





КОМПЛЕКСНЫЙ ТРЕНИНГОВЫЙ МОДУЛЬ

**по противодействию стигме
и дискриминации в отношении геев,
других МСМ и транс людей**



Таллинн
2017

Составительница:

Нина Вербицкая

Авторский коллектив:

Елена Герман

Юрий Йорский

Максим Касянчук

Александр Палуян

Адилет Алимкулов

Комплексный тренинговый модуль по противодействию стигматизации и дискриминации в отношении геев, других MSM и транс людей / Сост. Н. Вербицкая. – Т.: Евразийская коалиция по мужскому здоровью (ЕКОМ), 2017. – 44 с.

Публикация подготовлена и опубликована в рамках проекта «Coordinated, strategic, and resolute: MSM and transgender networks united» в сотрудничестве с MSMGF при финансовой поддержке Фонда сетей гражданского общества имени Роберта Карра (RCNF).



*Eurasian Coalition
on Male Health*



**ROBERT
CARR
FUND**
for civil society
networks

Распространяется бесплатно.

При использовании материалов обязательным является ссылка на Евразийскую коалицию по мужскому здоровью (ЕКОМ).

Комплексный тренинговый модуль по противодействию стигме и дискриминации в отношении геев, других МСМ и транс людей

ДЛИТЕЛЬНОСТЬ: 2 тренинговых дня (18 академических часов)

ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА: специалисты и специалистки общественных ЛГБТ и МСМ-сервисных организаций.

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

ЦЕЛЬ: создание устойчивой системы противодействия проявлениям стигмы и дискриминации в сфере здравоохранения, в частности в сфере ВИЧ-услуг, по отношению к геям, другим МСМ и транс людям.

ЗАДАЧИ:

- предоставить участникам и участницам базовую информацию о стигме и дискриминации и их проявлениях в сфере здравоохранения;
- ознакомить с основными принципами документирования случаев проявления стигмы и дискриминации, а также нарушения прав в сфере здравоохранения, в частности в сфере ВИЧ-услуг;
- рассмотреть методику использования кейсов в качестве инструмента адвокационной деятельности;
- сформировать навыки защиты прав и интересов геев, других МСМ и транс людей.

НЕОБХОДИМЫЕ МАТЕРИАЛЫ: регистрационная форма участников(-иц) мероприятия, листы для флипчарта, бумага А4 (белая и цветная), фломастеры, маркеры, ручки, бейджи и блокноты (по количеству участников и участниц), стикеры, скотч, ножницы, клубок ниток яркого цвета, камешки разных форм и размеров, мягкий мячик.

ОБОРУДОВАНИЕ: флипчарт, проектор, компьютер, презентации.

РАЗДАТОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ: блокноты, ручки, программа для участников(-иц), до- и послетренинговые анкеты оценки уровня знаний и форма оценки эффективности и качества тренинга.

МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ РАБОТЫ НА ТРЕНИНГЕ: анкетирование, презентация, индивидуальная и групповая работа, модерлируемая дискуссия, «мозговой штурм», ролевая игра, игры-разминки.





Тренинговый модуль был апробирован тренерской командой Евразийской коалиции по мужскому здоровью (ЕКОМ) во время организации и проведения тренинга для менеджеров (-ок) проекта «Вместе за наши права», который проходил в июне 2017 года в городе Кварели (Грузия).

В тренинговом модуле частично использовались материалы, разработанные для проекта «Тренерская Школа «Толерантность и недискриминация», реализованного ВБО «Инициатива ради жизни» (Украина) в 2016 году, материалы ОО «Кыргыз-Индиго» (Кыргызстан), а также видео-материалы, находящиеся в открытом доступе.

Тренинговый модуль может быть полезен как опытным, так и начинающим тренер(к)ами, активистам и активисткам. Он может использоваться как в готовом виде, так и подвергаться изменениям в соответствии с целями и задачами, продолжительностью, а также целевой аудиторией.

ПРОГРАММА ТРЕНИНГА

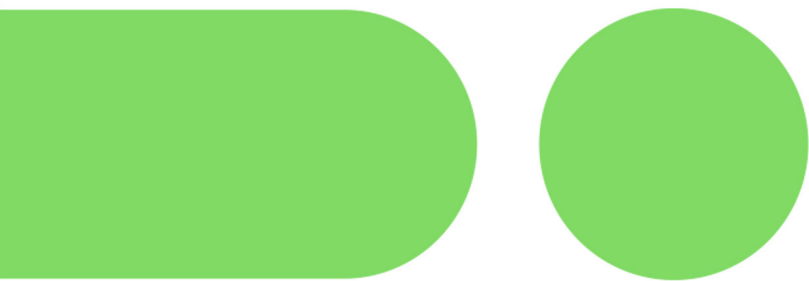
ДЕНЬ 1

	Время	Сессия	Необходимые материалы
1	10.00-11.30	Вступительная часть Приветствие, логистические вопросы, представление тренеров(-ок). Упражнение на знакомство и сплочение группы «Моя планета». Практическое упражнение по сбору ожиданий «Дотянись до звезды». Правила работы в группе – создание «Космической полиции». Заполнение дотренинговых анкет оценки уровня знаний.	Заготовки из бумаги – планеты, звезды, список правил, жезл и космическое поле размером примерно 2x2 м. темно-синего или черного цвета. Распечатанные дотренинговые анкеты.
	11.30-12.00	Кофе-пауза	
2	12.00-13.30	Тема 1. Стигма и дискриминация Презентация №1 «Стигма и дискриминация» Практическое упражнение «Что это?»	Презентация №1 Видео №1 Видео №2
	13.30-14.30	Обед	
3	14.30-16.00	Тема 2. Стигма и дискриминация в медицинских учреждениях Упражнение (энерджайзер) «Шеренга». Практическое упражнение «Мои права». Презентация №2 «Стигматизация и дискриминация в медицинских учреждениях»	Презентация №2
	16.00-16.30	Кофе-пауза	
4	16.30-18.00	Тема 3. Документирование случаев стигмы и дискриминации и нарушения прав в сфере здравоохранения, в частности в сфере ВИЧ-услуг Презентация №3 «Документирование» Стамбульский протокол и адаптированная анкета мониторинга нарушения прав. Ролевая игра «Реальный случай».	Презентация №3 Распечатанный текст для 6 ролей и 3 ситуаций.
5	18.00-18.30	Подведение итогов дня Упражнение «Планетарные изменения».	
	18.30-19.30	Ужин	
	20:00-21:00	Факультативная секция Упражнение «Кафетерий обмена опытом» Презентация №4 «Обзор ИОМ о противодействии стигме и дискриминации в сфере здравоохранения».	Презентация №4



ДЕНЬ 2

1	09.00-09.30	Актуализация предыдущего дня Упражнение «Время дня или ночи». Динамическое упражнение «Ракета»	Самодельные большие часы, в которых можно передвигать стрелки и стикеры.
2	09.30-11.00	Тема 4. Исследования по стигме и дискриминации. Практическое упражнение «Камешки». Теория и актуальные примеры исследований.	Презентация №5
	11.00-11.30	Кофе-пауза	
3	11.30-13.00	Тема 5: Интерсекциональный подход в работе НПО Упражнение «Чем мы похожи?» Презентация №6 «Интерсекциональный подход в работе НПО» Упражнение «Изменения за год»	Презентация №6 Видео №3
	13.00-14.00	Обед	
4	14.00-15.30	Тема 6. Формы и методы формирования социальной толерантности Презентация №7 «Формы и методы формирования социальной толерантности» Упражнение «От теории к практике»	Презентация №7
	15.30-16.00	Кофе-пауза	
5	16.00-17.00	Тема 7. Политкорректность и нестигматизирующая лексика Презентация №8 «Политкорректность и нестигматизирующая лексика» Упражнение «Фэм-форма» Упражнение «Лукошко»	Презентация №8
7	17.00-18.00	Подведение итогов тренинга Упражнение «Межгалактические связи». Заполнение послетренинговых анкет оценки уровня знаний и формы оценки эффективности и качества тренинга. Вручение сертификатов и официальное завершение тренинга.	Нить яркого цвета Распечатанные анкеты Заполненные сертификаты



ДЕНЬ 1

Вступительная часть



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 по организационным вопросам.

Продолжительность: 1 час 30 мин.

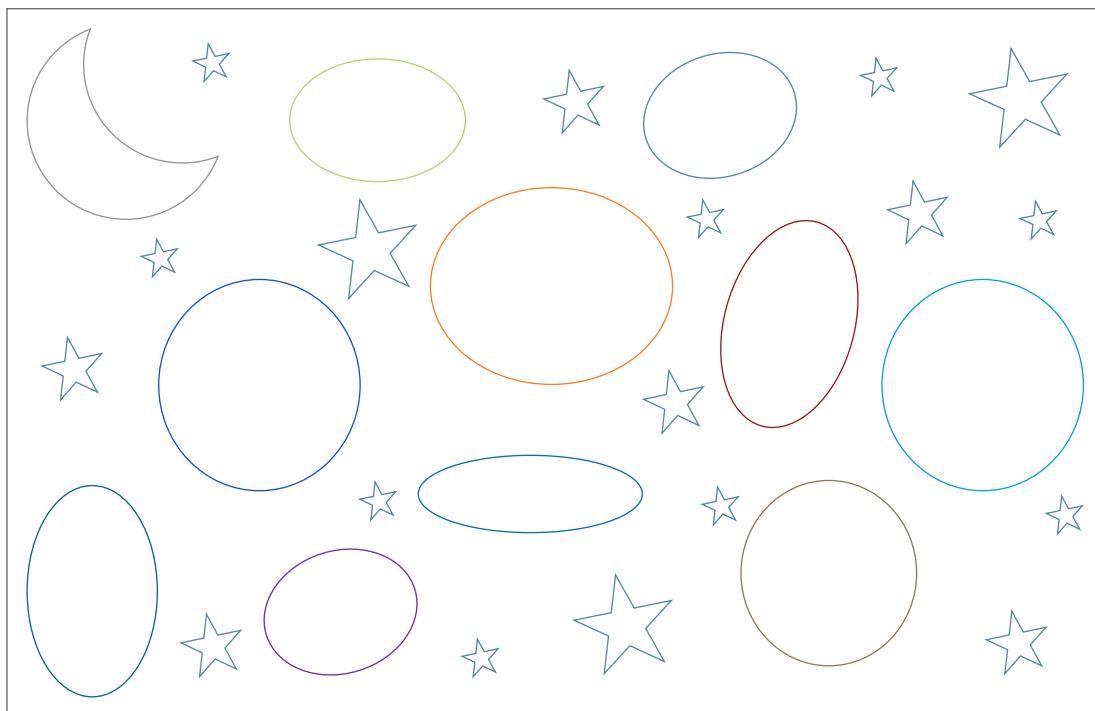
Содержание сессии:

ОТКРЫТИЕ ТРЕНИНГА

Представление темы, целей, задач и программы тренинга. Тренерской команде следует заранее подготовить их в виде плакатов на флипчарте либо на слайде мультимедийной презентации.

