформации негативных стереотипов в дискриминационные действия играет:

- наличие власти у человека, который дискриминирует;
- признак, который защищен законом;
- реклама и СМИ;
- намерение ограничить социально-опасную группу в правах.

4. Ситуация, когда с человеком обращаются хуже, чем с другим лицом, из-за наличия определенного защищенного законом признака, это...

- прямая дискриминация;
- непрямая дискриминация;
- ущемление/притеснение/домогательства;
- отказ в разумном приспособлении.

5. Принципы недискриминации основываются на:

- политиках и процедурах равенства;
- социальной справедливости;
- целостности и неприкасаемости каждой личности;
- равенстве и уважении достоинства.

6. Гендер — это...

- биологическое различие между мужчиной и женщиной;
- социальные роли, которые человек выбирает для себя;
- совокупность социальных норм, требований и ожиданий, а также система распределения власти между людьми на основании их предписанного пола;
- социальная установка, которая нужна человеку, для профессионального выполнения своих обязанностей и продвижения по служебной «лестнице».

7. Принцип равенства в работе правоохранительных органах достигается за счет:

- введения абсолютно одинаковых условий труда для всех сотрудников(иц) правоохранительных органов, вне зависимости от пола и гендера;
- паритетного участия разных социальных групп в работе правоохранительных органах;
- разработки разных моделей формы для мужчин и женщин, которые работают в правоохранительных органах;
- отказа от категорий «пол» и «гендер».

8. Преступление на почве ненависти это...

- правонарушение, совершенное в контексте гражданского или административного права;
- преступные действия, совершенные по мотивам нетерпимости в отношении той или иной социальной группы;
- правонарушение, связанное с нанесением ущерба имуществу;
- преступление, направленное против конкретного человека.

9. Сжигание радужного флага и нападение на участников(иц) «Марша равенства» это пример:

- хулиганства;
- преступления на почве ненависти;
- акта вандализма;
- проявления демократических ценностей в обществе.

10. Различные виды высказываний, которые основаны на враждебности, а также демонстрируют или разжигают враждебность по отношению к группе лиц (или к отдельному лицу по причине его принадлежности к этой группе) это...

- неполиткорректная лексика;
- свобода слова;
- проявление демократии;
- язык вражды.

14. КЛЮЧ К АНКЕТАМ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ЗНАНИЙ

К анкете оценки уровня знаний для государственных органов власти и органов местного самоуправления

1. Стереотип — это устойчивое, категоричное и упрощенное представление о ком-либо или чем-либо.
2. Виды проявлений стигмы: культурная, институциональная, личная, межличностная.
3. «Группа-мишень» — это социальная группа, которая якобы является причиной экономических/демографических/культурных и других проблем общества.
4. Дискриминация — это действие или бездействие, направленные на ограничение прав и свобод человека или социальной группы на основании какого-либо защищенного законом признака (биологического, физического или социального), который присущ этому человеку или группе.
5. Представьте ситуацию: Вы — мужчина, который устраивается на работу в ресторан. Когда Вы встретились с владельцем, он стал расспрашивать Вас о том, откуда Вы, женаты ли и имеете ли Вы детей. Когда работодатель узнал о том, что Вы живете с партнером своего гендера, сразу сказал: «Я не беру на работу таких, как Вы! Я не хочу чтобы у меня работали геи». Это пример прямой дискриминации по признаку сексуальной ориентации.
6. Из перечисленных признаков все варианты ответов могут быть основанием для дискриминации, поэтому верным является последний вариант ответа.
7. Из перечисленных примеров можно отнести к стигматизации: отказ здороваться за руку с гомосексуальным мужчиной или женщиной.
8. Разумное приспособление — это меры, направленные на устранение «барьеров» во всех общественных местах, а также политики относительно религиозных обрядов, национальной одежды, материнства и т.д.
9. Множественная дискриминация — это дискриминация одного человека сразу по нескольким признакам.
10. Толерантность — это способность без агрессии воспринимать мысли, поведение, формы самовыражения и образ жизни других людей, которые отличаются от собственных.

