



Международная  
организация  
труда

# **ВИЧ и ТРУД:** *Предупреждение стигмы и дискриминации в трудовых коллективах*



## **Руководство для тренеров**





Международная  
организация  
труда

**ВИЧ и ТРУД:**  
*Предупреждение стигмы  
и дискриминации  
в трудовых коллективах*

**Руководство для тренеров**

© Международная организация труда, 2010  
Первое издание 2010 г.

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org).

---

#### ILO Cataloguing in Publication Data

ВИЧ и труд: Предупреждение стигмы и дискриминации в трудовых коллективах. Руководство для тренеров/MOT, Субрегиональное бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2010 г., 54 с.

ISBN 978-92-2-423292-3 (print);  
ISBN 978-92-2-423293-0 (web pdf)

ILO Subregional Office for Eastern Europe and Central Asia

HIV/AIDS/disabled worker/rights of disabled people/ILO codes of practice/occupational health/discrimination/Russian Federation

15.04.2

Учебное пособие разработано консультантом МОТ Дьячковой В.В. под общей редакцией специалистов МОТ Кудрявцевой Е.Ю. и Данилиной А.А. в рамках проекта «Снижение стигмы и дискриминации на рабочих местах посредством проведения информационных кампаний по ВИЧ/СПИДу в трех пилотных регионах России».

---

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района, территории или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда и их электронные версии имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МОТ во многих странах мира; их можно также получить непосредственно в отделе публикаций Международного бюро труда: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. По этому же адресу можно получить бесплатный каталог публикаций МБТ или перечень последних изданий, в том числе по электронной почте ([pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)).

Посетите наш веб-сайт: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

Отпечатано в России.

# Содержание

Введение .....	4
1. Особенности работы по снижению стигмы и дискриминации ВИЧ-инфицированных работников в трудовых коллективах .....	6
Рабочее место как ресурс .....	6
Каждый из нас способен повлиять на повышение терпимости к ВИЧ-инфицированным сотрудникам .....	7
Активная позиция и совместные поиски решения .....	9
Работа без предрассудков и нетерпимости .....	9
В каком качестве можно привлечь работников к участию в программах снижения стигмы и дискриминации .....	10
Информирование и просвещение – постоянный процесс .....	11
2. Методическое пособие для ведущего: 13 практических занятий .....	12
Заключение .....	35
Глоссарий .....	36
Полезные источники .....	42
Приложение 1. Организационная структура промышленного предприятия и информационное обеспечение .....	45
Приложение 2. Модель противодействия распространению ВИЧ/СПИДа (на примере предприятий Волгоградской области) .....	46
Приложение 3. Политика предприятия по борьбе с ВИЧ/СПИДом на рабочих местах .....	47
Приложение 4. Бланк анкеты на определение уровня информированности участников .....	51



## Введение

**Знаете ли Вы, что в России в ряде регионов (Иркутская, Самарская и Ленинградская области) свыше 1% населения имеют диагнозы «ВИЧ-инфекция» (по данным Федерального СПИД-Центра, 2009 год)**

В настоящий период эпидемия ВИЧ в России выходит за пределы групп, традиционно считающихся наиболее уязвимыми к инфицированию ВИЧ (секс-работники, лица, употребляющие наркотики, мужчины, занимающиеся сексом с мужчинами). ВИЧ-инфекция «медленно, но наступательно» приходит в обычные семьи, затрагивает жен и мужей, детей и родителей.

В России свыше 500 тыс. ВИЧ-инфицированных человек, из которых число работающих граждан составляет около 65 %.

Происходит заметное «взросление» людей, живущих с ВИЧ: в некоторых субъектах Федерации 80 % ВИЧ-инфицированных – это люди старше 30 лет.

При этом более трети населения нашей страны имеет низкий уровень базовых знаний о ВИЧ/СПИДе: по данным ВЦИОМ<sup>1</sup>, более 45 % опрошенных работающих граждан дают неверные ответы о том, каким путем распространяется и не распространяется ВИЧ-инфекция и каковы меры профилактики.