ЗНАКОМСТВО И СПЛОЧЕНИЕ ГРУППЫ. УПРАЖНЕНИЕ «МОЯ ПЛАНЕТА»

Тренерская команда заранее делает заготовки из бумаги – круги различных цветов и размеров, которые будут символизировать планеты, а также бумажное полотно, символизирующее космическое пространство, на котором будут эти планеты размещаться.



Задание для группы: Каждый из Вас выбрал свою планету, но теперь ее нужно наполнить жизнью. Разрисуйте ее по своему желанию, а также дайте ответы на вопросы:

1. Какое имя является для Вас предпочтительным?
2. В какой организации и стране Вы работаете?
3. Расскажите, пожалуйста, какой-то интересный факт о себе.

После этого, каждый участник и участница представляют свою планету и размещают ее на полотне, которое символизирует космическое пространство.

СБОР ОЖИДАНИЙ. УПРАЖНЕНИЕ «ДОТЯНИСЬ ДО ЗВЕЗДЫ»

Тренерская команда заранее делает заготовки из бумаги – по 3 звезды для каждого участника(-цы). Тренер(-ка) предлагают участникам и участницам выбрать по 3 звезды и написать на них 3 ожидания: от себя, от тренинга и от группы.

Далее, каждый участник и участница выходит, озвучивают свои ожидания и приклеивают свои звезды около своей планеты.

При необходимости, тренерская команда может сделать корректировку ожиданий и обязательно озвучить, если какие-то из них точно не будут реализованы в рамках данного тренинга.

ПРАВИЛА РАБОТЫ НА ТРЕНИНГЕ. УПРАЖНЕНИЕ «ЗАКОНЫ КОСМИЧЕСКОЙ ВСЕЛЕННОЙ»



Тренер(-ка) вывешивает плакат с надписью «Законы космической вселенной», на котором перечислены основные правила тренинга: пунктуальность, перевод мобильных телефонов в режим виброзвонка, правило «поднятой руки», право «Я-высказываний» и др. Участникам и участницам предлагается дополнить правила.

Далее тренер(-ка) предлагает группе придумать различные формы «наказаний» за нарушение правил (например, рассказать стихотворение, показать пантомимой любое животное, «понять и простить» и т.д.), что также фиксируется на плакате. После чего 2 человека из группы назначаются космическими полицейскими (по желанию или с помощью жребия), им вручается символический жезл и дается право на выписывание предупреждений и вручение уведомлений о нарушении законов космической вселенной. Титул космических полицейских переходит после каждой секции к 2 другим участникам (-цам).

ДОТРЕНИНГОВОЕ АНКЕТИРОВАНИЕ

Тренер(-ка) раздает каждому участнику(-це) экземпляр анонимной анкеты оценки уровня знаний (Приложение №1). Участников и участниц просят отметить все правильные варианты ответов на вопросы анкеты. При этом на каждый вопрос возможен только 1 вариант ответа. Если правильный ответ участнику(-це) неизвестен, вопрос можно пропустить.

Раздаточные материалы: анкета оценки уровня знаний и программа тренинга.



Тема 1.

Стигма и дискриминация



Продолжительность: 1 час 30 мин.

Цель: Ознакомить участников и участниц с базовой информацией о стигме и дискриминации.

Методы проведения сессии: мультимедийная презентация, работа в парах и модерлируемая дискуссия.

Рекомендации для тренерской команды: в тренинге может использоваться формат лекции длительностью не более 20 минут. Старайтесь вовлекать группу в работу, обращаясь к опыту участников и участниц, а также задавая вопросы относительно содержания презентации прежде, чем правильный ответ появится на презентационном слайде.

Содержание сессии:

ПРЕЗЕНТАЦИЯ №1 «СТИГМА И ДИСКРИМИНАЦИЯ»

Задачи: рассмотреть базовые понятия по теме «Стигма и дискриминация», проанализировать пирамиду ненависти и продемонстрировать взаимосвязь между стигмой и дискриминацией.



1.1. **Просмотр видео №1** – Социальный ролик «Страна без расизма и ксенофобии» (<https://www.youtube.com/watch?v=VMJYlvF4sYs>).

Вопросы для обсуждения:



Являются ли актуальными в Вашей стране ситуации, представленные на видео? Как Вы думаете, какие из этих ситуаций могли бы касаться геев, других МСМ и транс людей?

Какое название Вы бы дали этому ролику?

Как бы Вы поступили, оказавшись на месте главных героев(-инь) этих ситуаций?

1.2. **Что такое стигма?**

Стигма - это социально сконструированное явление, которые приводит к обесцениванию человека и имеет негативное влияние на стигматизированного человека.

1.3. **Типы стигмы:**

Культурная стигма — социальные ярлыки, укоренившиеся в культуре государства либо мировой культуре («евреи жадные»).

Институциональная стигма — законодательно закреплённая стигматизация («человек, имеющий судимость»).

Личная (или внутренняя) стигма — предубеждение против себя самого, основанное на причастности к чему-либо («я - толстая»).

Межличностная стигма – выражение ненависти, презрения, ощущение страха или смущение при контактах с представителями стигматизированной группы. Межличностная стигма может принимать формы дискриминации: оскорбления, насилия и т.п. Но зачастую она имеет скрытые, неявные формы: слишком сдержанный и холодный тон, попытки избежать встречи, недоверие.

1.4. Что такое **внешняя стигма**?

- попытка доказать, что ты не относишься к группе («Я не такой»);
- оскорбительные высказывания и «прозвища»;
- избегание контактов и встреч с представителями другой группы;
- страх (перед инфицированием или насилием);
- насилия или другие формы дискриминации;
- игнорирование мнений и интересов представителей группы.

1.5. Что такое **внутренняя стигма**?

- чувство собственной неполноценности;
- попытки доказать, что ты лучше, чем другие представители этой группы;
- невозможность создания отношений с людьми, которые не относятся к группе;
- страх дискриминации со стороны других людей;
- чувство беспомощности, отсутствия контроля над ситуацией.

1.6. **Как выглядит стигма?**

1. Различия между людьми подчеркиваются и считаются важными.

Деление на противоположные категории – черные и белые, слепые и зрячие, ВИЧ-положительные и ВИЧ-отрицательные.

2. Людям с различиями приписывают негативные качества. Стереотипы могут быть нейтральными и даже положительными. В случае стигмы различия считаются чем-то негативным: «все люди с ВИЧ опасны, они хотят заразить других ...». Иногда стигма внешне может выглядеть дружелюбно: «всем ВИЧ-положительным нужно помогать и во всем их поддерживать».

3. Люди делятся на «нас» и «них». «Они» не совсем люди, которые не такие люди, как «мы». Это закреплено и в языке: никто не говорит «грипп-инфицированный», потому что человек с гриппом – один из «нас». Говоря «ВИЧ-инфицированный», мы сводим всю индивидуальность человека к его инфекции.

1.7. **На чем основывается стигма?**

Главным фактором, ограничивающим возможность познания и понимания «иного», является возникновение стереотипов, т.е. упрощенных, чрезмерно обобщенных суждений о психологических качествах (например, чертах характера) и обычаях членов группы.

1.8. **Как взаимосвязаны стигма и стереотипы?**

Стигма очень близка по значению с понятием стереотип и отличается от него направленностью на качества человека.

1.9. **«Пирамида ненависти»**

Расскажите группе о «пирамиде ненависти», в ее основании находятся – стереотипы, выше находятся предрассудки, затем – дискриминация, насилие на почве ненависти и на вершине – геноцид.

Подумайте вместе с группой, как связаны друг с другом разные уровни этой пирамиды. Попросите участников(-иц) привести примеры всех видов нетерпимости.

На примере разных видов нетерпимости (этнической, религиозной и т.д.) попросите участников придумать или вспомнить истории о том, как стереотипы приводили к предрассудкам, дискриминации и, в конце концов, насилию.

Вопросы для обсуждения:

Всегда ли стереотипы и предрассудки ведут к дискриминации и насилию?

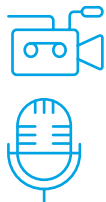
От кого зависит, чтобы этого не происходило?

Что можем сделать мы, чтобы этого не происходило вокруг нас?



1.10. Для актуализации и диагностики знаний, используйте метод «Мозговой штурм» и задайте группе вопрос: **Какие ассоциации у вас возникают со словом «дискриминация»?**

Запишите все ответы на доске и сгруппируйте их в несколько групп. Например, это могут быть: признаки дискриминации, формы и виды, последствия дискриминации и т.д.



1.11. **Просмотр видео №2** Социальный ролик: «Что такое дискриминация?» (<https://www.youtube.com/watch?v=2Ud10qJm9SU>)

Вопросы для обсуждения:

И так что же такое дискриминация (попробуйте дать свое определение)?

Что значит «дополнительные усилия»?

Что нужно учитывать в ситуации проявления дискриминации?

1.12. **Дискриминация** – это **действие или бездействие**, которое приводит к неравному отношению к людям, реально или предположительно принадлежащих к определенной социальной группе.

1.13. **Какая связь между стигматизацией и дискриминацией?**

Стигматизация и дискриминации взаимосвязаны.

Стигматизированные люди часто подвергаются дискриминации и ограничиваются в правах. Человек, обладающий стигматизирующими суждениями, нередко обнаруживает их в своем поведении по отношению к носителям стигмы – отказывает им в услугах или ограничивает их права.

1.14. Стигматизация становится дискриминацией в ситуации, когда у одного человека есть какая-то власть над другим.

1.15. **Формы дискриминации**

Прямая дискриминация – это ситуация, когда с человеком обращаются хуже, чем с другим лицом, через определенные защищенные признаки, которыми обладает человек. Пример: Отказ в оказании медицинской помощи. Надпись на двери лечебного учреждения сообщает, что медицинские консультации предоставляются только жителям, которые имеют официальную регистрацию в указанном районе. Таким образом получить медицинскую помощь не могут все другие граждане, живущие там, но не имеющие официальной регистрации.

Непрямая дискриминация – ситуация, когда практика, правило или критерий, которые применяются одинаково ко всем, влияют на определенных людей хуже, чем на других, из-за их защищенных признаков.

