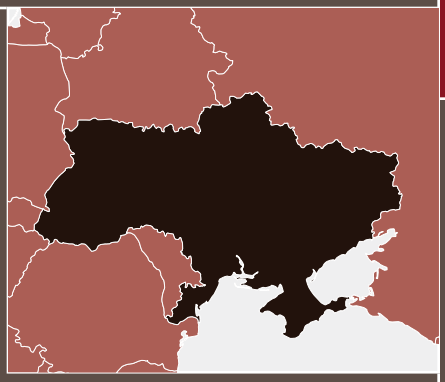
policy

КВІТЕНЬ 2012 року

Розробка ефективної системи моніторингу, звітності та перенаправлення щодо дискримінації, пов'язаної з ВІЛ



Кращий міжнародний досвід та діюча нормативно-правова база, практика і можливості в Україні

Цю публікацію підготували: Алла Бойко та Кіплінг Бердслі – проект «Health Policy Project», та Крістофер Вайлд – проект «U-Media Project».

PEPFAR
USAID FROM THE AMERICAN PEOPLE
Internews
HEALTH POLICY PROJECT

Рекомендована цитата: А. Бойко, К. Бердслі та К. Вайлд. 2012. *Розробка ефективної системи моніторингу, звітності та перенаправлення щодо дискримінації, пов'язаної з ВІЛ — Кращий міжнародний досвід та діюча нормативно-правова база, практика та можливості в Україні*. Вашингтон, ОК: Ф'ючерз Груп, Проект «Health Policy Project».

Проект «Хелс полісі» (Health Policy Project) – це 5-річний проект, що фінансується Агентством США з міжнародного розвитку відповідно до Угоди №. AID-OAA-A-10-00067, починаючи з 30 вересня 2010 року. Проект реалізується компанією «Ф'ючерз Груп» (Futures Group) у співпраці з Центром розвитку та демографічної діяльності (Centre for Development and Population Activities (CEDPA), Інститутом «Ф'ючерз» (Futures Institute), Регіональним представництвом в Африці «Партнери у справі народонаселення та розвитку» (Partners in Population and Development, Africa Regional Office (PPD ARO)), Бюро інформації з питань народонаселення (Population Reference Bureau (PRB)), Міжнародним дослідницьким інститутом RTI (Research Triangle Institute (RTI) International) та Альянсом білої стрічки за безпечне материнство (White Ribbon Alliance for Safe Motherhood (WRA).

Інформація, наведена в цьому документі, не є офіційною інформацією Уряду США та може не завжди відображати погляди чи позицію Агентства США з міжнародного розвитку.

Розробка ефективної системи моніторингу, звітності та перенаправлення щодо дискримінації, пов'язаної з ВІЛ

Кращий міжнародний досвід та діюча нормативно-правова база, практика та можливості в Україні

КВІТЕНЬ 2012 РОКУ

ЗМІСТ

ЗМІСТ iii

АБРЕВІАТУРИ v

ВСТУП 1

ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ 3

ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ 6

ЗАКОНОДАВЧА БАЗА УКРАЇНИ 8

Захист від дискримінації ЛЖВ та уразливих груп населення 8
Випадки дискримінації через фактичну криміналізацію 8
Захист від переслідування за подання скарги про дискримінацію 9
Позовна давність 9
Приклади стигматизуючих положень, що залишаються чинними в національному законодавстві 9
Система забезпечення безкоштовних юридичних послуг 10
Відмінності між положеннями законодавства та його виконанням 10

ЗАГАЛЬНА МЕТА СИСТЕМИ 11

Перенаправлення індивідуальних випадків для врегулювання 11

Захист даних 11
Інформування позивачів про очікуваний рівень конфіденційності системи моніторингу/звітності 11
Анонімні скарги 12
Обґрунтованість скарг 12
Захист даних в Україні – законодавча база 12
Використання даних для ініціювання кримінальної справи 13
Захист даних в Україні – існуючі системи моніторингу/звітності 13
Системи перенаправлення 13
Ресурси перенаправлення в Україні 14

Звітність агрегованих даних 16

Тіньові (альтернативні) звіти 16
Звітність даних про дискримінацію в Україні 16

СФЕРА ДІЇ СИСТЕМИ 18

ЛЖВ та/чи ключові групи населення 20
Сектори 20

ТЕХНІЧНІ РІШЕННЯ 20

Збір даних 21

Активний збір даних 21
Пасивний збір даних 21

Механізми звітності 21

Краудсорсинг та картування («crowdmapping») 22

Можливості в Україні 22

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ 23

ПРОПАГУВАННЯ ПОСЛУГ ЗВІТНОСТІ 24

Додаток A: Системи звітності щодо стигми та дискримінації 25

Антидискримінаційна комісія Квінсленду, Австралія 25
Національна система Ямайки з питань звітності щодо дискримінації та відшкодувань, пов'язаних з ВІЛ, Ямайка 25
Комісія у справах якості догляду, Велика Британія 26
Комісія з питань рівних можливостей працевлаштування, США 26
Індекс стигми: Багатосторонній 26
Індекс стигми працівників охорони здоров'я: Багатосторонній/Futures Group 26

Додаток B: Кодекс професійної поведінки для спеціалістів, які проводять моніторинг порушень прав людини, НУО «Гідність» 27

Додаток C: Організації, які проводять моніторинг порушень прав людини серед лжв та ключових груп населення в Україні 28

Додаток D: Учасники робочої зустрічі з питань розробки системи моніторингу стигми та дискримінації 29

АБРЕВІАТУРИ

ВІЛ	вірус імунодефіциту людини
ЖСБ	жінки секс-бізнесу
ЗПТ	замісна підтримувальна терапія
ІПСШ	інфекції, що передаються статевим шляхом
ЛГБТ	лесбійки, геї, бісексуали та трансгендери
ЛЖВ	люди, які живуть з ВІЛ
МОЗ	Міністерство охорони здоров'я України
МФВ	Міжнародний фонд «Відродження»
НУО	неурядова організація
ПКС	працівник комерційного сексу
ПРООН	Програма Розвитку Організації Об'єднаних Націй (UNDP)
СІН	споживачі ін'єкційних наркотиків
СНІД	синдром набутого імунодефіциту
УФПД	Український фонд правової допомоги
ЧСЧ	чоловіки, які мають секс із чоловіками
ЮНЕЙДС	Об'єднана Програма Організації Об'єднаних Націй з ВІЛ/СНІД (UNAIDS)
ADCQ	Антидискримінаційна комісія Квінсленду
CQC	Комісія з питань якості догляду Великої Британії
EEOC	Комісія США з питань рівних можливостей працевлаштування
GNP+	Глобальна мережа людей, які живуть з ВІЛ
HPP	Проект «Health Policy Project»
ICW	Міжнародне співтовариство жінок, які живуть з ВІЛ

ВСТУП

Представники різних громад у всьому світі продовжують стикатися зі стигмою та дискримінацією, що пов'язані з ВІЛ, наприклад, коли вони звертаються за послугами охорони здоров'я, винаймають житло чи прагнуть працевлаштування або здобуття освіти. Особливо гостро стигма та дискримінація, пов'язані з ВІЛ, стають частиною щоденної реальності для людей, які живуть з ВІЛ (ЛЖВ), а також людей, які належать до груп підвищеного ризику інфікування на ВІЛ (ключові групи населення). Важливість створення механізму, який дозволив би представникам таких громад систематично інформувати про випадки дискримінації, є надзвичайною актуальною. Не менш важливим є й забезпечення того, щоб люди почувалися захищеними під час звернення до відповідних структур із такою інформацією та були впевнені в тому, що це справді дасть результат.

Хоча національне законодавство України й передбачає захист ЛЖВ та ключових груп населення від дискримінації, однак недостатнє забезпечення його виконання, брак освіти, пропагування та моніторингу його дотримання значною мірою обмежують його загальну дієвість. Більше того, існуючі системи документального засвідчення та врегулювання випадків дискримінації часто ізольовані одна від одної, обмежені у сферах застосування та є занадто специфічними, а також повністю залежними від зовнішніх донорів.

Ефективне засвідчення та подання даних про дискримінацію допоможе організаціям чи органам державної влади оцінити рівень дискримінації в країні та забезпечити ефективні механізми реагування. Однак не існує стандартних моделей моніторингу та звітності щодо дискримінації. Відповідна система повинна включати відомі напрацювання та кращий досвід, але в той же час вона повинна за суттю та змістом відповідати місцевим потребам, ресурсам та особливостям нормативно-правового середовища.

Ключ до зупинення епідемії

«Стигма та дискримінація, пов'язані з ВІЛ/СНІДом, є повсякденною реальністю. Стигма та острах дискримінації часто перешкоджають людям пройти тестування на ВІЛ або публічно визнати свій ВІЛ-статус. Людям, які живуть з ВІЛ або можуть бути інфікованими, іноді відмовляють у лікуванні лікарі, у житлі – орендодавці, а в робочому місці – роботодавці. Їх іноді можуть відштовхнути їхні сім'ї, друзі та колеги; їм може бути відмовлено у страхуванні або у в'їзді в зарубіжні країни.

Зниження стигми та дискримінації, пов'язаних з ВІЛ/СНІДом, є ключовим елементом як для зупинення поширення епідемії, так і для поліпшення якості життя людей, які живуть із цим захворюванням. Сприйняття ВІЛ/СНІДу як захворювання, що вражає тільки чи в першу чергу, такі групи як геї, працівники секс-бізнесу або споживачі наркотиків, може призвести до ситуації, коли з боку уряду практично не приділятиметься ніякої уваги (або ж недостатня увага) боротьбі з цим захворюванням. Проте уряд несе правову відповідальність за вжиття відповідних заходів, і в кожного є роль».

Джерело:

www.aidslaw.ca/discrimination

Цей звіт узагальнює міжнародні кращі практики, аналіз чинних юридичних кодексів і систем України, а також інформацію, отриману в ході консультацій із ключовими зацікавленими сторонами для визначення пріоритетів і підходів до моніторингу дискримінації. Структура та зміст звіту включають кращий досвід з широкого кола зразків систем моніторингу та врегулювання дискримінації, які було зібрано з метою узагальнення досвіду такої діяльності у сферах, відмінних від сектору охорони здоров'я. Цей звіт також містить виклад процесу визначення та формування завдань, сфер і можливостей потенційної системи, включаючи питання стигми, що розглядались під час початкових обговорень, однак у ході подальшої роботи не були визнані пріоритетними для включення до остаточної структури системи.

Цей документ має на меті започаткувати широкий діалог з питань моніторингу, звітності та врегулювання випадків дискримінації ЛЖВ та уразливих груп населення в Україні. З огляду на численність пов'язаних та складних питань, до вирішення котрих часто можна підійти з різних, відповідно обґрунтованих і одночасно суперечних, позицій, цей документ не відображає певного чітко

визначеного варіанту. Скоріше, він відображає статус обговорення цих питань та визначає потенційні рекомендації, що відповідають контексту ситуації в Україні.

Як викладено в цьому документі, рекомендації щодо майбутнього дизайну системи моніторингу, звітності та перенаправлення щодо стигми та дискримінації включають наступне:

1. **Залучення донорів для фінансової та технічної підтримки.** У короткотерміновій перспективі донори вбачаються найбільш життєздатним джерелом фінансової та технічної підтримки для розробки та запровадження системи моніторингу, звітності та перенаправлення. У майбутньому ж вимагатиметься розбудова місцевої спроможності та посилення технічної й фінансової ресурсної бази для усталення системи й забезпечення ефективності та дієвості роботи державних організацій, що виконуватимуть роль захисників прав людини в Україні.

2. **Врахування культурного, юридичного та нормативно-правового контексту.** Розробка й запровадження системи моніторингу, звітності та перенаправлення щодо дискримінації повинні проводитись із достеменним усвідомленням загального культурного, юридичного та нормативно-правового контексту. Така система повинна також надавати дані, які сприяли б впровадженню реформ у сфері законодавчого та регуляторного забезпечення, а також реалізації політики.

3. **Моніторинг ефективності ресурсів державного та приватного секторів.** Системи моніторингу, звітності та перенаправлення щодо дискримінації повинні збирати та розповсюджувати інформацію про ефективність залучення ресурсів державного та приватного секторів для врегулювання випадків дискримінації.

4. **Визнання важливої ролі неурядових організацій (НУО).** НУО є ключовими партнерами в справі моніторингу й захисту прав громадян, тому вони повинні стати частиною системи.