**К анкете оценки уровня знаний
для специалистов(ок) медицинской сферы**

- 1.** Обобщенные взгляды о той или иной социальной группе это — стереотипы.
- 2.** Предубеждения — это социальная установка с искаженным (часто негативным) содержанием, вследствие чего человек воспринимает некоторые социальные объекты в искаженном виде.
- 3.** Социальная стигматизация — это навешивание социальных ярлыков.
- 4.** Дискриминация — это действие или бездействие, направленные на ограничение прав и свобод человека или социальной группы на основании какого-либо защищенного законом признака (биологического, физического или социального), который присущ этому человеку или группе.
- 5.** Фраза «и другие признаки», которая завершает перечень признаков в законах о запрете дискриминации, означает, что в перечень признаков могут быть включены и защищаться «другие признаки» по существу подобные тем, что уже указанные в законе.
- 6.** Принципы медицинской этики, которые следует использовать во время предоставления услуг МСМ/ЛГБТ это толерантность и конфиденциальность.
- 7.** Причиной ограниченного доступа МСМ/ЛГБТ к медицинским услугам по профилактике, лечению, уходу и поддержке в связи с ВИЧ является стигматизация и дискриминация в медицинских учреждениях.
- 8.** Политкорректность — это неофициальное табу на употребление слов и выражений, считающихся оскорбительными для определенных социальных групп.
- 9.** Список наиболее корректных терминов, которые необходимо использовать с клиентами/пациентами, учитывая их сексуальную ориентацию и/или гендерную идентичность: лесбиянка, гей, бисексуал, транс* персонa, интерсекс.
- 10.** Верным является утверждение о том, что сексуальная ориентация и сексуальное поведение могут отличаться друг от друга.

**К анкете оценки уровня знаний
для правоохранительных органов**

- 1.** Позитивными, нейтральными или негативными, могут быть стереотипы.
- 2.** Стигма — это некий негативно оцененный обществом признак, определяющий статус человека и поведение окружения относительно него.
- 3.** Решающую роль в процессе трансформации негативных стереотипов в дискриминационные действия играет наличие власти у человека, который дискриминирует.
- 4.** Ситуация, когда с человеком обращаются хуже, чем с другим лицом, из-за наличия определенного защищенного законом признака, это прямая дискриминация.
- 5.** Принципы недискриминации основываются на равенстве и уважении достоинства.
- 6.** Гендер — совокупность социальных норм, требований и ожиданий, а также система распределения власти между людьми на основании их предписанного пола.
- 7.** Принцип равенства в работе правоохранительных органах достигается за счет паритетного участия разных социальных групп в работе правоохранительных органах.
- 8.** Преступление на почве ненависти это преступные действия, совершенные по мотивам нетерпимости в отношении той или иной социальной группы.
- 9.** Сжигание радужного флага и нападение на участников(иц) «Марша равенства» это пример преступления на почве ненависти.
- 10.** Различные виды высказываний, которые основаны на враждебности, а также демонстрируют или разжигают враждебность по отношению к группе лиц (или к отдельному лицу по причине его принадлежности к этой группе) это «язык вражды».

15. АНКЕТА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРЕНИНГА

1. Дайте, пожалуйста, общую оценку тренинга:

- Отлично Хорошо Удовлетворительно Плохо

2. По времени (продолжительности) тренинг был (нужное отметьте):

- Очень длинный Такой, как нужно Очень краткий

3. Оцените информацию, которую Вы получили по 5-ти бальной шкале, где 5 наивысший балл:

Информация, которую вы получили была новой 1 2 3 4 5

Полученная информация для вас была полезной 1 2 3 4 5

Насыщенность представленной информации 1 2 3 4 5

4. Дайте, пожалуйста, общую оценку тренинга (1 – очень плохо, 5 – отлично):

Оценка работы тренерской команды 1 2 3 4 5

Организация тренинга
(Место проведения, условия и т.п.) 1 2 3 4 5

Пакет раздаточных материалов 1 2 3 4 5

Соответствие программы (наполнения)
тренинга Вашим ожиданиям 1 2 3 4 5

Комментарии относительно эффективности работы тренерской команды (общие или индивидуальные замечания, пожелания, предложения):

5. Какие вопросы вам бы еще хотелось подробнее изучить?