Пример: Если, например, в больнице врачами-гинекологами работают только мужчины, то по отношению к женщинам-мусульманкам это будет косвенная дискриминация, так как они не смогут посетить этих врачей. Другие примеры: минимальный рост, как критерий на должность пожарных (что исключает в большей степени женщин, чем мужчин). Требование универмагов, не принимать на работу людей с покрытой головой.

1.16. **Другие формы дискриминации**

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).

Сегрегация – политика принудительного отделения какой-либо группы населения.

Преступления на почве ненависти – это преступные действия, вызванные предубеждениям 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.

1.17. **Прямые (защищенные) признаки дискриминации:**

- возраст;
- биологический пол и 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;
- и другие признаки.

1.18. ПРАКТИЧЕСКОЕ УПРАЖНЕНИЕ «ЧТО ЭТО?»

Задачи: закрепить теоретический материал и научить идентифицировать разные виды дискриминации и определять проявления стигмы.



Инструкция для группы: «Сейчас вы увидите на экране различные формы проявления стигмы и дискриминации, затем, в течение 3 минут сможете обсудить то, что вы увидите. Постарайтесь определить, что именно вы увидели. Обязательно приведите аргументы в подтверждение своей версии. Затем я попрошу вас по очереди ответить на уточняющий вопрос, что это: прямая или косвенная дискриминация, стигматизация, домогательство, стереотип, предубеждение или отказ в разумном приспособлении?»



Вопросы для обсуждения:

Что было трудным при выполнении этого упражнения?

Что бы Вы сделали в ситуации, если Вы бы увидели такую рекламу или объявление на улицах своего города?

Как можно противодействовать такого рода явлениям на личном уровне/ на уровне организации/страны?

После обсуждения нужно подвести итоги сессии, подчеркнуть основные различия между стигмой и дискриминацией и поблагодарить группу за продуктивную работу.



Тема 2.

Стигма и дискриминация в медицинских учреждениях



Продолжительность: 1 час 30 мин.

Цель: Ознакомить участников и участниц с проявлениями стигмы и дискриминации в сфере здравоохранения.

Методы проведения сессии: упражнение (энерджайзер), работа в малых группах (по 4-5 человек), мультимедийная презентация.

Рекомендации для тренерской команды: старайтесь избегать слова «пациент(-ка)», так как оно носит медикализирующий характер. Отдавайте предпочтение таким формулировкам, как «клиент(-ка)», «люди, обратившиеся за консультацией или медицинской помощью» и т.д. Это поможет сместить акценты в сторону равных отношений между специалистами(-ками) медицинской сферы и геями, другими МСМ и транслюдьми.

Содержание сессии:

УПРАЖНЕНИЕ (ЭНЕРДЖАЙЗЕР) «ШЕРЕНГА»

Продолжительность: 10 минут

Процедура проведения: Тренер(-ка) предлагает участникам(-цам) несколько раз перестроиться, сформировав шеренгу в соответствии со следующими признаками: по росту (от низких к высоким), в соответствии с месяцем, когда они родились (от января до декабря, без учета года рождения), по дате рождения (от января до декабря) и т.п.

При этом участникам (-цам) игры запрещается разговаривать между собой, а информацию разрешается передавать только невербальным путем.

ПРЕЗЕНТАЦИЯ №2 «СТИГМАТИЗАЦИЯ И ДИСКРИМИНАЦИЯ В МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ»

Задачи: познакомить группу с универсальными правами тех, кто обращается за медицинской консультацией или помощью, изучить международное законодательство, регулирующие данные вопросы, а также рассмотреть примеры нарушения прав пациентов.

2.1. Что такое право на здоровье?

2.2. **Право на здоровье** «включает в себя не только право на своевременные и адекватные услуги в области здравоохранения, но и на такие основополагающие предпосылки здоровья, как доступ к безопасной питьевой воде и адекватным санитарным услугам, достаточное снабжение безопасным продовольствием, питание и жилищные условия, безопасные условия труда и окружающей среды, а также доступ к просвещению и информации в области здоровья...», – Комитет по экономическим, социальным и культурным правам ООН.

2.3. Ключевые аспекты реализации права на здоровье.

- Доступность

- Наличие
- Участие
- Подотчетность
- Приемлемость
- Высокое качество

2.4. Нормативная база:

[Всеобщая декларация прав человека](#)

[Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах](#)

[Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации](#)

[Конвенция о правах ребенка](#)

[Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин](#)

[Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей](#)

[Конвенция о правах инвалидов \(КПИ\)](#)

[Лиссабонская декларация о правах пациента \(Всемирная Медицинская Ассамблея\)](#)

3. ПРАКТИЧЕСКОЕ УПРАЖНЕНИЕ «МОИ ПРАВА»

Задачи: закрепить информацию о формах и видах проявления стигмы и дискриминации в сфере здравоохранения по отношению к геям, другим МСМ и транс людям и сформировать навык действий в случае нарушения прав пациентов в медицинской сфере.

Форма работы: работа в малых группах (по 4-5 человек).

«МОИ ПРАВА»



Инструкция для группы: «Сейчас каждой группе будет выдан лист флипчарта, на котором будет задание для каждой группы. Вам нужно будет в течении 10 минут обсудить и записать ваши идеи на лист, после чего состоится групповое обсуждение».

Задание для групп:

- перечислите права тех, кто обращается за медицинской консультацией или помощью в любое медицинское учреждение;
- перечислите специфические потребности геев, других МСМ и транс людей в медицинской сфере;
- разработайте алгоритм действий, если нарушены права тех, кто обращается за медицинской консультацией или помощью;
- приведите примеры нарушения прав геев, других МСМ и транс людей в медицинской сфере.

После группового обсуждения, вернитесь к презентации.



2.6. Основные права пациента в любом медицинском учреждении:

- ни в одном медицинском учреждении вам не могут отказать в предоставлении медицинской помощи в ургентном (срочном) случае;
- в государственных учреждениях здравоохранения все медицинские услуги являются бесплатными, единственное, за что вы должны заплатить – это стоимость лекарств;
- каждый посетитель лечебного учреждения имеет право на свободный выбор врача;
- право на все виды медицинской помощи;
- право на медицинскую информацию и «тайну диагноза»;
- право на чуткое отношение, на действия и помыслы, основанные на принципах общечеловеческой морали;
- право на возмещение причиненного вреда здоровью;
- право на защиту от любых незаконных форм дискриминации, связанных с состоянием здоровья;
- право на обжалование неправомерных действий работников, органов, учреждений здравоохранения;
- право на проведение независимой медицинской экспертизы в случае несогласия с выводами врача, который вами занимается;
- право пациента, находящегося на стационарном лечении в медучреждении на допуск к нему/ней других специалистов, членов семьи, нотариуса и адвоката, а также священнослужителя и др.

2.7. Как происходит дискриминация в медицинской сфере?

- отказ в медицинской услуге или отказ зарегистрировать вас пациентом в клинике из-за отсутствия «прописки» или непонимание языка страны, в которой вы находитесь;
- предоставления услуги в меньшем объеме или худшего качества, чем обычно предоставляется при наличии защищенного признака;
- причинение морального или материального ущерба;
- обидное или унижительное обращение;
- перенаправления в другое медицинское учреждение без объяснения;
- маркирование карточки пациента;
- разглашение информации о состоянии здоровья или любой другой личной информации;
- попытки наказать или унижить, если человек жалуется на дискриминацию;
- побуждение к прерыванию беременности из-за принадлежности к группе повышенного риска по отношению к ВИЧ;
- сознательное неоказание медицинской услуги, в некоторых случаях может считаться преступной бездеятельностью ответственных лиц или приравниваться к пыткам.

2.8. Что делать?

Сначала разобраться, поговорить с врачом и объяснить недопустимость такого поведения. Если проблема не решена – написать жалобу на имя главного врача этого медицинского учреждения. Обращаться в вышестоящие инстанции – городской или областной отдел здравоохранения, прокуратуру, суд или Европейский суд по правам человека.

2.9. Привлечение специалистов(-ок)

Специалисты ВИЧ-сервисных организаций могут оказать консультационную и юридическую помощь в решении вопросов, связанных с проявлениями стигматизации и дискриминации в учреждениях здравоохранения.

2.10. Как изменить ситуацию?

- изменение законодательства;
- юридические действия по защите от дискриминации;
- деятельность общественных активистов;
- образовательные программы;
- информационные кампании, направленные на формирование социальной толерантности

2.11. Что такое «социальная толерантность»?

Социальная толерантность заключается в осознании и предоставлении другим их права жить в соответствии с собственным мировоззрением и служить ценностям их собственной 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.

2.12. 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 вам 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 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.

Вопросы для обсуждения:

Подвергались ли Вы когда-либо стигме или дискриминации в медицинских учреждениях?

Если да, то что именно это было?

На основании какого признака это произошло?

Что Вы сделали в той ситуации?

А что бы Вы сделали сейчас?



Тема 3.

Документирование случаев стигмы и дискриминации и нарушения прав в сфере здравоохранения, в частности в сфере ВИЧ-услуг

Продолжительность: 1 час 30 мин.



Цель: Рассмотреть мировые стандарты документирования случаев дискриминации, рассмотреть механизмы выхода на целевую аудиторию и получить практические навыки документирования случаев стигмы и дискриминации в сфере здравоохранения.

Методы проведения сессии: мультимедийная презентация, работа с кейсом.

Рекомендации для тренерской команды: после перерыва и/или обеда, как правило, есть необходимость в проведении игры-разминки (обычно от 2 до 10 минут). Такие игры направлены на повышение тонуса участников и участниц, снимают напряжение, создают комфортную, дружелюбную и творческую обстановку, сплочивают группу, а также способствуют активизации.



Содержание сессии:

ПРЕЗЕНТАЦИЯ №3 «ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ»

Задачи: предоставить базовую информацию о документировании, рассмотреть Стамбульский протокол (см. дополнительные материалы к тренингу), а также пример анкеты-опросника для тех, кто подвергся стигматизации и дискриминации и сформировать навык использования основных методов, которые используются при документировании.

- 1.1. **Документирование** - это процесс записи случая/истории насилия/стигмы или дискриминации по определенному признаку, хранение, каталогизация и использование записей в условиях конфиденциальности и анонимности.
- 1.2. Документирование представляет собой способ записи нарушения, или получение «моментального снимка» случая нарушения прав.



1.3. В процессе документирования необходимо узнать **«кто, что, где, когда и как»** об этом инциденте.

1.4. **Стандарты при документировании:**

- Стандарты, заложенные в национальном законодательстве;
- Стандарты, заложенные в международных документах/договорах, участницей которых является ваша страна;
- Заранее подготовленный, логично структурированный опросник, который позволит поэтапно получать от опрашиваемого лица информацию, при этом не упустить важные детали и факты;
- Заниматься документированием должны только специалисты, обладающие определенной степенью знаний в определенных областях.