5. **Продукування даних, придатних до використання.** Дані системи моніторингу повинні бути доступними для громадськості, скоординованими та такими, що доповнюватимуть можливості звітності як національних, так і міжнародних НУО, а також придатними для застосування з метою посилення та тріангуляції з даними щодо стигми та загальних прав людини.

6. **Захист особистої інформації.** Будь-яка дезагрегація даних не повинна призводити до неминучого розкриття інформації, що ідентифікуватиме особу.

7. **Зосередження на випадках дискримінації.** Системи моніторингу, звітності та перенаправлення щодо дискримінації в Україні повинні приділяти головну увагу випадкам дискримінації. Звітність і моніторинг щодо стигми більш відповідатиме потребам регулярних опитувань населення та періодичних досліджень.

8. **Відповідність специфіці дискримінації як щодо ЛЖВ, так і представників ключових уразливих груп.** Стигма за ознакою ВІЛ вражає як людей, які є ВІЛ-позитивними, так і тих, хто належить до груп населення, які мають підвищений ризик інфікування на ВІЛ.

9. **Зосередження на сферах охорони здоров'я та забезпечення виконання законодавства.** З огляду на надзвичайно широкі масштаби дискримінації та її прямий вплив на ситуацію із захворюваністю та смертністю від ВІЛ, система моніторингу, звітності та перенаправлення щодо дискримінації в Україні повинна приділяти головну увагу сферам охорони здоров'я та забезпечення дотримання законодавства. Проте ця система не повинна виключати реагування на випадки дискримінації в інших сферах чи галузях, коли такі матимуть місце, а також повинна передбачати можливості включення інших секторів (наприклад, освіти, праці, забезпечення житлом тощо) до системного моніторингу, звітності та врегулювання випадків дискримінації, пов'язаної з ВІЛ.

10. **Залучення та надання підтримки державним структурам.** Зусилля щодо моніторингу, звітності та врегулювання випадків дискримінації в Україні повинні визначати можливості

щодо підтримки ефективності роботи державних організацій, чиї функції полягають у захисті прав людини.

11. **Вивчення можливостей використання нових технологій.** Нові технології надають можливість створення стандартизованих платформ збору даних та звітності, що дозволяють використання як активного, так і пасивного збору даних, а також різноманітних каналів доступу до інформації (наприклад, використання Інтернету, телефону, особисто, за участі третіх сторін).

12. **Забезпечення громадської обізнаності про ресурси.** Будь-яка діяльність щодо моніторингу, звітності чи врегулювання випадків дискримінації повинна включати компонент інформування громадськості, особливо у випадку орієнтації такої діяльності на маргіналізовані групи населення, які мають найменше шансів звернутись за відповідними ресурсами.

ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

Терміни повинні мати чіткі визначення, щоб забезпечити повне взаємне порозуміння між зацікавленими сторонами, всіма, хто пропагує та користуватиметься системами звітності та перенаправлення щодо стигми та дискримінації, а також результатами їх застосування.

Дискримінація: *Дія*, заснована на вже існуючій стигмі; прояв ворожої або дискримінаційної поведінки по відношенню до членів групи з причини їх членства в цій групі. У той час, як стигма стосується системи вірувань і часто дуже глибоко вкорінених почуттів, дискримінація пов'язана з діями, які ці люди вчиняють як результат стигми.

Є декілька видів дискримінації[1]:

- *Пряма дискримінація* — коли ставлення до людини менш сприятливе через характеристики, визначені національними законами та постановами. Наприклад, є два претенденти, які подають заяви на отримання квартири в оренду; один із заявників – подружжя, а інший – одинак. Одинокий чоловік має кращий кредитний рейтинг, але квартира віддається подружжю на основі сприйняття, що вони будуть більш стабільними орендарями.

  Захищені характеристики (див. вставку та визначення на сторінках 5 та 6) осіб, тобто ті, що захищені від дискримінації, та галузі, на які поширюється такий захист, визначаються національним законодавством. Офіс Верховного Комісара ООН з питань прав людини наводить такий виклад міжнародних принципів недопущення дискримінації:

  > «Право на рівність і принцип недискримінації є одними з найбільш фундаментальних елементів міжнародного права щодо прав людини. Право на рівність гарантує, в першу чергу, що всі люди рівні перед законом, а це означає, що закон повинен бути сформульований таким чином, щоб його дія однаково стосувалася і застосовувалася до кожної людини. По-друге, кожна людина має право бути захищеною законом від свавілля і дискримінації з боку приватних осіб. У зв'язку з цим закон повинен забороняти будь-яку дискримінацію та гарантувати всім особам рівний та ефективний захист від дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження,

[1] Міжнародне право. «Дискримінація – введення в законодавство з питань дискримінації.» Авторські права 1996 - 2011. Доступ станом на грудень 2011 року: http://www.compactlaw.co.uk/free-legal-information/employment-law/discrimination-introduction.html.

майнового стану, народження, інвалідності і стану здоров'я, включаючи ВІЛ/СНІД, віку, сексуальної орієнтації або іншого статусу»[2].

На робочому місці від роботодавців, як правило, вимагається відтворення законів країни у відповідних корпоративних документах і політиках, які включатимуть формулювання на зразок наведеного нижче:

«Роботодавець є "роботодавцем рівних можливостей". Роботодавець не спричинятиме дискримінації та вживатиме "позитивних дій" щодо забезпечення недопущення дискримінації у сфері зайнятості, найму, реклами про працевлаштування, компенсації, припинення роботи, підвищення кваліфікації, просування по службі та інших умов праці щодо будь-якого працівника або заявника про працевлаштування на підставі раси, віросповідання, кольору шкіри, національного походження чи статі»[3].

Однак можливі винятки з правил щодо дискримінації для конкретних організацій, таких як релігійні організації чи підприємства малого сімейного бізнесу.

- *Непряма дискримінація* – коли дія певних вимог, умов або процедур, запроваджених роботодавцем, має непропорційно негативний вплив на ту чи іншу групу. Це менш очевидна форма дискримінації, стосовно якої роботодавець може стверджувати, що вона справді існує, але це потрібно для роботи (це відомо як Дійсна професійна вимога (Genuine Occupational Requirement-GOR) або Добросовісна професійна кваліфікація (Bona Fide Occupational Qualification-BFOQ). Це відбувається не дуже часто, але обставини, за яких це може статися, стосуватимуться, наприклад, акторів, які необхідні для відображення автентичних персонажів. Те ж саме може застосовуватися в ресторанах (наприклад, індійський ресторан надасть перевагу індійському, а не білошкірому персоналу) або там, де раса чи стать є справжньою вимогою до професійної кваліфікації для роботи (наприклад, прийом жінок на роботу до суто жіночого гуртожитку).

Як приклад, вибіркове чи обов'язкове тестування на наявність наркотиків може виявитися прикладом непрямої дискримінації споживачів ін'єкційних наркотиків. Складно сказати, чи можна класифікувати це як Дійсну професійну вимогу, але, зокрема, у Канаді існує такий підхід:

Вибіркові тестування працівників на вміст алкоголю в організмі у галузях роботи з підвищеною небезпекою можуть бути дозволені на підставі того, що правильно застосований алкотестер може вказати на фактичне порушення здатності виконувати основні обов'язки або вимоги щодо роботи. На відміну від такого, вибіркові тестування на наркотики заборонені, тому що перевірка на наркотики може тільки виявити присутність наркотиків, а не факт або час, коли працівник міг бути під впливом їх вживання. Політика, яка впроваджується в організаціях/підприємствах, визначає такі роботи як «роботи з підвищеною небезпекою», в яких професійна недієздатність, спричинена дією наркотиків або алкоголю, може призвести до прямого і значного ризику завдання шкоди працівникові, іншим людям або навколишньому середовищу.

Закон Канади про права людини забороняє дискримінацію за ознакою інвалідності чи сприйнятої інвалідності, а поняття «інвалідність» включає попередню чи існуючу залежність від наркотиків чи алкоголю. Таким чином, роботодавець зобов'язаний

[2] Офіс Верховного Комісара ООН з питань прав людини. Принципи та положення підходу щодо захисту прав людини в питаннях стратегій зменшення бідності. HR/PUB/06/12, стор. 9.
[3] Дивись smallbusiness.findlaw.com/employment-employer/employment-employer-discrimination/starting-business-employment-anti-discrimination-policy.html.

працевлаштувати працівника, результат тестування якого є позитивним, з урахуванням індивідуальних або персоналізованих умов зайнятості[4, 5].

У випадку непрямої дискримінації за ознакою ВІЛ-статусу важко визначити обставини, за яких така дискримінація була б виправданою. Правове поле досі бореться з проблемою, як збалансувати права ЛЖВ з можливим (проте статистично незначущим) ризиком передачі інфекції, особливо коли це стосується осіб, які є ВІЛ-позитивними та працюють у сфері охорони здоров'я.

Переслідування: Переслідування – це небажана поведінка, яка заснована на характеристиках, захищених від дискримінації в національному законодавстві. Переслідування часто визначається як незаконне, коли: 1) образлива поведінка стає умовою продовження роботи або отримання вигоди, або 2) поведінка є достатньо настирливою або поширеною, щоб створити середовище, яке поміркована людина буде розглядати як загрозливе, вороже або образливе.

Антидискримінаційні закони також часто забороняють переслідування осіб на підставі помсти за висування звинувачень у дискримінації, за дачу показань або будь-яку участь у проведенні розслідування, розгляду справи або судових слухань позову на підставі цих законів, або спротиву практиці працевлаштування, в якій вони обґрунтовано вбачають ознаки дискримінації щодо окремих осіб, що є порушенням цих законів.

Дрібні образи, неприємності, та окремі випадки (за винятком не дуже серйозних), як правило, не піднімаються до рівня незаконних дій. Щоб бути протиправною, поведінка повинна створити середовище, яке стало б загрозливим, ворожим чи образливим для поміркованих людей[6].

Незаконне ставлення

Антидискримінаційна комісія Квінсленду (Австралія) заявляє: ставлення до Вас може бути незаконним, якщо воно підпадає під обидві категорії – 1 і 2.

Категорія 1 – Ваші дійсні чи сприйняті:
• стать
• статева належність
• гендерна ідентичність
• законна сексуальна діяльність як секс-працівника
• сімейний стан
• батьківський статус
• сімейні обов'язки
• вагітність
• грудне вигодовування
• вік
• раса
• вади
• релігійні переконання, їх відсутність або діяльність
• профспілкова діяльність
• політичні переконання або діяльність, або
• зв'язок з особою, яка характеризується за однією з вищевказаних підстав

Категорія 2 – під час:
• праці, працевлаштування, виконання громадських або волонтерських робіт
• отримання товарів чи послуг - в магазині, кафе, барі, банку, лікарні, таксі або на стоянці
• доступу до приміщень або об'єктів
• отримання послуг державного управління або місцевої ради
• відвідання школи, училища, університету чи іншого освітнього закладу
• оренди або отримання іншого місця проживання
• звернення по страхування або пенсію
• купівлі нерухомості
• вступу або як члена клубу (на некомерційні клуби, такі як клуби боулінгу, це не поширюється, але на нічні клуби - так)
• перебування членом місцевої ради

(Дивись Додаток А)

Віктимізація: Ситуація, коли хтось вибірково обирається для переслідування за подання скарг і захист власних законних прав. Наприклад, подання скарги про дискримінацію або надання доказів, або інформації від імені іншого клієнта, який ініціював розгляд справи про випадок дискримінації. Особи, як правило, не будуть захищені законом, якщо вони зловмисно зробили або виступали на підтримку скарг, які є неправдивими.

[4] Комісія Онтаріо з питань прав людини. Політика щодо перевірок на вживання наркотиків та алкоголю. Посилання на джерело: www.ohrc.on.ca/en/resources/Policies/PolicyDrugAlch/pdf.
[5] Справа «Ентроп проти Imperial Oil, Ltd.» Посилання на джерело: www.employmentlawtoday.com/СтаттяView.aspx?l=1&статтяId=1343.
[6] Комісія США з питань рівних можливостей працевлаштування. *Типи дискримінації*. Доступ станом на грудень 2011 року: www.eeoc.gov/laws/types/index.cfm.

Стигма:[7] Наявність зневажливого соціального *ставлення* або когнітивних переконань, потужного й такого, що дискредитує, соціального таврування, яке докорінно змінює спосіб самосприйняття людей або їх сприйняття іншими.