До сих пор устойчивы мифы о ВИЧ/СПИДе и предрассудки в отношении рисков, связанных с сексуальным поведением. У многих работников остается страх по отношению к людям, живущим с ВИЧ (ЛЖВ). По данным опроса ВЦИОМ, подавляющее большинство опрошенных заявили, что, узнав о ВИЧ-диагнозе окружающих их людей, изменят свое отношение к ним с дружественного на негативное. 65 % опрошенных сделают это, узнав о диагнозе близкого друга. 72 % сказали, что они не готовы оказывать помощь и поддержку родственникам или друзьям с ВИЧ-инфекцией. Неготовность поддержать коллег, страдающих ВИЧ, выразили 84 %, а соседей – 86 % опрошенных.

Подобная ситуация и существующий уровень осведомленности по вопросам ВИЧ/СПИДа усугубляют положение: от недостатка информации могут происходить новые случаи инфицирования среди работающего населения, и все по той же причине могут усугубляться негативные проявления в отношении ВИЧ-инфицированных работников, разделяющие граждан на «мы» и «они».

В последние годы ряд российских и международных организаций предпринимают усилия по внедрению информирования о ВИЧ в трудовых коллективах в различных регионах Российской Федерации.

В рамках реализуемых в России проектов Международной организации труда (МОТ) «Программа просвещения на рабочих местах по вопросу ВИЧ/СПИДа» (2004–2008 гг.) способствовала наработке практического опыта осуществления просветительских программ на пред-

<sup>1</sup> ВЦИОМ – Всероссийский Центр изучения общественного мнения <http://wciom.ru/novosti/press-vypuski/press-vypusk/single/10134.html>  
Всероссийский опрос ВЦИОМ проведен 8–9 ноября 2008 года по заказу Роспотребнадзора в рамках национального проекта «Здоровье».

**Знаете ли Вы, что свыше 30 российских регионов осуществляют деятельность по профилактике ВИЧ в трудовых коллективах (по данным ответов территориальных трехсторонних комиссий, 2009 год)**

приятнях в двух регионах РФ – Московской и Мурманской областях. На веб-ресурсе [www.spidtrud.ru](http://www.spidtrud.ru) представлены разработанные в ходе реализации проекта методические и информационные материалы для организации программы просвещения на рабочих местах по вопросу ВИЧ/СПИДа в помощь региональным трехсторонним комиссиям, представителям администрации, профсоюзам, объединениям работодателей, руководителям предприятий, специалистам областных центров по борьбе со СПИДом и всем заинтересованным лицам и ведомствам.

Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) включила компонент по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах в приоритетный национальный проект «Здоровье» на 2009 год. Реализацию мероприятий по проведению информационных программ по ВИЧ/СПИДу в рабочих коллективах осуществлял Фонд «Российское здравоохранение». Информационные и образовательные материалы, разработанные в рамках пилотных проектов МОТ, были адаптированы и использовались для повышения уровня осведомленности о ВИЧ в трудовых коллективах на пяти градообразующих предприятиях в пяти территориях Российской Федерации.

В процессе реализации Программы сотрудничества Евросоюза для Российской Федерации «Профилактика и борьба с ВИЧ/СПИД. Фаза 1» 2004–2005 гг., Ульяновская область и Бурятия» было также разработано Руководство по разработке программ по профилактике ВИЧ/СПИДа.

Работу по мобилизации международного бизнес-сообщества на противодействие ВИЧ/СПИДу проводит Глобальная бизнес-коалиция по борьбе с малярией, туберкулезом и ВИЧ/СПИДом.

В ходе реализации национальных и международных проектов и программ на территории Российской Федерации, а также вследствие того, что все большее количество субъектов Российской Федерации дополняет свои программы профилактики ВИЧ информированием работников на рабочих местах, созрела потребность в методическом пособии для широкого круга лиц, чья деятельность связана с вопросами повышения осведомленности о распространении ВИЧ.