6. Планируете ли вы использовать полученную информацию в своей работе?

- Да Нет Сложно сказать

7. Ваши замечания и пожелания относительно тренинга:

Спасибо за Ваши ответы!

16. ПРОГРАММА ТРЕНИНГОВОГО МОДУЛЯ ДЛЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ПО ВОПРОСАМ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ПО ОТНОШЕНИЮ К ГЕЯМ, ДРУГИМ МСМ И ТРАНС* ЛЮДЯМ


| № | Тайминг | Содержание сессии |
|--|-------------|---|
| Теоретико-практический блок 1 «Стигматизация и дискриминация» | | |
| 1 | 9:00-10:00 | Вступительная часть. |
| 2 | 10:00-11:00 | Презентация «От стереотипов к дискриминации». Упражнение «Мифы и факты о СОГИ». |
| 3 | 11:00-11:30 | Перерыв на кофе/чай |
| 4 | 11:30-13:00 | Презентация «Дискриминация: определение, формы и признаки». Упражнение «Личный опыт». Упражнение «Определите явление». |
| 5 | 13:00-14:00 | Обед /Перерыв |
| Теоретико-практический блок 2 «Полномочия органов государственной власти в сфере противодействия дискриминации» | | |
| 6 | 14:00-15:00 | Упражнение «Найди своих». Презентация «Права человека и лучшие мировые практики противодействия дискриминации». |
| 7 | 15:00-15:30 | Перерыв на кофе/чай |
| 8 | 16:00-17:30 | Упражнение «Я-художник, я так вижу!» Мини-лекция «Системный подход к преодолению дискриминации». Практическое упражнение «Мероприятия по противодействию дискриминации». Упражнение «Дискриминация & ВИЧ». |
| 9 | 17:30-18:00 | Подведение итогов тренинга |

16. ПРОГРАММА ТРЕНИНГОВОГО МОДУЛЯ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ВЫСШЕГО, СРЕДНЕГО И МЛАДШЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА ПО ВОПРОСАМ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ПО ОТНОШЕНИЮ К ГЕЯМ, ДРУГИМ МСМ И ТРАНС* ЛЮДЯМ

| № | Тайминг | Содержание сессии |
|--|-------------|---|
| Теоретико-практический блок 1 «Стигматизация и дискриминация» | | |
| 1 | 9:00-10:00 | Вступительная часть. |
| 2 | 10:00-11:00 | Презентация «От стереотипов к дискриминации». Упражнение «Мифы и факты о СОГИ». |
| 3 | 11:00-11:30 | Перерыв на кофе/чай |
| 4 | 11:30-13:00 | Презентация «Дискриминация: определение, формы и признаки». Упражнение «Личный опыт». Упражнение «Определите явление». |
| 5 | 13:00-14:00 | Обед /Перерыв |
| Теоретико-практический блок 2 «Толерантность и политкорректность в работе медицинских учреждений» | | |
| 6 | 14:00-15:00 | Упражнение «Как я хочу, чтобы ко мне относились?». Презентация «Профессиональная этика и толерантность: предоставление качественных услуг геям, МСМ и транс* людям». Упражнение «Факторы риска и их последствия». |
| 7 | 15:00-15:30 | Перерыв на кофе/чай |
| 8 | 16:00-17:30 | Упражнение «Перейди на другую сторону». Презентация «Политкорректная лексика и толерантность в сфере здравоохранения, в частности в сфере ВИЧ-услуг». Упражнение «Ситуационные задачи». |
| 9 | 17:30-18:00 | Подведение итогов тренинга |