Захищені характеристики: Окремі ознаки, які можуть бути результатом біологічних чинників (наприклад, стать, раса, вік, сексуальна орієнтація тощо), вибору (наприклад, релігія, політична чи партійна належність, сімейний стан тощо) або обставин (наприклад, статус біженця, інвалідність тощо). Закони, як правило, описують, які з цих ознак захищені від дискримінації в кожній країні.

Терміни/позовна давність: Кількість часу, протягом якого людина повинна подати позов після того, як стався випадок дискримінації. Наприклад, у Сполучених Штатах позивач повинен подати позов протягом 180 календарних днів з дня, коли дискримінація мала місце. Кінцевий термін подачі заяви – 180 календарних днів – може бути продовжено до 300 календарних днів, якщо держава або органи місцевого самоврядування запроваджують закон, який забороняє дискримінацію при наймі на тій самій підставі. Правила трохи відрізняються щодо звинувачень у випадках дискримінації за віком. У випадку дискримінації за ознакою віку кінцевий термін подання заяв продовжено до 300 днів тільки в тому випадку, якщо є загальнодержавний закон, що забороняє дискримінацію за ознакою віку в сфері зайнятості, та державні установи або органи забезпечують дотримання цього закону. Термін не продовжується, якщо лише місцевий закон забороняє дискримінацію за віком[8].

ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ

Незалежно від структури, обсягу чи масштабу системи звітності та перенаправлення, фундаментальні етичні принципи повинні лежати в основі її розробки та впровадження. У ході обговорення із зацікавленими сторонами в Україні було визначено такі основні етичні принципи для системи звітності.

Мінімізація потенційної шкоди. Системи звітності не повинні піддавати особу більшому ризику дискримінації чи кримінального розслідування. Якщо закони країни не забезпечують достатній захист позивачів, то система звітності не повинна заохочувати їх до того, щоб наражатись на можливі ризики. Наприклад, якщо СІН повідомляє про медичних працівників, які дискримінують його/її на підставі або ВІЛ-статусу, або факту вживання наркотиків, а ця інформація потім використовується проти нього/неї для порушення кримінальної справи або документального засвідчення його/її поведінки, яка має ознаки кримінального злочину.

Дотримання конфіденційності. Зібрана інформація повинна зберігатися з дотриманням конфіденційності, а розкриття даних, що можуть ідентифікувати особу (наприклад, для потреб розгляду та врегулювання позову), потребує надання згоди позивача, котрий повинен бути достеменно поінформований про всі можливості використання таких даних проти нього. Дані, що можуть ідентифікувати особу, повинні зберігатись виключно стільки часу, скільки вони потрібні для розгляду й врегулювання справи, після чого мають вилучатись із баз даних та справ тривалого зберігання.

Чітке формулювання очікувань, які позивачі можуть отримати від системи звітності. Заявники повинні знати, яким чином і чи взагалі будуть використовуватися дані, які вони подають. Також повинна надаватись чітка інформація щодо того, які випадки підпадають під дію системи врегулювання, чи існує процес перенаправлення справи для врегулювання питання і якими є часові рамки для представлення інформації та врегулювання питання.

---

[7] Роуз Смарт. Модуль 1.4. Стигма та дискримінація, пов'язані з ВІЛ. Посилання на джерело: www.iiep.unesco.org/fileadmin/user_upload/Cap_Dev_Training/pdf/1_4.pdf.

[8] Комісія США з питань рівних можливостей працевлаштування. *Часові обмеження при поданні позову*. Посилання на джерело: www.eeoc.gov/employees/timeliness.cfm.

Розробка системи звітності лише у випадку, якщо для цього є причини/підстави. Дані не повинні збиратися просто заради збору даних. Система звітності повинна бути спрямована на поширення даних про стигматизацію та дискримінацію, про вплив політики та програм протидії, та/або сприяти врегулюванню випадків стигматизації та дискримінації.

Баланс обіцянок і ресурсів. Якщо в країні немає організацій або ресурсів для врегулювання справ, система звітності не повинна гарантувати забезпечення перенаправлення до розгляду та сприяння врегулюванню таких випадків.

Можливості підтвердження випадків. Важливо забезпечити довгострокову довіру до зусиль антидискримінаційної адвокації. Тому важливо, щоб інформацію про елементи, необхідні для підтвердження достовірності випадку, було чітко викладено позивачам та їхнім захисникам, з тим щоб вони могли точно оцінити обґрунтованість своєї скарги.

Підтримка широких антидискримінаційних зусиль. Хоча цей документ і системи, що в ньому описуються, стосуються насамперед питань дискримінації, пов'язаних з ВІЛ-статусом, та належністю до уразливих груп населення, дискримінація широко поширена в суспільстві й зачіпає багатьох осіб. Організації, що протидіють дискримінації в будь-якій її формі, мають можливість поєднати свої зусилля та співпрацювати для створення широких адвокаційних коаліцій.

ЗАКОНОДАВЧА БАЗА УКРАЇНИ

Законодавча база України визначає чіткі засади захисту від дискримінації в будь-якій формі, включаючи дискримінацію на робочому місці, про що йдеться у нинішньому проекті Трудового кодексу, який було подано на розгляд до Верховної Ради, однак ще не прийнято.

Захист від дискримінації ЛЖВ та уразливих груп населення

Законодавча база України включає закони, що конкретно забороняють дискримінацію на підставі статі[9], віку[10], та ВІЛ-статусу, а також належності до групи населення підвищеного ризику інфікування ВІЛ. А саме, «дискримінацією вважається дія або бездіяльність, що у прямий чи непрямий спосіб створює обмеження, позбавляє належних прав особу або принижує її людську гідність на підставі однієї чи кількох ознак, пов'язаних з фактичною чи можливою наявністю в неї ВІЛ, або дає підстави віднести особу до груп підвищеного ризику інфікування ВІЛ»[11]. Той же закон визначає конкретні галузі, в яких забороняється дискримінація на підставі ВІЛ-статусу, включаючи сфери зайнятості, освіти, медичного обслуговування, а також соціальної допомоги та підтримки (Стаття 16). Захисні засади передбачено також для інших категорій громадян, таких як люди з вадами фізичного чи розумового розвитку, представники національних чи етнічних меншин, біженці, представники різних віросповідань, через ратифікацію Україною відповідних міжнародних конвенцій. Однак, ці міжнародні документи рідко застосовуються для захисту прав людини.

Уряд України також провадить процес розгляду й прийняття Стратегії боротьби з дискримінацією в Україні щодо здійснення прав і свобод особистості. Проект Стратегії було розроблено та схвалено на засіданні Уряду 15 лютого 2012 року. Ключові положення проекту стратегії передбачають покращення законодавства щодо протидії дискримінації та посилення міжнародної співпраці у цій сфері. Крім того, передбачається забезпечення надання юридичної, медичної та соціальної допомоги людям, які постраждали від дискримінації. Стратегія також визначає пріоритетом підтримку та пропагування суспільної толерантності до представників іншої раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мови тощо, а також пропагування полікультурних цінностей.

В Україні немає організацій, на які б не поширювалась дія законодавства про заборону дискримінації.

Випадки дискримінації через фактичну криміналізацію

В Україні відсутні закони, які чітко **допускають** дискримінацію на підставі ВІЛ-статусу, вживання наркотиків, надання секс-послуг за плату, сексуальної орієнтації. Разом з тим, важливо зазначити, що хоча наркотична залежність офіційно визнається захворюванням, споживач наркотиків в Україні є фактично поза законом, оскільки придбання навіть невеликої дози для власного вживання ставить його у позицію людини, яка порушує закон і підпадає під дію кримінального законодавства. Так само надання сексуальних послуг за плату передбачає адміністративну відповідальність надавача таких послуг згідно з Кодексом України про адміністративні правопорушення.

---

[9] Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про рівні права та можливості чоловіків і жінок»

[10] Закон України від 16 грудня 1993 року№ 3721-XII «Про засади соціального захисту ветеранів праці та інших людей похилого віку в Україні»

[11] Закон України від 12 грудня 1991 року № 1972-XII «Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ»

Захист від переслідування за подання скарги про дискримінацію

Особи, які подають скарги про дискримінацію, як і інші скарги, пов'язані із будь-яким порушенням прав громадян України, захищені від переслідувань Законом України[12], який визначає механізми реалізації прав громадян на оскарження дій посадових осіб. Цей закон передбачає недопустимість переслідування громадян та членів їх сім'ї за подання скарги на дії або бездіяльність посадових осіб.

Позовна давність

Загальна позовна давність у випадку подання позову про захист громадянських прав в Україні встановлюється тривалістю у три роки. Позовна давність для оскарження рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади чи органів місцевого самоврядування становить один рік. Перебіг позовної давності починається з дня, коли особа дізналася або могла дізнатися про порушення свого права або про особу, яка його порушила.

Приклади стигматизуючих положень, що залишаються чинними в національному законодавстві

Хоча в цілому законодавство України приведено у відповідність до кращого міжнародного досвіду, деякі його положеннязалишаються стигматизуючими:

- Низька допустима доза опіатів, що вважається фактом незаконного зберігання та підлягає притягненню особи до кримінальної відповідальності[13];
- Кримінальна відповідальність за інфікування партнера ВІЛ навіть у випадку його інформування про наявність інфекції[14];
- Недостатній рівень відповідальності за розкриття ВІЛ-статусу поза межами сфери охорони здоров'я[15];
- Положення, що прирівнюють наявність захворювання в людини до кримінального злочину, допускають розкриття статусу та легалізують жорстоке поводження з ЛЖВ та представниками уразливих груп виключно на підставі їх ВІЛ-позитивного статусу та належності до уразливої групи[16];
- Визначення сексуальної орієнтації, а не небезпечної статевої поведінки, як критерію недопущення до донорства крові[17];
- Зазначення імені особи в реєстраційних і звітних даних щодо ВІЛ інфекції[18];
- Вимоги щодо обов'язкового інформування батьками медичного працівника дитячих садків, шкіл, вищих навчальних закладів про позитивний ВІЛ-статус дитини[19].

[12] «Про звернення громадян», «Про захист осіб, залучених до кримінально-процесуальних правовідносин», які визначають

[13] Наказ МОЗ № 634 від 29 липня 2010 року.
[14] Стаття 130 Кримінально-процесуального кодексу України «Інфікування ВІЛ», № 2341-III від 5 квітня 2001 року
[15] Стаття 132 Кримінально-процесуального кодексу України.
[16] Стаття 10 Закону України від 20 грудня 1990 року № 565-XII «Про міліцію».
[17] Наказ МОЗ від 1 серпня 2005 року № 385 «Про інфекційну безпеку донорської крові та її компонентів», Додаток № 3
[18] Спільний наказ Міністерства охорони здоров'я України та Державного комітету статистики України від 24 грудня 2004 року № 640/663, розділ «Інструкції щодо заповнення форми первинної облікової документації N 502-2/о «Повідомлення про зміни в Реєстраційній карті ВІЛ-інфікованої особи»
[19] Спільний наказ Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства освіти і науки України, Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту, Державного департаменту України з питань виконання покарань, Міністерства праці та соціальної політики України від 23 листопада 2007 року № 740/1030/44/321/614а «Про заходи щодо організації профілактики передачі ВІЛ від матері до дитини, медичної допомоги і соціального супроводу ВІЛ-інфікованих дітей та їх сімей».

Система забезпечення безкоштовних юридичних послуг

Хоча нещодавня постанова Уряду й зробила перший крок у справі забезпечення виділення державних коштів для оплати надання юридичних послуг особам із низьким рівнем доходів під час провадження кримінальних справ[20], існує потреба в додаткових зусиллях щодо забезпечення ресурсів для тих осіб, які виступають у справах щодо дискримінації та порушення прав людини, а також в питаннях забезпечення дотримання та реалізації таких послуг.

Відмінності між положеннями законодавства та його виконанням

Джерело

Організація Безпеки та Співробітництва Європи (ОБСЄ) – Верховенство права та прав людини

www.osce.org/uk/ukraine/70257

Відмінності між положеннями законодавства та досвідом його впровадження свідчать про те, що в Україні часто законодавчі норми залишаються виключно декларативними щодо ЛЖВ в цілому та представників УГ зокрема. Дослідження, які проводилися українськими та міжнародними НУО, засвідчили такі випадки порушень, як порушення конфіденційності й таємниці діагнозу, тестування без згоди пацієнта, отримання порад відмовитися від народження дитини, відмова у доступі до освіти, утримання дітей у лікарняних палатах замість розміщення у школах-інтернатах, відмова у наданні АРТ споживачам наркотиків, розлучення ВІЛ-позитивних матерів та їхніх новонароджених дітей відразу після народження, свавілля з боку правоохоронних органів тощо.