1.5. **Как выходить на представителей сообщества, которые подверглись насилию, стигматизации или дискриминации ?**

Попросите группу привести примеры нарушения прав со стороны:

- медицинских специалистов(-ок);
- правоохранительных органов;
- злоумышленников.

1.6. **Способы документирования:**

- Проведение интервью с потерпевшим(-ой);
- Изучение и приобщение к материалам интервью официальных документов.

Официальные документы: медицинские заключения, акты органов прокуратуры и милиции (постановление о возбуждении уголовного дела, постановление об отказе в возбуждении уголовного дела, доступные показания свидетелей, подозреваемых/обвиняемых по делу, результаты экспертиз, фотографии и т.п.).

1.7. **Принципы работы документатора(-ки):**

- Беспристрастность
- Точность сбора данных
- Конфиденциальность (в случае необходимости)

1.8. **Условия проведения интервью:**

- В комнате **не должно быть посторонних людей**, в том числе коллег, которые не имеют отношения к интервью.
- Интервьюируемое лицо должно чувствовать себя комфортно и безопасно;
- Интервьюер должен задавать такие вопросы и таким образом, чтобы максимально исключить необходимость проведения повторного интервью с потерпевшим. Это нужно для того, **чтобы не вынуждать потерпевшего повторно переживать стресс**, повторяя описание происшедших с ним событий;
- Интервьюеру **следует периодически спрашивать** о том, нужен ли потерпевшему лицу перерыв в интервью (короткий или на более длительное время);
- Предложить воду потерпевшему.

1.9. **На что интервьюеру следует обращать особое внимание при проведении интервью?**

- Обеспечить отсутствие языкового барьера между потерпевшим/свидетелем и интервьюером, в случае наличие такового – обеспечить качественный перевод;
- Учитывать гендерный аспект, особенно в случае преступлений/попытки совершения сексуального насилия;



- Необходимо учитывать возрастной аспект. Интервьюирование несовершеннолетнего необходимо проводить в присутствии родителей, педагога или психолога;
- Учитывать эмоциональное состояние потерпевшего/свидетеля, при необходимости предложить сделать паузу в интервью (на короткое время либо отложить интервью на несколько дней).

1.10. Советы по проведению интервью:

- Представьте: **назовите свое имя и фамилию**, а также организацию, которую Вы представляете. Сообщите о целях интервью – для чего Вы его проводите;
- Информируйте лицо о том, **где и как будет использоваться полученная от него информация и последствия**, к которым может привести это использование;
- Спросите человека, хочет ли он, чтобы интервью **было конфиденциальным**, готов ли он назвать свое имя и оставить свои контакты?;
- Обсудите **приблизительное количество времени**, которое может потребоваться для проведения интервью, уточните у лица, каким количеством времени он располагает;
- **Ведите записи во время интервью**, с тем, чтобы зафиксировать все факты, которые сообщить Вам лицо. Спросите у него разрешение вести аудио/видео запись интервью. В случае отказа – не возвращайтесь к этому вопросу;
- Используйте **технику активного слушания** во время интервью. (Смотрите раздел: «Техники активного слушания»);
- Если во время интервью лицо **указывает на наличие свидетелей** либо других потерпевших, интервьюеру следует уточнить у него, возможно ли провести такую же беседу с этими лицами;
- После окончания интервью, спросите лицо, **можете ли Вы использовать полученную от него информацию?** В случае получения согласия, возьмите у лица письменное согласие на использование информации. Получение письменного согласия позволит избежать недоразумений и даже конфликтов;
- В случае если лицо **не обращалось в правоохранительные органы с заявлением по факту случившегося**, спросите его, не желает ли он сделать такое обращение. Объясните ему процедуру обращения в правоохранительные органы и возможные результаты;
- В случае если респондент **не обращался в правоохранительные органы с заявлением по факту случившегося**, спросите его, не желает ли он сделать такое обращение. Объясните ему процедуру обращения в правоохранительные органы и возможные результаты;
- Поблагодарите лицо **за предоставленную информацию**. В случае необходимости проведения дополнительного интервью, обсудите дату, время и место проведения следующей встречи.

1.11. Информация, безусловно, имеет значение, но еще большую важность представляет опрашиваемое лицо, поэтому умение выслушать важнее умения задавать вопросы.

Психологическое состояние опрашиваемого лица может быть таким, что прежде чем задавать ему вопросы по кейсу, **следует уделить какое-то время для личной беседы с ним**, чтобы установить контакт, создать доверительную обстановку.

Относиться к лицу необходимо внимательно, учтиво, проявляя уважение.

Для документирования фактов о преступлениях/попытках совершить преступления против половой неприкосновенности (изнасилование и т.п.) может потребоваться несколько встреч с потерпевшим из-за его эмоционального напряжения и моральных страданий.

1.12. **Советы по изучению и приобщению вещественных доказательств.**

- Уточните у лица, есть ли у него какое-либо вещественное подтверждение случившегося, к примеру медицинские документы;
- В случае наличия вещественных доказательств, попросите у него разрешения снять с них копии. Если во время интервью Вы заметили телесные повреждения у лица, спросите тактично у него, являются ли эти повреждения результатом примененного к нему насилия. В случае положительного ответа, попросите у него разрешения сделать фото повреждений. Также в данном случае, расскажите ему о важности прохождения медицинского освидетельствования и о процедуре его прохождения.
- Все данные должны храниться в специальном защищенном месте, желательно, в шкафу под замком, или в сейфе. Доступ к месту хранения доказательств должен быть у ограниченного, определенного круга лиц. Также должен быть назначен один человек, несущий ответственность за обеспечение сохранности доказательств;
- Каждое обращение должно быть зафиксировано соответствующим образом, ему должен быть присвоен номер/код (каждый опросник должен идти под персональным номером);
- В случае необходимости, (когда респондент выражает свою обеспокоенность) в опроснике не следует указывать Ф.И.О., адреса и номера телефона опрашиваемого. Эти данные должны быть закодированы в отдельном документе и сохранены в сейфе. В опроснике следует указать лишь присвоенный код.

1.13. **Виды вопросов при проведении интервью:**

Открытые вопросы носят наиболее общий характер и влекут за собой ответы, не ограниченные ни формой, ни содержанием. Можно сказать, что открытые вопросы более демократичны. Однако и в таком варианте вопрос останется открытым, потому что оставляет за собеседником право выбирать, что ответить, какие расставить акценты и добавить подробности.

Преимущества:

- Побуждает собеседника отвечать, ни в чем его не ограничивая;
- Дает собеседнику возможность добровольно передать информацию, свободно говорить о своих чувствах, комментировать события;
- Ориентирует человека на размышления, анализ своих поступков, стимулирует рождение мыслей, которые ранее, может быть, и не приходили ему в голову;
- Ставит интервьюера перед необходимостью внимательно слушать и наблюдать.

Недостатки:

- Могут спровоцировать длинный ответ, поэтому не всегда применимы в условиях лимита времени;
- Способны смутить собеседника, не привыкшего отвечать на общие вопросы;
- Могут вызвать сбивчивый и сумбурный ответ, сложный для понимания;
- Таят в себе необходимость задавать уточняющие вопросы, перебивая собеседника, что может его обидеть и привести к затруднениям в ходе беседы.

В отличие от открытых, **закрытые вопросы** требуют утвердительного или отрицательного ответа. Интервьюеры используют их, когда нужно получить жесткую, прямую реакцию собеседника, например, подтвердить или опровергнуть факт.

1.14. Открытые вопросы стоят она на шести «китах» — шести вопросительных местоимениях, которые оформляют вопросительные предложения, побуждая



собеседника к передаче определенной позитивной информации: **кто? что? где? когда? как? почему?**

1.15. Виды техник активного слушания:

- **Пауза** — это просто пауза. Она дает собеседнику возможность подумать. После паузы собеседник может сказать что-то ещё, о чём промолчал бы без неё. Пауза так же даёт самому слушателю возможность отстраниться от себя (своих мыслей, оценок, чувств), и сосредоточиться на собеседнике. Умение отстраняться от себя и переключаться на внутренний процесс собеседника — одно из главных и трудных условий активного слушания, создающее между собеседниками доверительный контакт.
- **Замечания о ходе беседы** — попытка слушателя сообщить о том, как, на его взгляд, можно осмыслить беседу в целом. Например, «Похоже, мы достигли общего понимания проблемы».
- **Пересказ (парафраз)** — это попытка слушателя кратко и своими словами повторить изложенное собеседником только что. При этом слушатель должен стараться выделять и подчеркивать главные на его взгляд идеи и акценты. Пересказ даёт собеседнику обратную связь, даёт возможность понять, как его слова звучат со стороны. В результате, собеседник либо получает подтверждение того, что он был понят, либо получает возможность скорректировать свои слова. Кроме того, пересказ может использоваться как способ подведения итогов, в том числе промежуточных.
- **Развитие мысли** — попытка слушателя подхватить и продвинуть далее ход основной мысли собеседника.
- **Сообщение о восприятии** — слушатель сообщает собеседнику своё впечатление от собеседника, сформировавшееся в ходе общения. Например, «Эта тема очень важна для вас».
- **Сообщение о восприятии себя** — слушатель сообщает собеседнику об изменениях в своём собственном состоянии в результате слушания. Например, «Мне очень больно это слышать».

1.16. Формы документирования:

- **Устная форма:** Весь диалог фиксируется на диктофон или другое звукозаписывающее устройство, используются вопросы из стандартной формы для документирования, с дальнейшим его транскрибированием, и подписанием респондентом напечатанной формы после одобрения.
- **Письменная форма:** Все что необходимо документатору - это чистый(е) лист(ы) бумаги и шариковая ручка. Все вопросы из стандартной формы для документирования и ответы на них фиксируются на бумаге и уже рукописный текст подписывается респондентом.
- **Печатная форма:** Документатор задает вопросы из стандартной формы для документирования, респонденту, и параллельно фиксирует ответы в электронном формате. После чего распечатывает уже заполненную форму и дает на подпись лицу давшему интервью.

1.17. Формы и протоколы документирования:

- **Стамбульский протокол** - Руководство по эффективному расследованию и документированию пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания;
- **Форма для документирования KYRGYZ INDIGO** кейса нарушения прав, стигмы и дискриминации ЛГБТ при получении медицинских услуг;
- **Протокол ЕКОМ по документированию** случаев стигмы и дискриминации и нарушения прав в сфере здравоохранения, в частности в сфере ВИЧ-услуг.