**16. ПРОГРАММА ТРЕНИНГОВОГО МОДУЛЯ
ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬНИЦ
ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ПО ВОПРОСАМ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА
ПО ОТНОШЕНИЮ К ГЕЯМ, ДРУГИМ МСМ И ТРАНС* ЛЮДЯМ**

| № | Тайминг | Содержание сессии |
|--|-------------|--|
| Теоретико-практический блок 1 «Стигматизация и дискриминация» | | |
| 1 | 9:00-10:00 | Вступительная часть. |
| 2 | 10:00-11:00 | Презентация «От стереотипов к дискриминации». Упражнение «Мифы и факты о СОГИ». |
| 3 | 11:00-11:30 | Перерыв на кофе/чай |
| 4 | 11:30-13:00 | Презентация «Дискриминация: определение, формы и признаки». Упражнение «Личный опыт». Упражнение «Определите явление». |
| 5 | 13:00-14:00 | Обед /Перерыв |
| Теоретико-практический блок 2 «Равенство, недискриминация и противодействие преступлениям на почве ненависти в работе правоохранительных органов» | | |
| 6 | 14:00-15:00 | Презентация «Принципы равенства и недискриминации в работе правоохранительных органов». Упражнение «Героини и герои». |
| 7 | 15:00-15:30 | Перерыв на кофе/чай |
| 8 | 16:00-17:30 | Презентация «Преступления на почве ненависти». Упражнение «Фотофиксация». |
| 9 | 17:30-18:00 | Подведение итогов тренинга |

| | |
|---|------------------------|
|  | ИМЯ ФАМИЛИЯ |
| | ГОРОД / СТРАНА: |

КОНТАКТЫ:

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ
ИНФОРМАЦИЯ О СЕБЕ:**

ИНТЕРЕСЫ И УВЛЕЧЕНИЯ:

МЕСТО ДЛЯ КОММЕНТАРИЕВ

17. БИБЛИОГРАФИЯ

1. Аналитический обзор: Здоровье и Права представителей ЛГБТ сообщества в Кыргызстане. – Бишкек: СОС – Лабрис – Кыргыз Индиго, 2012.
http://indigo.kg/wp-content/uploads/2016/05/Desk-research_Kyrgyzstan-Ru-En_finalized.pdf
2. ВИЧ и труд: Предупреждение стигмы и дискриминации в трудовых коллективах. Руководство для тренеров. – Москва: МОТ, Субрегиональное бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2010.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_248998.pdf
3. Годовой отчет. Ситуация в сфере защиты прав ЛГБТ людей в Армении. – Армения: Общественная информация и нужда знаний, 2014.
<http://ecom.ngo/wp-content/uploads/2016/03/2013-annual-report-rus.pdf>
4. Дискриминация – как ее распознать и как от нее защититься//Юстина Ионеску, Надежда Хриптиевски, Сорина Макринич, Романица Иордаке. – Кишинев: Центр Юридических Ресурсов Молдовы и Европейского Регионального Центра Общественных Инициатив, 2016.
http://old.egalitate.md/media/files/files/crjm-ghid-nediscrim-public-2016-ru_3168665.pdf
5. Доктор, это Вам!/Медицинским специалистам о ЛГБТ//Ирина Карагаполова, Елена Шарпилова. – Бишкек: Лабрис, 2009.
<http://www.labrys.kg/ru/library/full/23.html#>
6. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування//Пономарьов С.Ю., Федорович І.Ю. – Київ: Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014.
http://iom.org.ua/sites/default/files/iom_booklette-06_1kolonka_screen.pdf
7. Мониторинг нарушений прав человека и дискриминации по признакам сексуальной ориентации и гендерной идентичности за 2014 год//Лапина Вероника. – Российская ЛГБТ-сеть, 2015.
https://www.lgbtnet.org/sites/default/files/monitoring_1_0.pdf
8. Оттавская хартия Всемирной Организации Здравоохранения по укреплению здоровья, 1986 г.
http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0009/146808/Ottawa_Charter_R.pdf
9. Компас/Пособие по образованию в области прав человека с участием молодежи//Патриция Брандер, Руи Гомес, Элли Кин, Мари-Лор Леминер. – Будапешт: Council of Europe, 2002.
<http://tandis.odhr.pl/documents/hre-compendium/rus/CD%20SEC%203/PR%20SEC%203/CoE%20Compass%20RUS.pdf>
10. Лайфхак* для ЛГБТ: Как защищать свои права/Косенко В., Кобликов И. – Киев: ГАУ, Центр «Наш мир», 2016.
<http://gay.org.ua/publications/lifehack2016.pdf>
11. Медицинские потребности и проблемы мужчин, имеющих сексуальные отношения с мужчинами//Юрий Саранков. — Киев: «СПИД Фонд Восток-Запад», 2006.
http://ecom.ngo/wp-content/uploads/2015/06/10_Medical_needs_MSM.pdf