Крім того, недосконалість системи контролю за виконанням законів, корумпованість судової системи в Україні, незнання ЛЖВ власних прав і пільг та їх самостигматизація також є бар'єрами, які перешкоджають відстоюванню їхніх законодавчо визначених прав. Також важливо зауважити, що ступінь толерантності в українському суспільстві постійно знижується, що перешкоджає відстоюванню своїх прав людьми, які живуть з ВІЛ, і представниками уразливих груп населення.

Рекомендації

- Розробка та запровадження системи моніторингу, звітності та перенаправлення щодо дискримінації повинні проводитись із достеменним усвідомленням загального культурного, юридичного та нормативно-правового контексту. Така система повинна також надавати дані, які сприяли б впровадженню реформ у сфері законодавчого та регуляторного забезпечення, а також реалізації політики.

[20] Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до Порядку використання коштів державного бюджету для надання громадянам правової допомоги в кримінальних справах за рахунок держави» (2012) на забезпечення виконання Закону України «Про безоплатну правову допомогу» (2011) для всіх громадян України.

ЗАГАЛЬНА МЕТА СИСТЕМИ

Під час розробки системи моніторингу, звітності та перенаправлення випадків дискримінації, спираючись на кращий досвід, ключові партнери визначили три основні цілі для такої системи в Україні: перенаправлення окремих випадків для врегулювання, надання звітності з використанням агрегованих даних, а також інформування громадськості та інформаційна підтримка адвокаційної діяльності.

Перенаправлення індивідуальних випадків для врегулювання

З метою забезпечення перенаправлення випадків для врегулювання необхідно створити **систему звітності про випадки,** для ведення якої буде потрібен збір особистої інформації.

Захист даних

Як тільки система звітності починає накопичувати особисті дані, їх захист викликатиме серйозне занепокоєння. Одним із найбільш гострих питань, що постануть перед тими, хто, можливо, захоче подати позов, є конфіденційність. Можуть знадобитись величезні зусилля і мужність, щоб відкрито визнати факт дискримінації, і людина ставить собі питання, як буде використано її ім'я або інша інформація після офіційного подання скарги. Залежно від типу дискримінації, подія може бути досить травматичною, отже, і потерпіла особа може не захотіти ділитися такою особистою інформацією.

Політика конфіденційності

У формі заяви до Антидискримінаційної Комісії Квінсленду в Австралії зазначено: «Будь-яку надану Вами інформацію, в тому числі Вашу адресу для листування, буде скопійовано і відправлено людям, на яких Ви скаржитеся. Якщо Ви не хочете, щоб ваші дані оприлюднювалися, зв'яжіться з комісією, щоб обговорити можливі варіанти дій».

(Дивись Додаток А)

Інформування позивачів про очікуваний рівень конфіденційності системи моніторингу/звітності

Система звітності повинна буде пояснити, яким чином існуючі закони і політики вплинуть на рівень конфіденційності, який може бути забезпечений щодо даних, пов'язаних зі справами про дискримінацію. Також буде важливо дати заявникам вибір того, чи слід розкривати свої дані, чи ні. Однак якщо вони вирішили не розкривати свої особисті дані, процедура врегулювання справи може бути більш обмеженою у своїй дієвості.

Важливо забезпечити повне розуміння позивачами того, що в ході направлення їхньої справи для врегулювання буде необхідно розкрити їх особисту інформацію як для правозахисних організацій, так і для сторони, що звинувачується в порушенні таких прав, а також, ймовірно, для дотримання юридичних процедур, де така інформація може бути представленою у джерелах відкритого громадського доступу.

Якщо не існує правового захисту для використання даних, зібраних у ході оскарження дискримінації або врегулювання питання в процесі кримінальних розслідувань чи слухань випадків, то інформація, що може дати підстави для звинувачення, не повинна збиратись. Офіційне повідомлення як на веб–сайті, так і в особистому спілкуванні повинно інформувати потенційних заявників про будь-які потенційні ризики надання інформації про криміналізовану поведінку. Якщо ж існують засоби правового захисту використання інформації заявника в ході кримінального провадження, то це повинно бути також пояснено і забезпечено механізмом дотримання. Під час будь-якого тренінгу або кампанії з інформування громадськості щодо системи звітності це повинно бути зазначено та розтлумачено, щоб користувачі розуміли важливість цього питання.

Анонімні скарги

Що стосується анонімності, влада повинна заохочувати людей виступати з обвинуваченнями чи звітами про дискримінацію, навіть якщо вони не хочуть ідентифікувати себе. І хоча варіанти врегулювання для анонімних випадків можуть бути обмеженими, проте ця звітність дозволить владі оцінити стан соціальної нерівності. Повинен бути механізм для прийняття анонімних повідомлень і звітів від друзів або членів сім'ї, які подають заяву для захисту анонімності жертви. Процедура подання анонімних повідомлень має бути чітко обумовленою для забезпечення громадського доступу.

Обґрунтованість скарг

Висновки про обґрунтованість скарг щодо випадків дискримінації виходять за межі систем звітності та перенаправлення і підпадають під сферу відповідальності юристів, посередників у перемовинах чи судів. Проте буде корисним, якщо такі системи звітності та перенаправлення надаватимуть потенційним позивачам та правозахисникам інформацію про елементи, які будуть розглядатись і оцінюватись у ході розгляду обґрунтованості та врегулювання таких звернень. Наприклад, Комісія США з питань рівних можливостей працевлаштування (ЕЕОС) визначила низку елементів[21], дотримання яких вимагається для того, щоб така скарга вважалась обґрунтованою та дійсною: :

- Характеристики, захищені законодавством: чи стосується скарга факту порушення характеристик, захищених законом (наприклад, вік, стать тощо)?
- Питання, захищені законодавством: чи стосується скарга факту дій чи поведінки, що тягнуть за собою відповідальність згідно з чинним національним законодавством (наприклад, різниця в заробітній платі чи можливостях працевлаштування або доступі до громадських послуг, яка зумовлена факторами захищених характеристик)?
- Особи, захищені законодавством: чи стосується звернення інтересів особи, яка підпадає під захист законодавства (наприклад, працівник, студент, наймач житла, пацієнт та інші)?
- Своєчасність: чи відбулось таке звернення впродовж терміну, визначеного законом?
- Правоможність: чи є докази негативного впливу, що дають підстави для оскарження?

Якщо скарга відповідає цим вимогам, то вона вважається підставою для проведення розслідування та, в разі підтвердження її обґрунтованості, для врегулювання.

Слідство по суті скарги та прийняття остаточного рішення про її обґрунтованість виходять за межі системи звітності та перенаправлення та є компетенцією юристів і систем правосуддя. Проте слід зазначити, що в більшості систем позивачі мають бути захищеними від переслідувань або репресій, навіть якщо їхні вимоги буде визнано недійсними, а засоби такого захисту повинні бути відображені в практиці системи звітності та перенаправлення.

Захист даних в Україні – законодавча база

Збір та обробка персональних даних у процесі документування справ про дискримінацію регулюються Законом України «Про захист персональних даних». Згідно з цим законом, обробка персональних даних повинна здійснюватись для конкретних і законних цілей, визначених за згодою суб'єкта персональних даних, а також не допускається обробка даних про фізичну особу без її згоди. Використання персональних даних в історичних, статистичних чи наукових цілях може здійснюватися лише в знеособленому вигляді. Будь-яка база персональних даних в Україні підлягає реєстрації у Державному реєстрі баз персональних даних.

Інформація, зібрана в ході офіційного провадження за фактом скарги про дискримінацію, захищається тими ж нормами законодавства, які регламентують таємницю досудового слідства, що передбачає обмеження розголошення фактів справи. Допускається проведення закритого судового засідання з

[21] Комісія США з питань рівних можливостей працевлаштування. *Інструкції щодо відомчого нагляду – Питання порогу допуску*. Посилання на джерело: http://www.eeoc.gov/policy/docs/threshold.html.

метою запобігання розголошенню відомостей про інтимні чи інші особисті сторони життя осіб, які беруть участь у справі, а також коли цього вимагають інтереси забезпечення безпеки підсудних, потерпілих, свідків чи інших осіб, які беруть участь у справі, а також членів їх сімей або близьких родичів.

Використання даних для ініціювання кримінальної справи

Якщо громадянин подає будь-яку скаргу, в тому числі і про дискримінацію, а в процесі слідства, дізнання чи суду з'ясовується, що той, хто подав скаргу, вчинив протиправні дії (злочин), то проти нього відповідно до Кримінально-процесуального кодексу України має бути відкрито кримінальну справу[22].

Захист даних в Україні – існуючі системи моніторингу/звітності

Існуючі системи в Україні, які проводять моніторинг порушення прав ЛЖВ і представників уразливих груп, дотримуються конфіденційності в ході збору даних і звітності за ними, а також обмежують розкриття таких даних у процесі врегулювання випадків виключно серед кола осіб, які безпосередньо залучені до такої справи. Потенційні позивачі отримують письмове повідомлення про такі засоби захисту. Приклад включення вимог щодо конфіденційності та розкриття інформації до кодексу професійної поведінки наведено в Додатку В, наданому НУО «Гідність».

Системи перенаправлення

Міжнародні системи моніторингу та звітності часто включають такі компоненти:

Документування неформальних або внутрішніх спроб врегулювання

Багато урядових або антидискримінаційних комісій заохочують осіб чи організації, які збираються подавати офіційні скарги, розглянути спочатку варіанти неформального врегулювання. Якщо особа має справу з роботодавцем, який її дискримінує, то краще спочатку обговорити ситуацію з керівником або вищим керівництвом. Або якщо клієнт зіткнувся з дискримінацією в ході надання послуг, то слід дізнатися, чи є в постачальника цих послуг формальна система оскарження. Часто організації прагнуть врегулювання цих звинувачень перш, ніж вони стають більш офіційними через зовнішні втручання.

Втім, процес доступу до внутрішніх систем оскарження повинен враховувати можливості додаткової потенційної шкоди. Як тільки варіанти, можливі в межах внутрішньої ситуації, буде вичерпано, подання скарги до вищого органу влади буде доречним. Але важливо, щоб система звітності була в змозі реагувати на будь-які вимоги щодо внутрішнього вирішення питань перш, ніж справа передається зовнішнім сторонам.

Здатність позивача проконтролювати, чи справді справа передається до врегулювання

Якщо систему звітності призначено для забезпечення подібного перенаправлення, то повинна бути забезпечена можливість для заявника щодо вибору або відхилення перенаправлення. Заявники повинні бути поінформовані про тип особистої інформації, яку буде повідомлено в ході такого перенаправлення.

Також повинен бути і механізм забезпечення того, щоб справа не загубилась чи не потрапила до хибного агентства. Наприклад, якщо організація, яка отримує подання, не може адекватно вирішити скаргу особи, але не знає іншої організації, яка спроможна це зробити, то вона повинна мати можливість подальшого перенаправлення до відповідного відомства і зворотної звітності до системи звітності, щоб завжди чітко відстежувався стан та місце розгляду і врегулювання питання. Крім того, особа, яка подає скаргу, має бути поінформована про статус провадження його/її справи.

[22] Пряме виявлення ознак злочину органом дізнання, слідства, прокуратури чи суду є підставою для початку ведення кримінальної справи (Кримінально-процесуальний кодекс, Стаття 94).

Подвійна звітність

Іноді виникає необхідність подвійної звітності. Наприклад, правозахисна організація, яка отримала скаргу, повідомляє про цей зафіксований випадок іншу організацію, (наприклад, орган, відповідальний за дискримінацію у сфері зайнятості), щоб він теж був у курсі справи. Такий вияв доброї волі в стосунках між організаціями гарантує, що клієнт отримає кращу з можливої допомоги, а також те, що кожна організація, яка зацікавлена у відстеженні цих випадків, буде обізнана про них.

Звітність про врегулювання

Для забезпечення прозорості важливо підтримувати контакт з клієнтом і надавати йому інформацію про будь-який результат врегулювання. Не лише клієнти почуватимуться зручніше під час подання інформації про випадок дискримінації, якщо вони матимуть повне розуміння подій і висновків, пов'язаних з їхніми скаргами, але й потенційні заявники будуть більш схильні повідомляти про такі факти, якщо вони зможуть пересвідчитися, що попередні випадки було вирішено.