РОЛЕВАЯ ИГРА «РЕАЛЬНЫЙ СЛУЧАЙ»

Задачи: рассмотреть примеры проявления стигматизации и дискриминации в сфере здравоохранения по отношению к геям, другим МСМ и транс людям, а также закрепить знания о документировании.



Инструкция: тренерская команда просит выйти 6 добровольцев, которые хотели бы принять участие в ролевой игре. Для двух ролей предусмотрена 1 ситуация. Каждый доброволец знает только свою роль. Вся остальная часть группы должна наблюдать за происходящим с позиции тех, кто будет документировать случаи стигматизации и/или дискриминации.

Ситуация №1: Заседание странового координационного комитета по вопросам профилактики ВИЧ.

Задача: убедить чиновников на заседании включить профилактику МСМ в бюджет городской программы.

Роль №1 (Ситуация №1: Заседание координационного совета по вопросам профилактики ВИЧ) – Чиновник (-ца), который (-ая) отвечает за формирование бюджета на следующий год, который (-ая) не считает, что городской бюджет должен финансировать профилактику ВИЧ среди геев, других МСМ и транс людей.

Роль №2 (Ситуация №1: Заседание координационного совета по вопросам профилактики ВИЧ) – Представитель (-ница) ЛГБТ/МСМ-сервисной организации, который (-ая) принимает участие в работе координационного совета.

Ситуация №2: Регистратура городской поликлиники

Задача: трансмужчина хочет записаться в регистратуре на прием к гинекологу

Роль №1 (Ситуация №2: Регистратура городской поликлиники) – Сотрудник (-ца) городской поликлиники, который (-ая) выдает амбулаторные карты и проводит запись на прием к врачу.

Роль №2 (Ситуация №2: Регистратура городской поликлиники) – Транс персона (FtM*), который хочет записаться на прием к гинекологу.

* **FtM** – транс человек, которому при рождении был приписан женский пол, при этом он устойчиво идентифицирует себя с мужским полом, старается социализироваться в желаемом поле, а также совершить переход путём проведения заместительной гормональной терапии и хирургических операций.

Ситуация №3: Отделение хирургии

Пациенту с ВИЧ-статусом необходима срочная хирургическая помощь.

Роль №1 (Ситуация №3: Отделение хирургии) – Хирург, который не хочет оказывать медицинскую помощь пациенту, так как увидел, что на карточке стоит код, обозначающий, что пациент имеет ВИЧ+ статус.

Роль №2 (Ситуация №3: Отделение хирургии) – ВИЧ-позитивный гей, с острой зубной болью, с направлением от стоматолога на срочную операцию.

Рекомендации для тренерской команды: После проигрывания каждой ситуации, нужно обязательно вывести добровольцев из ролей (например, сделать жест снятия головного убора и произнести фразу «Я выхожу из роли! Я больше не ..., меня зовут ... и я на тренинге!»).



Групповое обсуждение относительно того, на что должны обращать внимание те, кто будет заниматься документированием случаев стигматизации и дискриминации следует проводить только после снятия ролей.



Вопросы для обсуждения:

- Какие впечатления у участников ролевой игры?
- Трудно ли было исполнять свои роли?
- Отражает ли игра реальную картину в вашей стране/городе?
- Влияют ли наши убеждения на наше профессиональное поведение?
- Вы бы хотели оказаться в одной из этих ролей?
- Что можно было бы сделать в таких ситуациях?
- На что стоит обратить внимание при документировании таких ситуаций?

Рекомендации для тренерской команды: После обсуждения 3-х ситуаций, поблагодарите всех за работу, за смелость принять участие в ролевой игре, а также подведите итоги секции.

Подведение итогов дня



Цель: предоставить участникам и участницам возможность дать обратную связь тренерской команде относительно процесса и информационного содержания первого тренингового дня.

Продолжительность: 30 мин.

Содержание сессии:

УПРАЖНЕНИЕ «ПЛАНЕТАРНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ»

Задачи: предоставить возможность для осознания своих мыслей и чувств относительно тренинга, а также продемонстрировать динамику изменений, которые произошли в течении первого дня.



Тренерская команда предлагает участникам и участницам взять свои планеты и обозначить на них планетарные изменения, которые произошли за сегодняшний день, дорисовав, дописав или приклеив то, что для них было важным и значимым.

После того, как каждый участник и участница выполнит задание, планеты презентуются и снова размещаются на космическом полотне.

Рекомендации для тренерской команды: После упражнения, тренерская команда благодарит всех за участие и приглашает на факультативную секцию, которая состоится после ужина. Факультативная секция не является обязательной, но участие в ней может быть очень полезным для тех участников и участниц, кто планирует в дальнейшем проводить тренинги по данной тематике с различными профессиональными группами.



Факультативная секция



Цель: Обмен опытом и создание общей «копилки» полезных ресурсов для самообразования и саморазвития в данной тематике.

Продолжительность: 60 минут

Методы проведения сессии: работа в малых группах, мультимедийная презентация.

Содержание сессии:

УПРАЖНЕНИЕ «КАФЕТЕРИЙ ОБМЕНА ОПЫТОМ»

Продолжительность: 40 минут

Задачи: предоставить участникам и участницам возможность для обмена опытом.

Форма работы: работа в малых группах.



Инструкция для группы: «Сейчас, каждой группе будет выдан лист флипчарта на котором будет задание для каждой группы. Вам нужно будет в течение 10 минут обсудить и записать Ваши идеи на лист, после чего группы дважды поменяются плакатами, дополнив каждый из списков. После 3-го обмена - состоится групповое обсуждение».

Задание для групп:

- а) перечислите фильмы, которые Вы бы рекомендовали посмотреть по теме нашего тренинга;
- б) приведите примеры социальной рекламы (видео-ролики, плакаты, открытки и т.д.), которые касаются тематики нашего тренинга;
- в) какие информационно-образовательные материалы по теме нашего тренинга Вы бы рекомендовали своим коллегам (книги, брошюры, тренинговые модули и т.д.).

ПРЕЗЕНТАЦИЯ №4 «ОБЗОР ИОМ О ПРОТИВОДЕЙСТВИИ СТИГМЕ И ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ»

Продолжительность: 20 минут

Задачи: рассмотреть существующие на данный момент качественные образовательные материалы о противодействии стигме и дискриминации в сфере здравоохранения, в том числе в сфере ВИЧ-услуг в регионе ВЕЦА по отношению к геям, другим МСМ и транс людям.

2.1. Тренинговый модуль проекта **«Антидискриминационное образование профессиональных сообществ»**, разработан Всеукраинской благотворительной организацией «Инициатива ради жизни» в 2016 г.

2.2. Руководство для тренеров **«ВИЧ и ТРУД: Предупреждение стигмы и дискриминации в трудовых коллективах»**, разработан Международным бюро труда, субрегиональным бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии в 2010 г.

- 2.3. Практическое руководство **«Гид для врачей по работе с лицами гомосексуальной ориентации»**, издано Центром информации «ГендерДок-М» в 2006 г.
- 2.4. Брошюра **«Доктор, это Вам! Медицинским специалистам о ЛГБТ»**, брошюра издана ОО «Лабрис» в 2009 г.
- 2.5. Брошюры **«Дискриминация – как ее распознать и как от нее защититься?»**, разработанной Центром Юридических Ресурсов Молдовы и Европейского Регионального Центра общественных Инициатив в 2016 г.
- 2.6. Брошюры **«Лайфхак для ЛГБТ: как защитить свои права»**, разработанной Правозащитным ЛГБТ Центром «Наш мир» в 2017 г.
- 2.7. Пакет рекомендательных мер **«Защита сексуального и репродуктивного здоровья и прав людей, живущих с ВИЧ»**, изданного Глобальной сетью людей, живущих с ВИЧ (GNP+) в 2009 г.
- Видео-материалы.
- 2.9. Ролики проекта **«Friendly Doctor»** (на украинском языке) <https://www.youtube.com/watch?v=rmMmYJ2gl8U&index=3&list=PLvT6oSQ5M58TO0emYtixGRZceUiSW5Z6Y>





ДЕНЬ 2

Рефлексия

предыдущего тренингового дня



Цель: актуализировать информацию первого дня тренинга, стимулировать группу к продуктивной работе.

Продолжительность: 25 мин.

Содержание сессии:

УПРАЖНЕНИЕ «ВРЕМЯ ДНЯ ИЛИ НОЧИ»

Задачи: предоставить возможность для осознания мыслей и чувств относительно первого дня тренинга и получить обратную связь относительно ожиданий участников и участниц от второго дня тренинга.



Тренерская команда на листе флипчарта рисует большие часы со стрелками, которые можно перемещать. В это время участникам раздаются стикеры, на которых они должны написать, какое время дня или ночи у них сейчас внутри. А выходя к часам, каждый из них должен переместить стрелки часов, наклеить свой стикер и объяснить, почему именно это время он или она выбрали. Например: у меня сейчас глубокая ночь, потому что я вчера получил (-а) очень много информации и мне нужно время во сне, чтобы все это систематизировалось и уложилось в моей голове. После того, как каждый участник и участница выполняют это задание, проведите вместе с группой динамическое упражнение.

ДИНАМИЧЕСКОЕ УПРАЖНЕНИЕ «РАКЕТА»

Продолжительность: 5 минут

Задачи: создание позитивной атмосферы, сплочение группы и настройка на активную работу.



Ход упражнения: Попросите всех встать в круг и предложите группе повторять за Вами ряд движений, которые меняются на каждую строчку стихотворения. Чтоб ракетой управлять, нужно сильным, смелым стать.
Рано утром я проснусь, на зарядку становлюсь.
Приседаю и скачу – космонавтом стать хочу.
Чтобы в космос полететь, надо силу поиметь.
Будем мы тренироваться, будем силы набираться.
Раз, два, три – присядем мы!
Раз, два, – руки согнуть, три, четыре – разогнуть.
Поаплодируйте группе и перейдите к следующему теоретико-практическому блоку.



Тема 4.

Исследования по стигме и дискриминации



Цель: Ознакомить участников и участниц с базовой информацией о том, как проводить исследования, которые касаются стигматизации и дискриминации.

Продолжительность: 1 час 30 мин.

Методы проведения сессии: индивидуальная работа, мультимедийная презентация, модерлируемая дискуссия.

Содержание сессии:

УПРАЖНЕНИЕ «КАМЕШКИ»

Задачи: актуализировать тему сессии, а также продемонстрировать важность (качественных и количественных) исследований, не забывая об уникальности и разнообразии каждого отдельного элемента, на базе которых это исследование строится.

Материалы: камни разных цветов, форм и размеров.