- 12.** MSM на приеме у врача: психологические рекомендации по взаимодействию с пациентами//Сабунаева М.Л. – Социально ориентированной общественной организацией «Феникс ПЛЮС», 2015.
http://ecom.ngo/wp-content/uploads/2016/03/msm_brochure.pdf
- 13.** Права человека ЛГБТ в Беларуси/представление для универсального периодического обзора. – Минск: Правозащитный ЛГБТ-проект «ГейБеларусь», 2014.
http://ecom.ngo/wp-content/uploads/2016/03/HRP-GB_UPR22_BLR_R_Main.pdf
- 14.** Правовые основы снижения уязвимости представителей ЛГБТИ сообществ: Метод. Пособие//сост. Н.К. Маматазизова, А.О. Мукамбетов, Р.Л. Ким, А.Е. Решетников – Бишкек: Общественное объединение «Кыргыз Индиго», 2015.
<http://indigo.kg/wp-content/uploads/2016/05/Pravovyye-osnovyi-snizheniya-uyazvimosti-predstaviteley-LG-BTI-soobshhestv.-Metodicheskoe-posobie.pdf>
- 15.** Преступления на почве ненависти: предотвращение и реагирование/Методическое Руководство для НПО в регионе ОБСЕ. – Варшава: Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека (БДИПЧ), 2009.
<http://www.osce.org/ru/odihr/39822?download=true>
- 16.** Психологическое понимание и измерение пола: учебное пособие//Д.Д.Исаев – Санкт-Петербург: Издание СПб ГПМУ, 2012.
- 17.** Рабочая тетрадь дружественного врача//сост.: М. Диденко, Р. Ивасий. – Киев: ВБО ВБО «Точка опоры», 2016.
- 18.** Тренинговый модуль «Политика равенства»: методические рекомендации для проведения тренингу//М. Диденко, Л. Кузьменко, И. Федорович. – Киев: ВБО «Точка опоры», 2017.
- 19.** Уроки Снижения Риска//Н. Вербицкая, М. Варбан, И. Антонюк. – Киев: МБФ «Альянс общественного здоровья», 2017.
http://aph.org.ua/wp-content/uploads/2017/06/Uroky-Snyzhenyya-Ryska_RU_14.04.2017.pdf
- 20.** Формирование толерантного отношения к ВИЧ-позитивным детям в системе школьного и дошкольного образования: Программа тренинга/Анна Притиск – Киев: Всеукраинская сеть людей, живущих с ВИЧ, 2009.
- 21.** <https://www.lgbthealtheducation.org>

ТРЕНЕРСКИЕ ЗАМЕТКИ

ТРЕНЕРСКИЕ ЗАМЕТКИ

ТРЕНЕРСКИЕ ЗАМЕТКИ



Сжигание радужного флага оппонентами
«Марша Равенства» (Киев, 2017 год)

Фото гомосексуалов, заключенных в концлагере в Заксенхаузен
(Фото на обложке книги «Мужчины с розовым треугольником»)



Нападение на Святослава Шеремета, одного из организаторов
«Марша равенства» (Киев, 2012 год)

Фото с «Марша равенства». Неизвестные бросили в толпу дымовые шашки,
ранения получили двое милиционеров. (Киев, 2015 год)



Нападение на офис ЛГБТ-организации «QueerHome»
(Кривой Рог, 2015 год)

Массовое убийство в Орландо. Омар Матин открыл огонь из огнестрельного оружия в ночном гей-клубе Pulse, а затем захватил заложников. В результате стрельбы погибло 49 человек, 53 получили ранения (Орландо, 2016 год)