Управління очікуваннями

Ефективна система звітності повинна містити пояснення, що станеться після того, як людина подала заяву про випадок дискримінації анонімно чи в інший спосіб. Деякі організації зобов'язуються надати відповідь на таку скаргу протягом двох робочих днів, щоб підтвердити її отримання. Інші не настільки точні з термінами, хоча обіцяють відповісти, чи зможуть вони провести розслідування. Деякі організації присвоюють номер кожному повідомленню та відправляють інформацію про це до відома людини, яка подала скаргу, щоб вона могла стежити за ходом її розгляду. Механізм отримання зворотного зв'язку від організації, з тим щоб людина могла дізнатися про стан і результати такого розгляду, має велике значення.

Ресурси перенаправлення в Україні

Обмежена ефективність урядових організацій, судових і правоохоронних систем

Державні судові та правоохоронні органи мають відігравати основну роль у захисті прав своїх громадян, включаючи ЛЖВ і представників уразливих груп, саме у цій сфері, проте, за даними національних експертів, спостерігається чи не найбільше порушень прав людини в країні. У той же час, роль Уповноваженого з прав людини (www.ombudsman.gov.ua) у захисті прав ЛЖВ і представників уразливих груп є неефективною через обмежений авторитет і ресурси попри широкі повноваження[23]. Ці фактори дозволяють зробити висновок про те, що на сьогоднішній день в Україні недостатньо державних організацій/структур, які були б спроможними до ефективного врегулювання випадків дискримінації.

Мережа правозахисних НУО

Серед недержавних організацій, які можуть отримувати інформацію про випадки дискримінації та допомагати врегульовувати такі ситуації, є мережа правозахисних організацій. Крім того, багато ВІЛ-сервісних організацій включають захист прав людини до сфери своєї статутної діяльності, розуміючи тісний зв'язок між дискримінацією та потребами надання соціальної допомоги людям, які живуть з ВІЛ, та представникам уразливих груп населення[24].

Моніторингом порушення прав людини та наданням послуг уразливим групам як основною діяльністю займаються лише поодинокі організації: Всеукраїнський правозахисний рух «Гідність», Регіональний інформаційний та правозахисний центр для геїв і лесбійок «Наш світ», Асоціація учасників замісної підтримувальної терапії, та Миколаївська асоціація

Джерело

Довідник для НУО, що працюють у сфері захисту прав людини та громадських інтересів www.irf.ua/files/ukr/programs/rol/hrdovidnyk.pdf

[23] UNAIDS. 2008. *Комплексна зовнішня оцінка національних заходів з протидії епідемії ВІЛ/СНІДу в Україні: Зведений звіт. Варіант «0»,* UNAIDS, 2008.

[24] Рябуха В., Бордуніс Т., Тютюнник А. 2009. *СНІД-варта: Досвід проекту з моніторингу та захисту прав людини у сфері протидії епідемії ВІЛ/СНІДу*. Нью Йорк: ПРООН; ПРООН. 2008. *Виклик та подолання: ВІЛ/СНІД та права людини в Україні*, Нью Йорк: ПРООН.

геїв, лесбійок і бісексуалів. Ці організації мають створені системи для моніторингу порушень прав людини та адвокаційної діяльності. Зазвичай для захисту прав вони використовують власні ресурси (штатних юристів, консультантів) або мають домовленості (меморандуми, угоди) про перенаправлення клієнтів до інших правозахисних організацій. Інформація про вирішені справи обліковується і є доступною, як правило, на сайті організації. Щоправда, таких випадків є небагато і часто вони носять прецедентний характер.

Міжнародні Конвенції та Європейський Суд з питань прав людини

Україною було ратифіковано низку міжнародних актів щодо захисту прав людини, а в Конституції України засвідчено достатню правоможність міжнародного законодавства та визнання чинних міжнародних договорів як національного законодавства України і як таких, що мають переважну силу в разі наявності конфлікту [25]. В той же час, експерти зазначають, що під час судових слухань в Україні відсутня практика звернення до положень міжнародних конвенцій. Серед основних договорів, ратифікованих Україною у сфері прав людини, є такі:

- Загальна декларація прав людини
- Міжнародна конвенція про громадянські та політичні права
- Міжнародна конвенція про економічні, соціальні та культурні права
- Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації
- Міжнародна конвенція про права людей з вадами
- Європейська конвенція про захист прав і основних свобод людини
- Рамкова конвенція про захист національних меншин
- Міжнародна конвенція про статус біженців
- Декларація про ліквідацію всіх форм нетерпимості та релігійної дискримінації
- Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
- Конвенція про права дитини
- Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти
- Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання
- Мінімальні стандартні правила поводження з в'язнями
- Всесвітня декларація про забезпечення виживання, захисту і розвитку дітей
- Конвенція про дискримінацію в галузі праці та інші.

З 11 вересня 1997 року, коли в Україні набув чинності Закон «Про ратифікацію Європейської конвенції про захист прав і основних свобод людини», у громадян України з'явилася змога звертатися зі скаргами до Страсбурга у Європейський суд із прав людини після вичерпання усіх можливостей юридичного врегулювання в Україні. Хоча рішення Європейського суду не підлягають оскарженню та є обов'язковими до виконання, наразі відсутні дані про справи, пов'язані з ВІЛ, які було подано на розгляд до Європейського Суду.

Рекомендації:

- Зусилля щодо моніторингу, звітності та врегулювання випадків дискримінації в Україні повинні визначати можливості підтримки дієвості й ефективності роботи державних організацій, чиї функції полягають у захисті прав людини.
- Системи моніторингу, звітності та перенаправлення щодо дискримінації повинні збирати та розповсюджувати інформацію про ефективність залучення ресурсів державного та приватного секторів для врегулювання випадків дискримінації.
- Важливо захищати роль НУО в справі моніторингу й захисту прав громадян.

[25] Конституція України, Стаття 9; Закон України «Про міжнародні договори України», Стаття 19.

Звітність агрегованих даних

Адміністратори систем моніторингу дискримінації повинні вживати зусиль щодо забезпечення громадськості відповідною інформацією та використовувати її для розробки нових нормативно-правових документів, громадських інформаційних кампаній та навчання з метою зменшення рівня стигматизації та дискримінації на регіональному та національному рівнях. У разі запровадження системи звітності про випадки, як описано вище, агреговані дані щодо поданих скарг мають бути представлені в спосіб, що не дозволяє ідентифікувати заявника.

Розробники системи звітності повинні вирішити, як буде представлено їхні дані: як частина існуючого офіційного процесу звітності, чи як додатковий канал інформації, відмінний від офіційних звітів (інакше відомий як тіньові (альтернативні) звіти - Shadow Reports - дивись нижче). У будь-якому випадку, розуміння даних, необхідних для цих звітів, буде мати вирішальне значення при розробці системи звітності. Наприклад, стать і вік майже завжди є категоріями, що включаються до звітів, тому мають бути включеними до форм звітності про випадки.

Захист конфіденційності при звітності даних

Після знеособлення даних про випадок, особливу увагу необхідно буде приділити значущості ідентифікуючої інформації у добірці даних, що оприлюднюються - наприклад, якщо реєструється справа про жінку-споживача наркотиків віком 18 років, яка є представником етнічної меншини, та повідомляється, що вона проживає у невеликому містечку, то ця інформація може бути достатньою, щоб ідентифікувати заявника. Корисно буде встановити мінімальний стандартний розмір добірки даних звітності залежно від кількості розкритих характеристик, що ідентифікують особу.
Якщо агрегована добірка міститиме менше мінімальної кількості справ, то вона має бути об'єднана з іншими випадками на вищому рівні звітності, щоб зробити визначальні характеристики випадку менш ідентифікуючими; якщо взяти приклад, наведений вище, то у звіті слід вказати про загальну кількість випадків серед СІН в області.

Тіньові (альтернативні) звіти

Метод вимірювання соціальної нерівності полягає в заохоченні до подання альтернативних звітів. Альтернативний звіт – це інформація, представлена неурядовими організаціями до органів моніторингу для вирішення упущень, недоліків або неточності в офіційних урядових звітах. Альтернативна звітність відіграє важливу роль у забезпеченні відповідальності уряду за свої зобов'язання[26]. Ці звіти можуть забезпечити альтернативну точку зору, анонімно чи ні, до уваги керівних і контролюючих органів. Вони можуть забезпечити неофіційне глибинне уявлення про реальну ситуацію з точки зору громадськості.

Ситуація з дискримінацією в Україні

Звіт про виконання проекту «Розширення мережі моніторингу прав людини в контексті протидії ВІЛ/СНІДу в Україні» Київ – 2010 рік
gidnist.com.ua/index.php?area=1&p=static&page=proj2

Звіт відображає ситуацію щодо прав ЛЖВ в 10 регіонах України. Він містить дані про порушення прав людини в різних областях і секторах (охорони здоров'я, внутрішніх справ, освіти тощо). Звіт наводить також інформацію про кількість і тип наданих правових послуг.

Звітність даних про дискримінацію в Україні

Низка нормативних документів в Україні[27] містить положення, спрямовані на запобігання причинам дискримінації ЛЖВ та представників уразливих груп населення. Разом з тим, жоден із нормативних документів не передбачає застосування механізмів документування та обліку випадків стигматизації та дискримінації ЛЖВ та уразливих груп населення.

[26] Global Rights Partners for Justice. 2009.*Посібник з альтернативної звітності: Використання міжнародного права про громадські та політичні права для захисту прав ЛГБТ осіб.* Посилання на джерело: www.globalrights.org/site/DocServer/Guide_to_Shadow_Reporting_July_2009.pdf?docID=10544.

[27] Закон України «Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ» та Загальнодержавна програма забезпечення профілактики ВІЛ-інфекції, лікування, догляду та підтримки ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД на 2009-2013 роки.

Недержавні організації, які збирають інформацію про порушення прав ЛЖВ та представників уразливих груп населення (такі як Всеукраїнська Мережа ЛЖВ та Регіональний інформаційний та правозахисний центр для геїв і лесбійок «Наш світ»), мають досвід подання такої інформації для звітів омбудсмену та міжнародним організаціям або урядам інших країн, включаючи ООН, для підготовки Універсального періодичного звіту про дотримання прав людини у різних країнах світу, до Державного Департаменту США для звіту про дотримання прав людини (www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/index.htm) та Комітету з питань моніторингу Ради Європи. Альтернативні звіти, які готуються міжнародними чи громадськими організаціями, не входять до державної звітності, але використовуються при формуванні політики та послуг, так як, наприклад, альтернативний звіт про виконання Конвенції ООН про права дитини в Україні.

«Один крок вперед, два кроки назад: Ситуація з ЛГБТ в Україні, 2010 – 2011 роки»
Київ – 2011 рік
www.gay.org.ua/publications/report2011-u.pdf

Це видання містить інформацію про аналіз законодавства з позиції ЛГБТ спільноти, рівень гомофобії в суспільстві, а також аналіз даних про порушення прав ЛГБТ у різних галузях: діяльність правоохоронних органів, праця, освіта, соціальна сфера, інформація, спілкування з громадськістю та охорона здоров'я. Крім опису використання загальної числової інформації, цей документ також містить аналіз випадків порушення прав і свобод людини на підставі ненависті до ЛГБТ у 2010/2011 роках.

Крім намагань постійно проводити моніторинг порушення прав людини, в Україні періодично проводяться дослідження, які також надають інформацію для аналізу ситуації щодо стигматизації ЛЖВ та уразливих груп населення.

- Результати оцінки стигми в Україні у 2005 році засвідчили, що відсоток людей, які толерантно ставились до ВІЛ-позитивних людей, становив 0 % серед молоді (15-24 років) та 2 % серед дорослого населення (25-49 років).[28] На жаль, в Україні після того рівень толерантності більше не оцінювався, оскільки експерти визначили, що показники його вимірювання не були адекватними для країни[29].
- У 2011 році вперше в Україні було проведено дослідження «Індекс стигми ЛЖВ» за підтримки Глобальної мережі людей, які живуть з ВІЛ. Це дослідження продемонструвало ситуацію як щодо зовнішньої стигми, так і самостигматизації ЛЖВ.
- Подібні дослідження проводились також іншими спільнотами, включаючи спільноту лесбійок, геїв, бісексуалів та трансгендерів (ЛГБТ) – «Один крок вперед, два кроки назад: Ситуація з ЛГБТ в Україні, 2010-2011 роки».

Варто зауважити, що такі дослідження не передбачають механізму надання допомоги та/або передачі скарг для врегулювання.