Процедура проведения: тренер(-ка) говорит о том, что часто бывает так, что мы воспринимаем какую-нибудь группу, например этническую, как одно целое и не задумываемся о том, что каждый ее представитель или представительница – уникальны и неповторимы. Например, есть стереотипы о том, что «все ВИЧ-положительные люди постоянно болеют», что «внешность людей, употребляющих наркотики, можно определить по цвету лица», а «все секс-работницы получают удовольствие от своего труда». Однако если мы ближе познакомимся с конкретным человеком из этой группы, больше узнаем о нем или ней и их индивидуальности – мы увидим, насколько разными бывают представители (-цы) той или иной группы. Давайте попробуем проиллюстрировать уникальность всего существующего на практике. Вряд ли кто-нибудь считает, что 20 камней, которые были взяты с 1 места обладают наполненной индивидуальностью. Возьмите каждый себе по камешку. Рассмотрите их повнимательнее, выясните «особые приметы». На это дается 3 минуты. Затем камни смешиваются. Через несколько секунд каждый участник(-ца) должны найти свой камешек и описать его.

Вопросы для обсуждения:

Сложно было запомнить особые приметы камешка?

Сложно было найти свой камешек среди других?

Действительно ли все камни различны?

Можем ли мы говорить об одинаковости людей, если даже камни имеют свою неповторимость и индивидуальность?

Как Вы думаете, то, что мы только что делали, можно рассматривать, как «качественные» или «количественные» исследования?

Что именно мы исследовали?

Какие общие, а также индивидуальные черты можно выделить для этой группы камней?

Какие выводы можно сделать после такого исследования?



ПРЕЗЕНТАЦИЯ «ИССЛЕДОВАНИЯ, КАСАЮЩИЕСЯ СТИГМЫ И ДИСКРИМИНАЦИИ»

Задачи: рассмотреть методы исследований, научить группу определять цель и наилучший метод для реализации поставленной цели, а также рассмотреть алгоритм подготовки и реализации исследований стигмы и дискриминации.

2.1. Краткое резюме

- Вы хотите провести исследование, касающееся стигмы и дискриминации?
- Уверены?
- Точно?

2.2. Подготовка:

- Подумайте, что именно вы хотите знать и запишите.
- Пригласите специалиста.
- Не жалейте времени и денег.

2.3. **Главное - это цель! Что вы хотите знать?**

- Есть ли стигма?
- Кто больше страдает?
- Как часто она проявляется?
- Кому стигма выгодна?
- В чём причины стигмы?
- Как преодолеть её?

2.4. **Что сделано до Вас?**

- Вы не первые!
- Уже кто-то что-то похожее делал!
- Ищите!

2.5. **Метод** - это последовательность шагов, дающая определенный результат.

2.6. **Качественные методы:**

- case studies
- история из жизни
- фокус-группа
- ...

2.7. **Количественные методы:**

- перепись населения
- контент-анализ
- анализ экономической эффективности
- ...

2.8. **Пример 1**

«[...] доклад Хьюман Райтс Вотч подтверждает заявления о кампании облав на геев, проведенной сотрудниками силовых структур Чеченской Республики РФ весной этого года. [...] доклад основан на прямых интервью с пострадавшими от действий чеченских силовиков в конце февраля – начале апреля 2017 г.»



Вопросы для обсуждения:

Какова была цель исследования?
Каков был метод?



2.9. Пример 2

«Абсолютное большинство опрошенных в 2016 г. негативно относятся к разным представителям ЛГБТ. От 14 до 19% относятся к ним более-менее позитивно, а от 11 до 17% согласны иметь с ними непосредственные социальные контакты [. . .] С 2013 по 2016 г. немного улучшилось отношение населения Украины к ЛГБТ»



Вопросы для обсуждения:

Какова была цель исследования?
Каков был метод?

2.10. Пример 3

В суфийской эпистемологии, любовь и желание не различались по гендеру – они могли быть вызваны как мужчиной, так и женщиной. Эта концепция преобладала столетиями до конца XIX века [. . .] С самого начала завоевания Центральной Азии царской Россией в 1867 году bachabozі попали под контроль этнографов и путешественников, для которых эта традиция была неизвестной, чуждой и отталкивающей. Большинство рассказов американских, европейских и российских путешественников в Центральной Азии XIX века проникнуты сильным моральным суждением [. . .] Книги, опубликованные Российскими авторами, описывают bachabozі, как «содомию», «проституцию» и «педерастию»; как «греховное», «развращенное», «позорное» и «отсталое».



Вопросы для обсуждения:

Какова была цель исследования?
Каков был метод?

2.11. Основные этапы исследования:

- Поставить цель — что именно хотим показать/найти/доказать?
- Провести обзор литературы — что было сделано до нас и чего не хватает?
- Пригласить специалиста-социолога для выбора метода, разработки инструментария, надзора за сбором информации, ее обработки.
- Обсудить полученные результаты — нашли ли мы искомое?
- Опубликовать результаты.

Рекомендации тренерской команде: подведите итоги сессии, обратив внимание на то, что нет хороших или плохих методов. Есть хороший или плохой их выбор!

Тема 5.

Интерсекциональный подход при работе НПО



Цель: предоставить информацию о механизмах обеспечения интерсекционального подхода и межсекторального взаимодействия в работе НПО, в том числе в ЛГБТ-движении и ВИЧ-сервисе.

Продолжительность: 1 час 30 минут

Методы проведения сессии: игра-разминка, мультимедийная презентация, работа в малых группах.

Содержание сессии:

УПРАЖНЕНИЕ «ЧЕМ МЫ ПОХОЖИ?»

Задачи: активизация группы, а также демонстрация того, что у разных людей всегда есть что-то общее.



Процедура проведения: участники(-цы) сидят в кругу. Тренер(-ка) стоит в центре круга. Он/она не может сесть, так как ему/ей не хватает стула. Тренер(-ка) называет какую-либо свою реальную или воображаемую особенность, которая может быть схожа с кем-то из участников(-иц). Например: «Я люблю пересматривать фильмы о Гарри Поттере!» Те, кто обладают этой особенностью или согласны с утверждением, должны быстро поменяться местами, при этом тренер-ведущий(-ая) занимает чей-то стул, а роль ведущего(-ей) переходит к кому-то из участников(-иц). Упражнение проводится в течении 5-7 минут.

Вопросы для обсуждения:

Чему учит нас это упражнение?

Сложно ли найти общую черту для 2, 5, 10 человек?

Все названные черты можно определить по внешности или есть такие, которые характеризуют человека внутри?

Можно ли сказать, что названная черта - является главной для выбранного человека?



ПРЕЗЕНТАЦИЯ «ИНТЕРСЕКЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД ПРИ РАБОТЕ НПО»

Задача: рассмотреть теорию пересечений, исследовать собственную идентичность и проанализировать, как НПО может начать использовать интерсекциональный подход в своей работе.

2.1. Что такое интерсекциональность?

2.2. Интерсекциональность или теория пересечений - это исследование пересечения различных форм или систем угнетения, доминирования или дискриминации.

2.3. Ваша идентичность:

- Гендер
- Социально-экономический статус
- Инвалидность
- Расовая и этническая идентичности
- Возраст



- Религия и вероисповедание
- Ментальное здоровье
- Образование
- Форма и размер тела
- Наркозависимость
- Семейный статус
- Родительский статус
- Материнский статус
- Политические взгляды
- Многое другое...

2.4. Как мы можем сделать НПО более интерсекциональной?

- аутрич и консультации с партнерскими организациями сообществ;
- инклюзивные политики в организации;
- репрезентативное лидерство и членство;
- видимость;
- практическая самооценка;
- консультативный совет;
- образование сотрудников.

2.5. «Мы должны признать, что мы - во всем нашем многообразии - должны пользоваться уважением и замечать все пересечения наших идентичностей»

(<http://www.iglyo.com/resources/intersectionality-toolkit-2014/>)



2.6. Просмотр видео №3 Социальная реклама «Нормальные люди» (<https://www.youtube.com/watch?v=0y8iayQssr0>)

УПРАЖНЕНИЕ «ИЗМЕНЕНИЯ ЗА ГОД»

Задачи: применить на практике знания, полученные в ходе презентации.

Форма работы: работа в малых группах (по 4-5 человек).

Процедура проведения: объединение участников и участниц в малые группы по 4-5 человек и попросите их составить список действий, внедрение которых в течении 1 года будет способствовать тому, чтобы организация эффективно использовала интерсекциональный подход в своей работе.

Рекомендации для тренерской команды: После презентации каждой группы, поблагодарите команды за работу и подведите итоги секции.



Тема 6.

Формирование толерантного отношения



Цель: Рассмотреть различные инструменты, а также формы и методы работы, направленные на формирование толерантного отношения к геям, другим МСМ и транс людям.

Продолжительность: 1 час 30 минут

Содержание сессии:

ПРЕЗЕНТАЦИЯ «ФОРМЫ И МЕТОДЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ТОЛЕРАНТНОГО ОТНОШЕНИЯ»

Задачи: рассмотреть различные формы и методы работы по формированию толерантности, представить несколько проектов по данной теме и проанализировать каждый из них с точки зрения преимуществ и недостатков.

1.1. Формы работы:

- индивидуальная;
- групповая;
- массовая.

1.2. Индивидуальная:

- консультация;
- брошюра;
- еще?

1.3. Групповая:

- тренинг;
- семинар;
- конференция;
- супервизия;
- еще?

1.4. Массовая:

- телевизионные фильмы/передачи;
- плакат;
- живая библиотека;
- марш/демонстрация/пикет;
- билборд/ситилайт;
- кампания;
- социальные сети (хэштеги);
- мероприятия (аукцион, бал, премия).

Рекомендации тренерской команде: приведите примеры каждой из вышеперечисленных форм работы, которая была направлена на формирование толерантного отношения к различным целевым группам, в том числе к ЛГБТ и ЛЖВ.



УПРАЖНЕНИЕ «ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ»

Задачи: предоставить группе возможность создать реальный продукт, который может быть использован в качестве инструмента формирования толерантного отношения, а также закрепить на практике теоретическую информацию.

Форма работы: работа в малых группах.



Инструкция для группы: «Сейчас, каждой группе будет выдан лист флипчарта, а также материалы для творчества. Каждой команде в течении 30 минут нужно будет выполнить одно из заданий, которое с помощью жребия вам достанется. Тема для всех одна – формирование толерантного отношения к геям, другим МСМ и транслюдям. Жребий же определит, что именно Вам нужно будет сделать. После выполнения задания состоится групповое обсуждение».