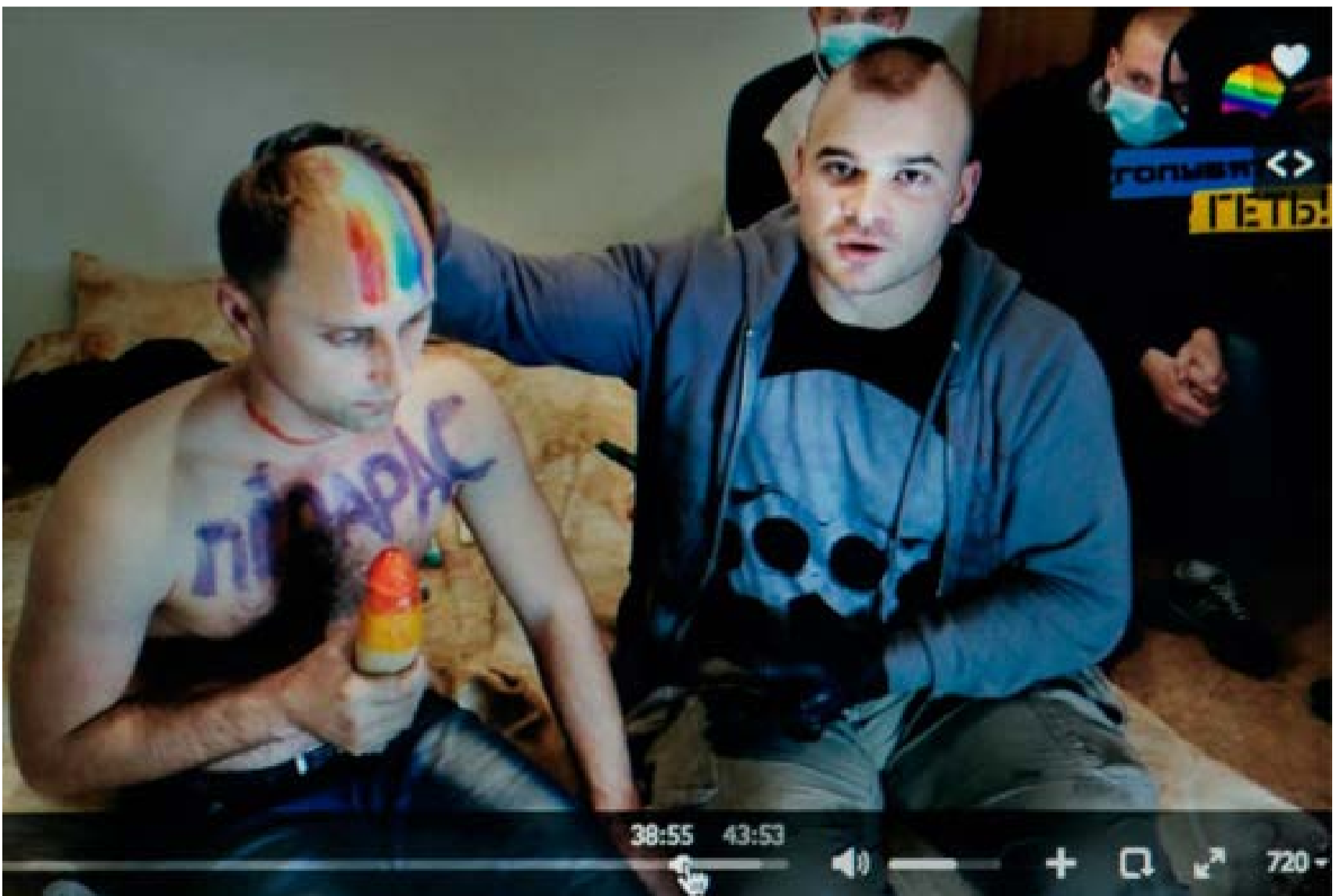


Таблица в сети магазинов Германа Стерлингова
(Россия, 2017 год)

Деятельность группировки «Оккупай-педофиляй» (РФ, Украина, 2013-2014 гг).
Максим Марцинкевич по прозвищу Тесак (справа), называющий себя борцом с гомофобией, обманом заманивает геев на романтическое свидание, где их поджидает группа его сообщников. Жертв пытаются и унижают, записывают всё это на видео и публикуют в интернете. В каждом видео жертву бреют налысо и рисуют на голове международный символ ЛГБТ — радугу.