Рекомендації:

- Дані системи моніторингу повинні бути доступними, скоординованими і доповнювати інструменти звітності як національних, так і міжнародних неурядових організацій.
- Будь-яка дезагрегація даних не повинна призводити до невідворотного розкриття інформації, що ідентифікуватиме особу.
- Слід визначити можливості для застосування даних щодо дискримінації з метою посилення та зіставлення з даними щодо стигми та загальних прав людини.

[28] Національний звіт з виконання рішень Декларації про відданість справі боротьби з ВІЛ/СНІДом (Звітний період: січень 2004 р. – грудень 2005 р.).
[29] Це питання звучало таким чином: *Якби член Вашої родини був ВІЛ-інфікованим, чи тримали б Ви це в таємниці?* Національний звіт з виконання рішень Декларації про відданість справі боротьби з ВІЛ/СНІДом (Звітний період: січень 2004 р. – грудень 2005 р.).

СФЕРА ДІЇ СИСТЕМИ

Є три питання, які потребують обговорення, щодо сфери застосування системи звітності: включення стигми та/чи дискримінації, випадки стигми та/чи дискримінації стосовно ЛЖВ та/або інших ключових груп населення, а також сфери, на які поширюється дія системи (наприклад, охорона здоров'я, зайнятість тощо).

СТИГМА ТА/ЧИ ДИСКРИМІНАЦІЯ

Більшість систем звітності у світі зосереджуються на реєстрації випадків дискримінації, оскільки дискримінація – це фактична поведінка, яку легше задокументувати відповідно до місцевих законів. Повідомляти про випадки стигми, тобто ставлення, більш складно та може виявитися не менш складним процесом для документування та врегулювання.

Існують також спільні, хоча й не повністю ідентичні, питання між явищами дискримінації та порушень прав людини. Наприклад, система централізованих закупівель в будь-якій країні може бути неспроможною гарантувати достатнє постачання життєво необхідних лікарських засобів, що призведе до порушення права людини на доступ до послуг охорони здоров’я. Саме по собі, це не є фактом дискримінації. Однак, якщо медичний працівник відмовляє в наданні препаратів людям, які споживають наркотики (СІН) та є ВІЛ-позитивними, виключно керуючись критеріями того, що вони є активними споживачами наркотиків, то така перешкода в доступі до послуг охорони здоров’я становитиме випадок дискримінації.

Існуючі в Україні системи спрямовані в основному на фіксацію випадків порушення прав та випадків дискримінації. Одна з таких організацій – Регіональний інформаційний та правозахисний центр для геїв і лесбійок «Наш світ» – фіксує випадки приниження та погроз на підставі дійсної чи сприйнятої сексуальної орієнтації та збирає інформацію випадки стигми в побутовій сфері.

Крім того, в Україні існує декілька систем моніторингу порушень прав ЛЖВ і ключових уразливих груп, які було запроваджено різними організаціями в рамках їхньої діяльності:

- Всеукраїнський правозахисний рух «Гідність»
- Регіональний інформаційний та правозахисний центр для геїв і лесбійок «Наш світ»
- Асоціація українських моніторів дотримання прав людини в діяльності правоохоронних органів
- Всеукраїнська ліга «Легалайф»
- Миколаївська асоціація геїв, лесбійок і бісексуалів
- Асоціація учасників замісної підтримувальної терапії України.

Деякі з цих організацій тільки починають створювати свої власні системи моніторингу порушення прав, часто здійснюючи моніторинг порушення прав якоїсь певної уразливої групи (СІН, представники ЛГБТ-спільноти, ПКС тощо) або ж працюють у чітко визначеній галузі (діяльність правоохоронних органів, медицина тощо). Однак не існує комплексної чи партнерської структури, яка б спрямовувала розробку та координацію звітності на підставі інформації, що надходить за цими окремими системами.

Індекси стигми

Якщо є інтерес до кількісної оцінки та звітності про стигму, то є кілька ресурсів, що допоможуть зацікавленим сторонам забезпечити основу для оцінки поточного рівня стигми в конкретному регіоні або країні.

Індекс стигми людей, які живуть з ВІЛ (http:// www.stigmaindex.org/), є результатом партнерства між кількома відомими організаціями, включаючи Міжнародну федерацію планування батьківства, UNAIDS, ICW (Міжнародне співтовариство жінок, які живуть з ВІЛ), і GNP+ (Глобальна мережа людей, які живуть з ВІЛ). З 2004 року цими партнерами проведено процес широких консультацій, і остаточний комплексний інструмент, який вони зробили доступним для загалу, ґрунтувався на роботі численних організацій і фахівців, залучених до розробки індексу. Анкети індексу та посібник щодо його користування були апробовані та пілотовані мережами ЛЖВ в Індії, Кенії, Лесото, Південній Африці, Тринідаді і Тобаго, Китаї, Таїланді та Великій Британії.

Індекс стигми людей, які живуть з ВІЛ[30], став комплексним дослідженням, розробленим для людей, які живуть з ВІЛ, з метою проведення серед інших людей, які живуть з ВІЛ, ефективної оцінки рівня стигми та дискримінації в усіх сферах життя людини. Сфери, що розглядаються в індексі, включать показники життя з ВІЛ, внутрішню стигму, права людини, тестування на ВІЛ, розкриття інформації та надання медичної допомоги. Ініціатива заохочує будь-які національні партнерства, зацікавлені в розгортанні дослідження, долучати ЛЖВ до кожного етапу процесу з метою забезпечення належного відображення дійсності та найвищої якості зібраних даних.

Проте слід зазначити, що Індекс стигми ЛЖВ конкретно не відображає характеристики цільових груп населення (ЧСЧ, СІН і ПКС), окрім тих, що, пов'язані з їх ВІЛ-статусом. Терміни ЧСЧ і ПКС згадуються у визначеннях Індексу стигми; терміни ЧСЧ, СІН і ПКС також використовуються для опису груп населення, яких слід включити в систему перенаправлення в рамках системи звітності щодо дискримінації. Проте немає ніякої інформації або розділу, які були б спеціально розроблені з урахуванням потреб цих ключових груп населення.

Хоча офіційні індекси стигми для цільових груп населення відсутні, є додаткові матеріали на веб-сайті Індексу Стигми, який може забезпечити загальне розуміння та питання, що потребують розгляду. Ці статті включають "Посилення роботи з ЧСЧ в Африці»[31] та «Стигма: Камінь спотикання на шляху до основних послуг», в яких обговорюється подвійне тавро ЛЖВ та ЧСЧ/СІН/ПКС[32].

Рекомендації:

- Системи моніторингу, звітності та перенаправлення щодо дискримінації в Україні повинні приділяти головну увагу випадкам дискримінації. Звітність і моніторинг щодо стигми більш відповідатиме потребам регулярних опитувань населення та періодичних досліджень.

[30] Індекс стигми людей, які живуть з ВІЛ. Посилання на джерело: www.stigmaindex.org.
[31] Індекс стигми людей, які живуть з ВІЛ. *Посилення роботи з ЧСЧ в Африці*.Посилання на джерело: www.stigmaindex.org/42/feature-статтяs/strengthening-work-with-msm-in-africa.html.
[32] Індекс стигми людей, які живуть з ВІЛ. *Стигма: Камінь спотикання на шляху до основних послуг*. Посилання на джерело: www.stigmaindex.org/39/feature-статтяs/stigma-a-stumbling-block-to-essential-services.html.

ЛЖВ та/чи ключові групи населення

Хоча включення ВІЛ-статусу, сексуальної орієнтації, залежності та секс-бізнесу до переліку характеристик/класів, що захищаються законодавством країни щодо боротьби з дискримінацією, безумовно, зробить легшою звітність та врегулювання випадків стигми та дискримінації для цих груп населення, але відсутність такого захисту не обов'язково означає, що вони повинні бути виключені із системи звітності, що документує випадки стигми та/чи дискримінації. Це просто може означати більшу обмеженість місцевих ресурсів для врегулювання справ про дискримінацію. За відсутності офіційних механізмів захисту від дискримінації та ресурсів врегулювання варто розглянути питання про включення звітності щодо дискримінації в інші існуючі правозахисні системи.

Рекомендації:

- Системи моніторингу, звітності та перенаправлення щодо дискримінації в Україні повинні охоплювати як ЛЖВ, так і представників ключових уразливих груп.
- Дані мають бути дезагрегованими відповідно до груп населення.

Сектори

Хоча більша частина уваги щодо стигми та дискримінації, пов'язаних з ВІЛ-статусом, припадає на сектор охорони здоров'я, стигма, пов'язана з ВІЛ, може спостерігатися практично в кожному аспекті життя, включаючи забезпечення житлом, працевлаштування, отримання державних послуг, доступ до освіти і таке інше. В Україні ж НУО, які проводять моніторинг порушень прав ЛЖВ та УГ, здійснюють моніторинг порушення прав якоїсь певної уразливої групи, з якою вони працюють та/або до якої вони самі належать, або ж у чітко визначеній сфері. Найчастіше це обмежується сферою охорони здоров’я та діяльності правоохоронних органів.

Рекомендації:

- З огляду на надзвичайно великі масштаби дискримінації та прямий вплив на ситуацію із захворюваністю та смертністю від ВІЛ, системи моніторингу, звітності та перенаправлення щодо дискримінації в Україні повинні приділяти головну увагу сферам охорони здоров’я та забезпечення дотримання законодавства.
- Системи моніторингу, звітності та перенаправлення щодо дискримінації не повинні виключати реагування на випадки дискримінації в інших сферах чи галузях, коли такі матимуть місце.
- Слід передбачати можливості до включення таких інших секторів (наприклад, освіти, праці, забезпечення житлом і таке інше) до системного моніторингу, звітності та врегулювання випадків дискримінації, пов’язаної з ВІЛ.

ТЕХНІЧНІ РІШЕННЯ

В останнє десятиліття ми стали свідками безпрецедентного прогресу в тому, як інформація запитується, збирається, візуалізується та поширюється за допомогою Інтернету та бездротових технологій. Поява краудсорсінгу та візуалізації інформації, зокрема, призвели до еволюції уявлень про способи, завдяки яким громадяни можуть забезпечити відповідальність державного та приватного секторів за надання та якість послуг, а також про підвищення обізнаності та мобілізації суспільства для вирішення проблем, що стоять перед їх громадами.

Технічні рішення та структура системи звітності будуть залежати від параметрів, функцій та пріоритетів системи. Наприклад, технічний підхід до компонентів системи, в першу чергу,

призначених для відображення індексів/оглядових даних, буде суттєво відрізнятися від компонентів, які в основному призначені для звітності про фіксацію та перенаправлення випадків.

Існують доволі прості, відкриті для загального користування продукти програмного забезпечення, які здатні зберігати та візуалізувати дані про випадки дискримінації ЛЖВ в реальному часі по всій Україні; вони можуть слугувати для збору інформації з інших існуючих джерел, такої як дані індексів, досліджень та опитувань; а також здатні підвищити порівнюваність цих даних. Проте при визначенні та застосуванні технічних рішень для системи звітності основним міркуванням має бути забезпечення доступності для потенційних заявників та ефективне представлення даних. Інші фактори повинні бути враховані для забезпечення ефективності та сталості.

Збір даних

Активний збір даних

Система звітності за показниками має на меті накопичення даних шляхом безпосередньої дослідницької діяльності для збору особистого досвіду та думки цільових груп як для потреб звітності про випадки, так і для оглядових індексів.

Пасивний збір даних

Збір даних, що подаються до системи або позивачем, або через посередництво третьої сторони, такої як менеджер ведення справи або адвокат, що представляє справу.

Переважним механізмом збору даних в Україні є пасивний збір даних через представників НУО або веб-сайти. Як правило, цей процес має форму документального засвідчення особою випадку дискримінації шляхом заповнення стандартної форми на веб-сайті організації. Хоча в більшості випадків подібна ініціатива проявляється саме особою, котра стикнулась із дискримінаційними діями, трапляються ситуації, коли до таких осіб звертаються по додаткову інформацію про ці випадки, яка не була ними надана при заповненні форми. Систематичний активний збір даних використовувався лише при проведенні оцінки Індексу стигми ЛЖВ та окремих досліджень у спільнотах ЛГБТ.