Задание для групп:

- а) Разработайте макет плаката (социальная реклама);
- б) Придумайте 5 различных слоганов для марша равенства;
- в) Придумайте хештег он-лайн кампании и вступительную историю для него;
- г) Придумайте название тренинга, определите его целевую аудиторию, цель, задачи, и краткую программу.

Рекомендации для тренерской команды: После каждой презентации дайте каждой команде обратную связь относительно того, что было сделано хорошо и что можно было бы сделать иначе.

Тема 7.

Политкорректность и нестигматизирующая лексика



Цель: популяризация идей равенства и толерантности через использование политкорректной и нестигматизирующей лексики.

Продолжительность: 60 минут

Содержание сессии:

ПРЕЗЕНТАЦИЯ №8 «ПОЛИТКОРРЕКТНОСТЬ И НЕСТИГМАТИЗИРУЮЩАЯ ЛЕКСИКА»

Задачи: обсудить неофициальные табу на употребление определенных слов и выражений, рассмотреть различные формы политкорректных словообразований и предоставление информации об актуальных вариантах нестигматизирующей лексики в отношении геев, других МСМ и транслюдей.

1.1. Что такое политкорректность?

1.2. **Политкорректность** – практика прямого или опосредованного запрета на употребление слов и выражений, считающихся оскорбительными/нежелательными для определённых социальных групп.

Поиск и принятие наиболее политкорректных форм обращения – это 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.

1.3. Трансформация слова «инвалид»:

- человек, имеющий физические недостатки;
- обладающий другими способностями;
- человек, испытывающий трудности из-за своего физического состояния;
- человек, с ограниченными возможностями;
- человек с особыми потребностями;
- человек с инвалидностью.

1.4. 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.

Неологизмы – слово, значение слова или словосочетание, недавно появившееся в языке (новообразованное, отсутствовавшее ранее)

Фразеологизмы – устойчивые слова или выражения, перевод с иностранных языков

1.5. **Феминитивы** – новые словообразования, указывающие на занятие, профессию или род деятельности с учетом гендера, делая женщин тем самым более видимыми.



УПРАЖНЕНИЕ «ФЭМ-ФОРМА»

Задачи: обсуждение культуры равенства и видимости женщин, а также закрепление практики употребления женских окончаний и форм в разговорной речи.

Дополнительные материалы: мягкий мячик.

Процедура проведения: предложите участникам и участницам встать в круг, бросая мяч друг другу, попросите того, кто бросает мяч называть любую профессию, в отношении которой женская форма не существует или не стала привычной, а тот, кто ловит мяч должен незамедлительно предложить вариант женской формы. Например: «врач – врачиня», «повар – повариня», «директор – директорка», «психолог – психологиня», «менеджер – менеджерка» и т.д.

Вопросы для обсуждения:

Чему учит нас это упражнение?

Существует ли взаимосвязь между лексикой и стигматизацией/ дискриминацией?

Каким образом можно сделать женщин более видимыми в социальной, профессиональной и культурной среде?

Почему феминитивы вызывают такое сильное сопротивление не только со стороны мужчин, но и женщин?

Как быть со словами, которые при изменении становятся смешными, например, слово «посол», «пилот», «член организации» и т.д.

1.6. **Фобии** – иррациональное негативное отношение к кому-либо/чему-либо. ИЗМы – идеологии превосходства.

Вопросы для обсуждения:

Назовите известные Вам –ФОБИИ и –ИЗМы, направленные на геев, других МСМ, транслюдей, ВИЧ-положительных людей.

На кого направлено негативное отношение в них?

Какие проявления их можно наблюдать?

Как они связаны с темой политкорректности и толерантности?

1.7. Перевод и пропаганда:

- Reality – реальность
- Modality – модальность
- Homosexuality – гомосексуальность

1.9. Трансфобные высказывания:

- «Да она совсем не похожа на мужчину» или «Он выглядит как настоящая женщина»
- «Как тебя зовут по-настоящему?»
- «Зачем тебе операция, если ты собираешься иметь гомосексуальные отношения?»
- «Так кто ты сейчас на самом деле?»

Вопросы для обсуждения:

Что такое гендерно-нейтральные местоимения и зачем они нужны?

Где граница между политкорректностью и цензурой?

3. УПРАЖНЕНИЕ «ЛУКОШКО»

Задачи: работа с понятием «политкорректность» с помощью ассоциативного ряда, а также развитие фантазии и творческого мышления.



Необходимые материалы: лукошко или пакет с мелкими предметами (например, игрушками из «киндер-сюрпризов», значками и т. п.). Количество предметов должно превышать количество участников и участниц группы.



Процедура проведения: Тренер(-ка) проходит по кругу с лукошком, в котором находятся различные мелкие предметы. Участники(-цы), не заглядывая в лукошко, берут какой-то один предмет. Когда все готовы, тренер(-ка) предлагает каждому найти какую-нибудь связь между этим предметом и понятием политкорректность. Участники(-цы) могут отвечать по кругу или по желанию. Например: «Мне достался мячик. Он напоминает мне земной шар. Думаю, что политкорректная лексика и феминитивы должны использоваться во всех странах мира и в каждом языке».



Подведение итогов тренинга



Цель: предоставить возможность провести когнитивный и эмоциональный анализ и оценку тренинга, а также получить обратную связь от участников и участниц.

Продолжительность: 60 минут

Содержание сессии:

ВОЗВРАТ К ОЖИДАНИЯМ

Задача: предоставить возможность провести анализ и оценку тренинга.



Процедура проведения: Тренеры предлагают участникам и участницам выйти к полотну, которое символизировало вселенную и просят всех найти свои звезды и планеты, снять их и проанализировать, насколько оправдались их ожидания от тренинга и насколько сильно изменились их планеты. По кругу, каждый участник и участница могут прокомментировать свои ожидания и изменения.

УПРАЖНЕНИЕ «МЕЖГАЛАКТИЧЕСКИЕ СВЯЗИ»

Задача: эмоциональная обратная связь и переход на завершающий этап групповой динамики.

Дополнительные материалы: клубок ниток яркого цвета.



Процедура проведения: Тренер(-ка) несколько раз обматывает клубок вокруг своего запястья и говорит, что для него или нее было самым важным на этом тренинге. Потом перекидывает одному из участников(-иц) клубок ниток, тот или та наматывает нитку на свое запястье, озвучивая свои выводы, и продолжает игру дальше. Когда все участники и участницы проделают это упражнение, всех, кто принимал участие в тренинге, связывают нити клубка.

Рекомендации тренерской команде: Спросите участников, что на их взгляд, напоминает эта связывающая нить, какие ассоциации вызывает. Затем предложите участникам разрезать нити таким образом, чтобы у каждого остался на память браслет об этом тренинге.

ЗАПОЛНЕНИЕ ПОСЛЕТРЕНИНГОВЫХ АНКЕТ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ЗНАНИЙ И КАЧЕСТВА ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГА

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

Участники заполняют анкету оценки уровня знаний после тренинга (Приложение №1), а также форму оценки эффективности и качества тренинга (Приложение №3).

ВРУЧЕНИЕ СЕРТИФИКАТОВ И ОФИЦИАЛЬНОЕ ЗАВЕРШЕНИЕ ТРЕНИНГА



ПРИЛОЖЕНИЯ

Анкета оценки уровня знаний

участников и участниц тренинга «Противодействие стигме и дискриминации в отношении геев, других МСМ и транс людей»

Дата и место проведения: _____

Дайте, пожалуйста, ответы на несколько вопросов, раскрывая значение понятий.
Внимание, может быть только 1 верный ответ.

№	Вопросы
1.	<p>Толерантность - это ...</p> <p><input type="checkbox"/> способность без агрессии воспринимать мысли, поведение, формы самовыражения и образ жизни других людей, которые отличаются от собственных;</p> <p><input type="checkbox"/> норма современного цивилизованного мира;</p> <p><input type="checkbox"/> уважение, восприятие и понимание богатого многообразия различных социальных групп;</p> <p><input type="checkbox"/> все ответы верны.</p>
2.	<p>Стигматизация - это ...</p> <p><input type="checkbox"/> татуировки, определяющие принадлежность к определенной социальной группе;</p> <p><input type="checkbox"/> негативное отношение к человеку или группе людей из-за того, что они являются носителями какого-то качества, которое преимущественно оценивается обществом, как отрицательное;</p> <p><input type="checkbox"/> стереотипы относительно приемлемости поведения любой социальной группы;</p> <p><input type="checkbox"/> все ответы верны.</p>
3.	<p>Дискриминация - это ...</p> <p><input type="checkbox"/> разделение людей на «своих» и «чужих»;</p> <p><input type="checkbox"/> отрицательные суждения и предубеждения по отношению к определенному человеку или социальной группе;</p> <p><input type="checkbox"/> действие или бездействие, приводящее к неравенству по отношению к людям, реально или предположительно принадлежащим к определенной социальной группе;</p> <p><input type="checkbox"/> все ответы верны.</p>
4.	<p>Стигматизация и дискриминация имеет отношение к ...</p> <p><input type="checkbox"/> этническим и национальным меньшинствам;</p> <p><input type="checkbox"/> представителям групп, уязвимых к ВИЧ;</p> <p><input type="checkbox"/> людям, живущим с ВИЧ;</p> <p><input type="checkbox"/> религиозным объединениям;</p> <p><input type="checkbox"/> людям с инвалидностью;</p> <p><input type="checkbox"/> пожилым людям;</p> <p><input type="checkbox"/> иностранцам;</p> <p><input type="checkbox"/> всем выше перечисленным группам.</p>
5.	<p>Пренебрежительное отношению к человеку, с использованием слов или действий, которые заставляют человека чувствовать себя униженным - это ...</p> <p><input type="checkbox"/> хамство;</p> <p><input type="checkbox"/> стигматизация;</p> <p><input type="checkbox"/> домогательство;</p> <p><input type="checkbox"/> норма современной жизни;</p> <p><input type="checkbox"/> все ответы верны.</p>
6.	<p>Выберите примеры дискриминации в сфере медицины:</p> <p><input type="checkbox"/> отказ в регистрации в качестве пациента;</p> <p><input type="checkbox"/> разглашение информации о состоянии здоровья или любой другой личной информации;</p> <p><input type="checkbox"/> маркирование карточки пациента;</p> <p><input type="checkbox"/> все ответы верны.</p>