Львів

У Львові учасників
Фестивалю Рівності евакуювали за місто



Срыв Фестиваля Равенства
(Львов, 2016 год)

Срыв показа фильма «Это гей-пропаганда»
(Черновцы, 2016 год)



Гомофобные и нацистские надписи на стенах здания арт-платформы «ТЮ!»
(Мариуполь, 2016 год)

Во время открытия фестиваль квин-культуры «Одесса Прайд 2015» люди в медицинских масках
забросали пиротехникой офис ЛГБТ-организации, в котором проходил ряд мероприятий
(Одесса, 2015 год)



Поджог кинотеатра «Жовтень» во время показа фильма «Летние ночи» в рамках
ЛГБТ-программы Sunny Bunny кинофестиваля Молодость (Киев, 2014 год)

Нападение на представителей ЛГБТ после митинга
(Санкт-Петербург, 2012 год)



Нападение на фестиваль Федерации ЛГБТ-спорта
(Нижегородская область, 2016 год)

Нападение на участников и участниц «Sex Education Week». 10 человек в масках с криками «Вот вам, пид...расы!» напали на организаторов и организаторок лекции «Трансгендер» в кафе «Купидон» (Киев, 2017 год)



Нападение на участников и участниц «Парада гордости»
(Иерусалим, 2015 год)

Нападение на 5 ЛГБТ-активистов
(Грузия, 2012 год)



Изнасилование или другие действия сексуального характера по отношению к геям,
другим MSM или транс* людям.

Нападение на Центр визуальной культуры и выставку Евгении Белорусец
«Своя комната» (Киев, 2012)



Одиночный пикет в защиту прав ЛГБТ в (Санкт-Петербурге, 2016 год). В конце марта 2016 года 54-летний журналист Дмитрий Циликин был обнаружен мертвым в своей квартире в Санкт-Петербурге. На его теле судмедэксперты насчитали не менее десяти ножевых ранений. Из квартиры пропали ценные вещи. Через несколько дней полиция задержала подозреваемого. 20-летний Сергей Косырев называл себя «чистильщиком» и объяснял, что совершил убийство из ненависти. Следствию он рассказал, что познакомился с Циликиным на сайте знакомств.

Нападение на участников и участниц гей-прайда в Санкт-Петербурге. Этот митинг был объявлен незаконным, и позже активиста Кирилла Федорова и его друзей арестовали и отправили в суд (снимок датского фотожурналиста Мэдса Ниссена).



Вымогательство (денег или других материальных ценностей) из-за страха перед раскрытием своей сексуальной ориентации или гендерной идентичности.

Гомофобное граффити на стене общественного учреждения в Софии (Болгария):
«Парк создан для детей, не для педиков. Вы умрёте, педики!»



Надпись в гостинице в Кении:
«Алкоголь, проституция, гомосексуализм не допускаются».

Публичное проявление агрессии по отношению трансгендерной девушке во время съемок ток-шоу «Пендеміз гой», посвященного теме трансгендеров в Казахстане. Один из гостей подошел к девушке-трансгендеру Лоле и начал дергать ее за волосы с вопросом: «Это настоящие?». Когда та встала и попыталась уйти, он толкнул ее. Краткий анонс с фрагментами передачи быстро разлетелся по социальным сетям и стал причиной раздора между казахстанцами. Одни комментаторы заявляют, что трансгендерам не место в казахстанском обществе, другие, напротив, защищают девушку и обвиняют телеканал в допущении насилия в отношении гостя ток-шоу (Астана, 2017)



Массовые аресты ЛГБТ-людей в апреле 2017 года в Чечне. Власти без причины арестовали 100 мужчин, которые являются геями или воспринимаются, как геи. Этим мужчин избивали, а в некоторых случаях пытали. Чеченские чиновники отрицают, что ЛГБТ-люди существуют в Чечне, а глава Чеченской Республики Рамзан Кадыров даже косвенно поощрил так называемые «убийства в защиту чести» против ЛГБТ-людей.

EKOM © 2018