Механізми звітності

Є багато способів, завдяки яким окрема особа або група осіб можуть повідомити про випадок або серію випадків. Деякі організації надають форму для заповнення і подання електронною поштою чи факсом[33]. Якщо офіційна форма відсутня, можна звернутись до організації для отримання інформації або подання офіційної заяви. Деякі організації дозволяють пред'являти скарги тільки особисто або поштою[34]. Незалежно від того, якому методу звітності надають перевагу організації (телефон, факс, електронна пошта, пошта, письмово чи особисто), важливо, щоб усі методи подання скарг було пояснено. Якщо особа або організація, які подають скаргу, мають питання, то має бути й пояснення можливих способів отримати відповідь на це питання.

Станом на сьогодні системи моніторингу, звітності та перенаправлення щодо дискримінації розроблялись і запроваджувались окремими НУО без передбачення єдиної структури для збору, консолідації даних чи звітності. Хоча потреба в такій структурі й визнається, спеціалісти НУО, які зараз працюють із ЛЖВ в Україні, не мають спільного бачення цієї структури, а також не досягли

[33] Анти-дискримінаційна Комісія Квінсленда, форма заяви для оскарження. Посилання на джерело: www.adcq.qld.gov.au/main/complaints_inclvideo.html; Мейсон Сіті, штат Айова, Форма заповнення скарги. Посилання на джерело:www.masoncity.net/pView.aspx?id=1309&catid=58.

[34] Комісія США з питань рівних можливостей працевлаштування. *Як подати заяву про випадок дискримінації при працевлаштуванні*. Посилання на джерело: www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm.

згоди щодо можливостей використання сучасних Інтернет і мобільних технологій для відповідних потреб структури.

Краудсорсинг та картування («crowdmapping»)

Краудсорсинг – це процес, коли організація чи окрема особа використовує Інтернет чи бездротові технології для збору даних, інформації та відгуків про певний проект чи ініціативу від будь-яких інших осіб незалежно від їх фактичного місцезнаходження. Дані передаються через Інтернет, SMS, MMS та Tweets.

Візуалізація даних використовує бази даних Інтернету та інструменти дизайну для опрацювання, аналізу та відображення даних у форматі, зручному для користувача. Картування (mapping) – це технологія візуалізації, яка співвідносить дані, отримані завдяки краудсорсингу, чи інші дані з відповідними пунктами посилань (відображаючи у вигляді точок чи трикутників) та розміщує їх на динамічній карті Інтернету, такій як Open Street Map (www.openstreetmap.org) або Yandex Maps (www.maps.yandex.ru). Користувачі сортують та відбирають дані простими маніпуляціями комп'ютерної миші, збільшуючи та зменшуючи масштаб карти для відображення кількості, тенденцій та концентрації їх появи на національному, регіональному чи місцевому рівні.

Картування стало популярним завдяки сприянню в реагуванні на кризові ситуації (haiti.ushahidi.com) та посиленню залучення громадян до моніторингу виборів (www.kartanarusheniy.org). Його також було застосовано для протидії таким явищам, як сексуальні домагання (harassmap.org), а також для стимулювання ремонту місцевої інфраструктури (www.ukryama.com). Платформи картування продовжують розвиватись до стану багатофункціональних ресурсів Інтернету, за допомогою яких, додатково до реєстрації та візуалізації даних, представники конкретних цільових груп можуть отримати відповідну інформацію про аналіз законодавчої бази, а також посилання на міжнародні чи національні мережі чи структури, що можуть надати їм підтримку. Такі платформи також містять блоги та тематичні форуми обговорень і посилання на відповідну дослідницьку та попередньо накопичену інформацію.

Програмне забезпечення для картування є безкоштовним для завантаження від провайдерів джерел відкритої інформації, таких як crowdmap.com. Модифікування подібної платформи та розробка веб-сайту, який додатково містив би й іншу інформацію та виконував додаткові функції, потребуватиме технічних знань та навичок, однак з огляду на наявність талановитих програмістів в Україні вартість виконання такого завдання можна знизити, а якість і надійність роботи – забезпечити на високому рівні. Програмне забезпечення гнучке та придатне до адаптації; воно може бути інтегровано до діючого веб-сайту певної НУО в Україні або ж працювати як незалежний ресурс; крім того, користувачі платформи можуть залишатися анонімними. Безпека є ключовим компонентом запуску платформи, особливо якщо її користувачі перейматимуться з приводу приватності та анонімності. Оскільки платформи картування лише починають використовуватись в Україні, слід забезпечити участь міжнародних консультантів з питань Інтернет-безпеки для гарантування захисту даних, що зберігатимуться на платформі моніторингу дискримінації.

Хоча сектор охорони здоров'я вже освоїв використання бездротових технологій, наприклад, як інструменту для моніторингу та підтримки прихильності пацієнтів до лікування туберкульозу, необхідно буде провести подібним чином освоєння інструменту картування для залучення таких специфічних цільових груп, як ЛЖВ, для протидії дискримінації, а також підвищення обізнаності про стигму.

Можливості в Україні

Ініціатива розробки системи моніторингу стигми та дискримінації в Україні – це унікальна можливість для апробації інтегрованої платформи картування, яка (1) буде для ЛЖВ ресурсом інформації про їх права, правової допомоги та доступу до систем підтримки у випадку дискримінації;

(2) консолідуватиме зусилля різних НУО України, що працюють у сфері протидії стигмі та дискримінації, в рамках єдиної структури; (3) надаватиме інформацію про випадки дискримінації в Україні як в режимі реального часу, так і за попередні періоди, а також (4) надаватиме доступ до результатів оцінок (індексів) та іншої інформації про стигму та дискримінацію, отриманої з міжнародних джерел. Однак слід взяти до уваги низку серйозних проблем:

- **Приватність.** ЛЖВ можуть брати участь у такій платформі, завдаючи ризику власній приватності. Користувачам платформи, які надаватимуть інформацію про випадок дискримінації – НУО, юрист, людина, яка живе з ВІЛ, – необхідно гарантувати анонімність.
- **Безпека.** Існує певний брак українських програмістів, які мають досвід захисту таких платформ від он-лайн атак чи хакерів. Для забезпечення відповідного захисту платформи знадобиться залучення міжнародних спеціалістів.
- **Покриття Інтернету.** Останні оцінки свідчать про 40-відсоткове покриття мережею території України однак, вважається, що відсоток покриття й доступу в сільській місцевості значно нижчий. Слід покращити поінформованість про можливості повідомлення про випадки дискримінації з використанням інших каналів через НУО чи телефонні гарячі лінії, що працюватимуть виключно із платформою.
- **Співпраця НУО.** Українські НУО мають дійти згоди щодо того, хто візьметься за розробку та впровадження платформи (як у короткотерміновій, так і в довгостроковій перспективі). Ще важливіше, що НУО мають дійти згоди щодо спільного підходу до звітності та зведення баз даних про випадки, а також щодо рекомендацій для ЛЖВ щодо перенаправлення для врегулювання.
- **Пропагування та робота з громадами.** Створення попиту на користування платформою з боку ЛЖВ вимагатиме значних, чітко спрямованих зусиль стратегічної комунікації.

Рекомендації:

- Системи моніторингу, звітності та перенаправлення випадків дискримінації повинні включати як пасивний, так і активний збір даних.
- Слід розглянути можливості розробки й апробації спільної платформи для збору й звітності даних.
- Механізми звітності повинні включати різні канали передачі інформації: Інтернет, бездротовий зв'язок в реальному часі та інші (телефон, особисто, через третіх сторін) для забезпечення високої доступності.
- Забезпечення приватності/анонімності є надзвичайно важливим аспектом для користувачів, що забезпечить їх довіру та реальне користування.
- На ранньому етапі планування запуску платформи слід розробити план забезпечення її безпеки.

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ

Всі існуючі системи моніторингу порушення прав ЛЖВ фінансуються за рахунок міжнародних донорів, які вбачаються найбільш життєздатним джерелом підтримки на короткотермінову перспективу. Експерти вважають, що фінансування за рахунок державного чи місцевих бюджетів є неможливим і через брак фінансування НУО взагалі, і через те, що державні структури не будуть зацікавлені фінансувати ті структури, які їх же перевірятимуть. Хоча державне фінансове забезпечення та запровадження системи моніторингу в державній структурі буде найбільш сталим довгостроковим рішенням, зацікавлені сторони висловлюють занепокоєння щодо життєздатності та ефективності діючих систем.

Рекомендації

- В короткотерміновій перспективі донори вбачаються найбільш життєздатним джерелом фінансової та технічної підтримки для розробки й запровадження системи моніторингу, звітності та перенаправлення.
- Діяльність, що підтримується донорами, повинна включати компоненти розбудови місцевої спроможності та технічної допомоги для посилення ефективності роботи державних організацій, що виконують роль захисників прав людини в Україні.

ПРОПАГУВАННЯ ПОСЛУГ ЗВІТНОСТІ

Суспільство повинно знати можливості повідомляти про дискримінацію і те, що воно дійсно заохочується робити це. Повинен бути спосіб, щоб поширювати інформацію про цю послугу. Це може проводитись у формі тренінгів для посадових осіб, працівників охорони здоров'я та інших державних службовців, які можуть працювати в тісному контакті з потенційними жертвами переслідувань чи дискримінації, встановлення вимог щодо оприлюднення інформації про права людей, та конкретних заходів безпосередньої роботи та спілкування з найбільш маргіналізованими групами населення.

В Україні держава не передбачає інформування пересічних громадян про їх права та можливі процедури доступу до їх оскарження. Основним джерелом інформації про права маргіналізованих груп населення є НУО.

Згідно з законодавством України, незнання законів не звільняє від відповідальності. Разом з тим, якщо фахівці, наприклад, лікарі, вчителі, соціальні працівники, судді, представники силових структур, в рамках виконання своєї роботи знайомляться із нормами і вимогами законодавства і підзаконних актів, пов’язаних із їхньою професійною діяльністю та засадами недопущення дискримінації, то таке інформування є вкрай недостатнім, про що свідчать постійні та систематичні порушення прав ВІЛ-позитивних людей та представників уразливих груп населення. На думку експертів, ці порушення відбуваються не тільки через стигматизацію, але й через необізнаність фахівців у відповідних вимогах закону.

Рекомендації:

- Будь-яка діяльність щодо моніторингу, звітності чи врегулювання випадків дискримінації повинна включати компонент інформування громадськості, особливо у випадку спрямованості такої діяльності на маргіналізовані групи населення, які мають найменше шансів звернутись до відповідних ресурсів.

ДОДАТОК А: СИСТЕМИ ЗВІТНОСТІ ЩОДО СТИГМИ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ

Антидискримінаційна комісія Квінсленду, Австралія

Антидискримінаційна комісія Квінсленду (ADCQ) (www.adcq.qld.gov.au), як засвідчено на її веб-сайті, є незалежним уповноваженим органом, заснованим відповідно до Закону про боротьбу з дискримінацією в Австралії 1991 року. Її основна місія – отримувати і розглядати скарги про дискримінацію та інші порушення цього закону, а також захист прав людини в Квінсленді. Комісія має офіси в Брісбені, Рокхемптоні, Таунсвіллі та Кернсі.

Антидискримінаційна комісія Квінсленду являє собою систему звітності про випадки, що супроводжуються поданням скарги на офіційному бланку, який можна скачати на її сайті. Форма бланку передбачає надання особистої інформації та детальних відомостей про компанію або приватну особу, проти якої подається скарга. Ці дані включають також місцезнаходження та характер випадку. Форма засвідчує, що особа, яка бажає оформити скаргу анонімно, може попросити співробітника/члена сім'ї подати скаргу замість себе. У ній також передбачено, що якщо анонімність не вимагається, то детальна інформація про клієнта буде відправлена звинуваченій стороні для офіційного інформування всіх залучених сторін про подання позову .

Антидискримінаційна комісія Квінсленду має кілька ресурсів, в тому числі публікації про права людини для аборигенів і жителів островів протоки Торреса, громад ЛГБТ, мусульманських громад, про расову та релігійну ненависть, питання молоді та сексуальні домагання. Вона також пов'язана з роботою веб-сайту «Це нормально – поскаржитися» (It's Okay to Complain www.complaints.qld.gov.au), який є спільною ініціативою незалежних агентств з обробки звернень в окрузі Квінсленд в Австралії.