7.	<p>При нарушении прав человека в учреждениях здравоохранения надо прежде всего:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> обратиться с жалобой к руководству заведения, высшей инстанции или в суд; <input type="checkbox"/> устроить пикет у лечебного учреждения; <input type="checkbox"/> ничего не делать, у пациентов нет прав, врачи всегда правы; <input type="checkbox"/> сообщить о случившемся журналистам; <input type="checkbox"/> нет правильного ответа.
8.	<p>Утверждение, что все люди, которые употребляют наркотики являются ВИЧ-положительными и поэтому их нужно избегать - это...</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> стигматизация; <input type="checkbox"/> дискриминация; <input type="checkbox"/> домогательство; <input type="checkbox"/> все варианты верны.
9.	<p>Врач-стоматолог частной клиники отказался предоставить помощь ВИЧ-позитивному клиенту с острой зубной болью.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Данный отказ был правомерным, так как ВИЧ-позитивные клиенты могут проходить лечение исключительно в Государственных центрах профилактики и борьбы со СПИДом; <input type="checkbox"/> Данный отказ был неправомерным, так как ВИЧ-положительные люди имеют те же права, что и другие граждане, в соответствии с Всеобщей декларацией прав человека, а также Конституцией и могут обращаться в любое медицинское учреждение; <input type="checkbox"/> Частные клиники имеют право отказать в приеме на основании ВИЧ-статуса или другого социально опасного заболевания; <input type="checkbox"/> нет правильного ответа.
10.	<p>Ивану 25 лет, он незрячий и имеет собаку-поводыря. Однажды, когда он пытался зайти в аптеку, охранники сказали: «вход с животными запрещен» и не пропустили его в заведение. Это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> пример отказа в разумном приспособлении; <input type="checkbox"/> домогательство; <input type="checkbox"/> стигматизация; <input type="checkbox"/> не дискриминация, владелец заведения сам определяет правила. <input type="checkbox"/> затрудняюсь ответить
11.	<p>Что представляет собой процесс документирования?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Способ систематизации информации <input type="checkbox"/> Способ записи информации и получение «моментального снимка» случаев нарушения прав <input type="checkbox"/> Способ сбора данных <input type="checkbox"/> Способ оформления документов
12.	<p>Что такое интерсекциональность?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Это исследование пересечения различных форм или систем угнетения, доминирования или дискриминации <input type="checkbox"/> Стереотип распространяющийся на несколько или на все народы, не ограниченный рамками одного народа <input type="checkbox"/> Межсексинальный обмен информацией между различными уязвимыми к ВИЧ группами <input type="checkbox"/> Интернет-зависимость, явление начала 21 века



Пример программы для участников и участниц

Программа тренинга по противодействию стигматизации и дискриминации в отношении геев, других МСМ и транс людей			
День 1 (дата, день недели)			
	Время	Сессия	Тренер(-ка)
1	10.00-11.30	Вступительная часть	
	11.30-12.00	Кофе-пауза	
2	12.00-13.30	Стигма и дискриминация	
	13.30-14.30	Обед	
3	14.30-16.00	Стигма и дискриминация в медицинских учреждениях	
	16.00-16.30	Кофе-пауза	
4	16.30-18.00	Документирование случаев стигмы и дискриминации и нарушения прав в сфере здравоохранения, в частности в сфере ВИЧ-услуг	
5	18.00-18.30	Подведение итогов дня	
	18.30-19.30	Ужин	
	20:00-21:00	Факультативная сессия «Кафетерий обмена опытом»	
День 2 (дата, день недели)			
	08:00-09:00	Завтрак	
1	09.00-09.30	Актуализация предыдущего дня	
2	09.30-11.00	Исследования по стигме и дискриминации	
	11.00-11.30	Кофе-пауза	
3	11.30-13.00	Интерсекциональный подход при работе НПО	
	13.00-14.00	Обед	
4	14.00-15.30	Формирование толерантного отношения	
	15.30-16.00	Кофе-пауза	
5	16.00-17.00	Политкорректность и нестигматизирующая лексика	
6	17.00-18.00	Подведение итогов тренинга	
	18.00	Ужин	

Форма оценки эффективности и качества тренинга участников и участниц тренинга «Противодействие стигме и дискриминации в отношении геев, других МСМ и транс людей»

Какие темы или элементы тренинга были для Вас наиболее полезными?

Какие темы или элементы тренинга были для Вас наименее полезны?

Как Вы оцениваете программное наполнение тренинга?

Как Вы оцениваете методы проведения тренинга?

Как Вы оцениваете работу тренеров(-ок)?

Что Вам больше всего понравилось в работе тренеров(-ок)?

Что Вам больше всего не понравилось в работе тренеров(-ок)?

Какие именно навыки, полученные во время тренинга Вы готовы внедрять
в свою повседневную работу?

Какие темы тренингов были бы полезны для реализации вашего проекта в будущем?

Прокомментируйте, пожалуйста, логистическое сопровождение мероприятия?

Благодарим за ответы!



Анкета оценки уровня знаний (ключ)

тренинга «Противодействие стигме и дискриминации
в отношении геев, других МСМ и транс людей»

№	Вопросы
1.	<p>Толерантность - это ...</p> <p><input type="checkbox"/> способность без агрессии воспринимать мысли, поведение, формы самовыражения и образ жизни других людей, которые отличаются от собственных;</p> <p><input type="checkbox"/> норма современного цивилизованного мира;</p> <p><input type="checkbox"/> уважение, восприятие и понимание богатого многообразия различных социальных групп;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <i>все ответы верны.</i></p>
2.	<p>Стигматизация - это ...</p> <p><input type="checkbox"/> татуировки, определяющие принадлежность к определенной социальной группе;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <i>негативное отношение к человеку или группе людей из-за того, что они являются носителями какого-то качества, которое преимущественно оценивается обществом, как отрицательное;</i></p> <p><input type="checkbox"/> стереотипы относительно приемлемости поведения любой социальной группы;</p> <p><input type="checkbox"/> все ответы верны.</p>
3.	<p>Дискриминация - это ...</p> <p><input type="checkbox"/> разделение людей на «своих» и «чужих»;</p> <p><input type="checkbox"/> отрицательные суждения и предубеждения по отношению к определенному человеку или социальной группе;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <i>действие или бездействие, приводящее к неравенству по отношению к людям, реально или предположительно принадлежащим к определенной социальной группе;</i></p> <p><input type="checkbox"/> все ответы верны.</p>
4.	<p>Стигматизация и дискриминация имеет отношение к ...</p> <p><input type="checkbox"/> этническим и национальным меньшинствам;</p> <p><input type="checkbox"/> представителям групп, уязвимых к ВИЧ;</p> <p><input type="checkbox"/> людям, живущим с ВИЧ;</p> <p><input type="checkbox"/> религиозным объединениям;</p> <p><input type="checkbox"/> людям с инвалидностью;</p> <p><input type="checkbox"/> пожилым людям;</p> <p><input type="checkbox"/> иностранцам;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <i>всем выше перечисленным группам.</i></p>
5.	<p>Пренебрежительное отношению к человеку, с использованием слов или действий, которые заставляют человека чувствовать себя униженным - это ...</p> <p><input type="checkbox"/> хамство;</p> <p><input type="checkbox"/> стигматизация;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <i>домогательство;</i></p> <p><input type="checkbox"/> норма современной жизни;</p> <p><input type="checkbox"/> все ответы верны.</p>
6.	<p>Выберите примеры дискриминации в сфере медицины:</p> <p><input type="checkbox"/> отказ в регистрации в качестве пациента;</p> <p><input type="checkbox"/> разглашение информации о состоянии здоровья или любой другой личной информации;</p> <p><input type="checkbox"/> маркирование карточки пациента;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <i>все ответы верны.</i></p>

7.	<p>При нарушении прав человека в учреждениях здравоохранения надо прежде всего:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <i>обратиться с жалобой к руководству заведения, высшей инстанции или в суд;</i></p> <p><input type="checkbox"/> устроить пикет у лечебного учреждения;</p> <p><input type="checkbox"/> ничего не делать, у пациентов нет прав, врачи всегда правы;</p> <p><input type="checkbox"/> сообщить о случившемся журналистам;</p> <p><input type="checkbox"/> нет правильного ответа.</p>
8.	<p>Утверждение, что все люди, которые употребляют наркотики являются ВИЧ-положительными и поэтому их нужно избегать - это...</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <i>стигматизация;</i></p> <p><input type="checkbox"/> дискриминация;</p> <p><input type="checkbox"/> домогательство;</p> <p><input type="checkbox"/> все варианты верны.</p>
9.	<p>Врач-стоматолог частной клиники отказался предоставить помощь ВИЧ-позитивному клиенту с острой зубной болью.</p> <p><input type="checkbox"/> Данный отказ был правомерным, так как ВИЧ-позитивные клиенты могут проходить лечение исключительно в Государственных центрах профилактики и борьбы со СПИДом;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <i>Данный отказ был неправомерным, так как ВИЧ-положительные люди имеют те же права, что и другие граждане, в соответствии с Всеобщей декларацией прав человека, а также Конституцией и могут обращаться в любое медицинское учреждение;</i></p> <p><input type="checkbox"/> Частные клиники имеют право отказать в приеме на основании ВИЧ-статуса или другого социально опасного заболевания;</p> <p><input type="checkbox"/> нет правильного ответа.</p>
10.	<p>Ивану 25 лет, он незрячий и имеет собаку-поводыря. Однажды, когда он пытался зайти в аптеку, охранники сказали: «вход с животными запрещен» и не пропустили его в заведение. Это ...</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <i>пример отказа в разумном приспособлении;</i></p> <p><input type="checkbox"/> домогательство;</p> <p><input type="checkbox"/> стигматизация;</p> <p><input type="checkbox"/> не дискриминация, владелец заведения сам определяет правила.</p> <p><input type="checkbox"/> затрудняюсь ответить</p>
11.	<p>Что представляет собой процесс документирования?</p> <p><input type="checkbox"/> Способ систематизации информации</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <i>Способ записи информации и получение «моментального снимка» случаев нарушения прав</i></p> <p><input type="checkbox"/> Способ сбора данных</p> <p><input type="checkbox"/> Способ оформления документов</p>
12.	<p>Что такое интерсекциональность?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <i>Это исследование пересечения различных форм или систем угнетения, доминирования или дискриминации</i></p> <p><input type="checkbox"/> Стереотип распространяющийся на несколько или на все народы, не ограниченный рамками одного народа</p> <p><input type="checkbox"/> Межсексинальный обмен информацией между различными уязвимыми к ВИЧ группами</p> <p><input type="checkbox"/> Интернет-зависимость, явление начала 21 века</p>



Евразийская коалиция по мужскому здоровью (ЕКОМ)
Eurasian Coalition on Male Health (ECOM)

Наши контакты:
www.ecom.ngo
www.fb.com/ecom.ngo
www.twitter.com/ECOMngo
contscontagt@ecom.ngo