Національна система Ямайки з питань звітності щодо дискримінації та відшкодувань, пов'язаних з ВІЛ, Ямайка

Національна система Ямайки з питань звітності щодо дискримінації та відшкодувань, пов'язаних з ВІЛ, фінансується за рахунок Глобального фонду з метою розширення масштабів профілактики ВІЛ, лікування та розробки відповідної політики на Ямайці. Це національна система під контролем Національної програми з питань ВІЛ/ІПСШ. З 2007 року за її розвиток відповідає Міжвідомча консультативна група, яка включає представників груп адвокації, державного сектору, а також ВІЛ-інфікованих. Система була компонентом з розробки політики/адвокації в рамках національних заходів у відповідь на ВІЛ/СНІД, визначених у Національному стратегічному плані на 2002-2006 роки, і потім розширена в рамках Програми сприятливого середовища і прав людини (Національний стратегічний план на 2007-2012 роки).

Скориставшись можливостями Мережі серопозитивних Ямайки (www.jnplus.org), люди можуть подати скаргу з використанням он-лайн форми, яка запитує інформацію про випадок і обвинувачену особу чи організацію. Ця форма може бути заповнена особисто, або від імені особи, кожним, хто вважає, що він/вона став жертвою або свідком жорстокого поводження, насильства або дискримінації, пов'язаних з ВІЛ, незалежно від його/її власного ВІЛ-статусу. Після відправлення ця інформація буде опрацьовуватись у безпечний та конфіденційний спосіб кваліфікованими співробітниками. Статистичну інформацію може бути передано національним або регіональним органам контролю, але особиста чи ідентифікуюча інформація буде виключно конфіденційною.

Комісія у справах якості догляду, Велика Британія

Комісія у справах якості догляду Великої Британії (CQC) (www.cqc.org.uk) є незалежним регулятором з питань перевірки лікарень, будинків для літніх людей та послуг з догляду на їх відповідність державним стандартам. За фінансової підтримки уряду Комісія у справах якості догляду почала діяти з 1 квітня 2009 року як незалежний регулюючий орган в галузі охорони здоров'я та соціальної допомоги для дорослих в Англії. Її створення замінило три комісії, які діяли раніше: Комісія з питань охорони здоров'я, Комісія інспекції соціальної допомоги та Комісія охорони психічного здоров'я.

Веб-сайт Комісії у справах якості догляду Великої Британії надає поетапне пояснення процесу розгляду скарг і виклад процедур залежно від того, на соціальну допомогу чи медичне обслуговування скаржиться людина , а також за рахунок яких коштів (державних чи власних коштів заявника) людина отримує медичні або соціальні послуги. Залежно від відповіді на ці питання, є кілька різних організацій, до яких Комісія може перенаправити заявника. Всі організації, в тому числі державні лікарні і служби, приватні лікарні, служби охорони психічного здоров'я та служби з надання соціальних послуг, вказано з контактною інформацією.

Комісія з питань рівних можливостей працевлаштування, США

Ця американська федеральна організація захищає від дискримінації у сфері зайнятості. Комісія EEOC (www.eeoc.gov) використовує систему звітності про випадки дискримінації та публікує на своєму сайті статистичні дані про випадки, які вона отримала та довела до судового розгляду. Вона забезпечує дотримання законів про захист прав на працевлаштування та загальних прав людини, які діють в США. Її он-лайн ресурси пояснюють процес подачі скарги для недержаних службовців, федеральних службовців і претендентів на посаду.

Існує ліміт часу для всіх охочих подати офіційну скаргу, а параметри подання чітко вказано на сайті. Комісія насамперед забезпечуватиме *посередницьке врегулювання*, а якщо таке не вдасться, то потім працюватиме з клієнтом щодо подальших кроків. Існуючий в режимі on-line інтерактивний інструмент оцінки роботи системи допомагає зрозуміти, чи буде Комісія відповідним органом, до якого слід звертатися з проханням про допомогу у кожному конкретному випадку. Проте механізм для подання скарги он-лайн відсутній у роботі Комісії. Всі звинувачення подаються особисто в одному з 53 офісів Комісії в країні. Клієнт може також подати скаргу через пошту або розпочати процес по телефону.

Індекс стигми: Багатосторонній

Індекс стигми людей, які живуть з ВІЛ (www.stigmaindex.org), – це система звітності за показниками, що має на меті вимірювання рівня стигми за ознакою ВІЛ на робочому місці, в системі охорони здоров'я, системі освіти та в цілому. Індекс є результатом співпраці кількох професійних організацій, у тому числі Міжнародної федерації планування батьківства (IPPF), UNAIDS, ICW (Міжнародне співтовариство жінок, які живуть з ВІЛ), і GNP+ (Глобальна мережа людей, які живуть з ВІЛ).

Анкети Індексу стигми апробовано та пілотовано мережами ЛЖВ в Індії, Кенії, Лесото, Південній Африці та Тринідаді і Тобаго. На веб-сайті ця анкета відсутня, однак Посібник користувача надає відповіді на будь-які запитання стосовно партнерів, застосування, навчання та звітності.

Індекс стигми працівників охорони здоров’я: Багатосторонній/Futures Group

Futures Group розробляє дослідження, яке буде використовуватися як система звітності за показниками стигми щодо ВІЛ-позитивних пацієнтів і співробітників у медичних установах. Інформація, отримана під час дослідження, буде використовуватися для підготовки практичних рекомендацій для лікарень і медичного персоналу, які обслуговують людей, які живуть з ВІЛ, з тим, щоб задовольнити потреби як персоналу лікарень, так і їх пацієнтів. Анкета анонімна, і від учасників не вимагається вказувати своє ім'я. В такий спосіб заохочуються максимальна чесність і відвертість.

Види показників, застосованих у дослідженні, охоплюють поведінку колег по відношенню до ВІЛ-позитивних або тих, які сприймаються як ВІЛ-позитивні, пацієнтів та інших співробітників. Є також питання, що висвітлюють суб'єктивні загрози або зміни поведінки в проведенні різних медичних процедур для ВІЛ-позитивних пацієнтів або тих, які сприймаються як ВІЛ-позитивні. Питання конфіденційності, навчання і морального судження також присутні у структурі обстеження в цілому.

ДОДАТОК В: КОДЕКС ПРОФЕСІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ДЛЯ СПЕЦІАЛІСТІВ, ЯКІ ПРОВОДЯТЬ МОНІТОРИНГ ПОРУШЕНЬ ПРАВ ЛЮДИНИ, НУО «ГІДНІСТЬ»

1. Як член професійної команди проекту/менеджер проекту я буду поважати/ставити інтереси клієнтів та їх сімей вище за інші інтереси.
2. У своїй роботі я буду ставитися до клієнтів по-людськи, чесно та неупереджено, незалежно від раси, релігії, національності, віку, сексуальної орієнтації, стану здоров'я та вживання ними наркотиків.
3. Я не буду завдавати навмисної психологічної чи фізичної шкоди клієнтам, не ображатиму їхню людську гідність шляхом критики чи глузування або своїми власними переконаннями, не ставитиму під загрозу життя та здоров'я клієнтів та не дозволятиму іншим працівникам діяти таким чином.
4. Я буду ставитися до клієнтів з люб'язністю, закликаючи їх змінити своє життя на свою ж користь.
5. Я буду вирішувати питання та надавати послуги в рамках своєї компетенції.
6. Я не буду вступати в статеві, фінансові або особисті відносини з клієнтами, оскільки такі дії можуть розглядатися як використання клієнта для особистої вигоди.
7. Я не буду використовувати свої повноваження щодо клієнтів в особистих цілях.
8. Я зобов'язуюсь не розголошувати інформацію про інших або колишніх клієнтів та їх сім'ї нікому, крім членів команди проекту.
9. У моєму особистому вживанні алкоголю або психотропних речовин я відповідально ставитимусь до клієнтів та членів команди проекту.
10. Я буду піклуватися про моїх клієнтів та колег проекту та буду активно усувати проблеми, пов'язані з неетичним поводженням по відношенню до клієнтів або членів команди.
11. Я буду продовжувати свою освіту та покращуватиму свої навички та здібності з метою підвищення кваліфікації та підвищення якості послуг для ЛЖВ.

ДОДАТОК С: ОРГАНІЗАЦІЇ, ЯКІ ПРОВОДЯТЬ МОНІТОРИНГ ПОРУШЕНЬ ПРАВ ЛЮДИНИ СЕРЕД ЛЖВ ТА КЛЮЧОВИХ ГРУП НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

№	НУО	Цільові групи	Географічне покриття	Перенаправлення справ	Механізми збору даних
1.	Регіональний інформаційний та правозахисний центр для геїв і лесбійок «Наш світ»	ЛГБТ	Україна	Так (за бажанням заявника)	Веб-сайт, телефон
2.	Всеукраїнський правозахисний рух «Гідність»	ЛЖВ, уразливі групи населення	Україна	Так (за бажанням заявника)	Веб-сайт, через представника організації
3.	Асоціація учасників замісної підтримувальної терапії України	СІН, які є клієнтами програм ЗПТ	Україна	Так (за бажанням заявника)	Телефон, електронна пошта, факс
4.	Всеукраїнська ліга «Легалайф»	ПКС (зазіхання з боку представників правоохоронних органів)	Короткостроковий проект, що виконується в Кіровограді та Києві	Так (за бажанням заявника)	Через представника організації
5.	Миколаївська асоціація геїв, лесбійок і бісексуалів	ЛГБТ	Миколаїв	Так (за бажанням заявника)	Веб сайт, телефон

ДОДАТОК D: УЧАСНИКИ РОБОЧОЇ ЗУСТРІЧІ З ПИТАНЬ РОЗРОБКИ СИСТЕМИ МОНІТОРИНГУ СТИГМИ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ

14 листопада 2011 року та 21 лютого 2012 року

	Ім'я	Організація	Посада	Контактна інформація (електронна пошта, телефон)
1	Андрущак Лідія	UNAIDS	Радник з питань соціальної мобілізації та партнерства	andrushchakl@unaids.org 050 4436779
2	Шерстюк Олена	UNAIDS	Радник з питань лідерства та адвокації	SherstyukO@unaids.org 050 351 7821
3	Девіс Олена	Коаліція ВІЛ-сервісних організацій	Голова	davis@hiv.org.ua 067 504 96 75
4	Рокітська Оксана	Центр соціальних експертиз	Соціолог	oksana.rokitskaya@ukr.net 096 759 44 02
5	Бляхарський Ярослав	Всеукраїнська мережа ЛЖВ	Спеціаліст групи з питань адвокації та зв'язків із громадськістю	yarik@network.org.ua 067 440 69 12
6	Литвин Софія	Міжнародна організація праці	Консультант з питань стигми, пов'язаної з ВІЛ/СНІДом, у сфері охорони здоров'я	Sofia_lytvyn@ukr.net 050 334 98 87
7	Ільницький Олексій	UNAIDS	Радник з питань моніторингу й оцінки	ilnitskia@unaids.org 050 350 98 76
8	Рижков Костянтин	Благодійна організація «Гідність»	Консультант з питань зв'язків із громадськістю та моніторингу й оцінки	kryzhrov@gmail.com 063 43 20022
9	Бордуніс Тетяна	Благодійна організація «Гідність»	Президент	bordunis@gidnist.co.ua 067 875 6443
10	Гроза Альоша	Благодійна організація «Гідність»	Менеджер	alena@gidnist.com.ua 063 237 64 77
11	Миколенко Володимир	Український Фонд правової допомоги	Координатор	mykolenko.w@gmail.com 050 442 36 65

	Ім'я	Організація	Посада	Контактна інформація (електронна пошта, телефон)
12	Павленко Паола	USAID	Головний радник з питань СНІДу	ppavlenko@usaid.gov 050 448 62 58
13	Кучерук Олена	Міжнародний Фонд «Відродження»	Програма охорони громадського здоров'я	kucheruk@irf.kiev.ua 050 38 34413
14	Бойко Алла	USAID | Проект розвитку ВІЛ/СНІД-сервісу в Україні	Спеціаліст з питань розвитку громадянського суспільства	a.boyko@uscp.kiev.ua 067 788 18 41
15	Бердслі Кіп	Health Policy Project	Технічний радник	kbeardsley@futuresgroup.com 2027779752
16	Вайлд Крістофер	U-Media Project	Керівник проекту	cwild@internews.org 380 67 224 8993
17	Гордейко Володимир	UNDP	Менеджер проекту	Vladimir.gordeiko@undp.org 095 28 28 086
18	Довбах Ганна	Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні	Заступник директора: Директор Регіонального центру технічної підтримки з питань політики та партнерства	dovbakh@aidsalliance.org.ua 050 4426989

Health Policy Project
Futures Group
One Thomas Circle, NW Suite 200
Washington, DC 20005 USA
електронна пошта: policyinfo@futuresgroup.com
www.healthpolicyproject.com