Предлагаемое пособие позволит, с одной стороны, повышать уровень базовых сведений о ВИЧ среди работников, с другой стороны, даст возможность способствовать повышению уровня толерантности по отношению к людям, живущим с ВИЧ, в обществе, в трудовых коллективах.



# 1. Особенности работы по снижению стигмы и дискриминации ВИЧ-инфицированных работников в трудовых коллективах

## Рабочее место как ресурс

Рабочее место – платформа, которая позволяет мобилизовать общие усилия для создания мощного барьера на пути распространения эпидемии ВИЧ среди работающего населения страны. Главная задача – включить в систему **внутрипроизводственного обучения** информационные и просветительские мероприятия по ВИЧ/СПИДу.

### В основу действий в трудовых коллективах могут быть положены 10 основополагающих принципов<sup>2</sup>:

- **Признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с рабочим местом** – ВИЧ/СПИД является проблемой, которая связана с каждым рабочим местом, не только потому, что она непосредственно касается людских ресурсов, но и потому что человек на рабочем месте может играть важную роль в общей борьбе с эпидемией и ее последствиями.
- **Недопустимость дискриминации** – не должно быть никаких нарушений прав или гонений (притязаний) в отношении работников на основании действительного или приписываемого наличия ВИЧ-инфекции – повседневное общение на работе не вызывает риска инфицирования.
- **Гендерное равенство** – более равноправные отношения и улучшение положения женщин в обществе чрезвычайно важны для профилактики распространения ВИЧ-инфекции и позволяют женщинам лучше бороться с ВИЧ/СПИДом.
- **Безопасная для здоровья производственная среда** – рабочее место должно сводить к минимуму профессиональный риск и быть адаптировано к состоянию здоровья и возможностям работников.
- **Социальный диалог** – успешное проведение политики и осуществление программ по ВИЧ/СПИДу требуют совместных действий и доверия между работодателями, работниками и правительствами.
- **Недопустимость скрининга с целью исключения из сферы занятости или трудового процесса** – подавшие заявление о приеме на работу или уже работающие не должны в обязательном порядке подвергаться скринингу – обследованию на ВИЧ.
- **Конфиденциальность** – допуск к личной информации работника, в том числе о наличии ВИЧ, должен определяться правилами конфиденциальности, изложенными в существующих документах МОТ.
- **Продолжение трудовых отношений** – работники с заболеваниями, связанными с ВИЧ-инфекцией, должны иметь возможность выполнять доступную и подходящую работу, если она не противопоказана им по медицинским соображениям.
- **Профилактика** – социальные партнеры имеют уникальную возможность способствовать проведению профилактических мероприятий, направленных на изменение отношения к проблеме и поведения каждого работника, применяя для этих целей информирование и просвещение.
- **Уход и поддержка** – работники имеют право на доступную медицинскую помощь и пособия в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья на производстве.

<sup>2</sup> Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда», Женева, 2001 год.

Социальные инициативы могут быть успешными, если они поддерживаются всеми сторонами социального партнерства (органы государственного регулирования в сфере трудовых отношений, объединения работодателей и организации работников (профсоюзы)).

Основываясь на этом, стороны социального партнерства в России:

- заключили Генеральное соглашение между российскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2004–2007 годы, в которое был включен раздел по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»;
- 19 декабря 2005 года пришли к соглашению о необходимости совместных действий, которые были закреплены в Декларации национального согласия сторон социального партнерства по вопросам ВИЧ/СПИДа и сферы труда;
- в 2007 году проинформировали трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений всех субъектов РФ;
- включили раздел по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочем месте в Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2008–2010 годы (п. 4.10);
- в 2009 году в национальный проект «Здоровье» включили компонент «Профилактика ВИЧ/СПИДа на рабочих местах» и об этом проинформировали трехсторонние комиссии всех субъектов РФ.

На основе мер, предпринятых сторонами социального партнерства, каждое предприятие или организация может разработать собственный внутренний документ (или включить специальное положение как часть существующего документа, например, положение коллективного договора). Его содержание отразит позицию всего трудового коллектива в отношении действий по просвещению, способствующих снижению риска инфицирования и уменьшению негативных последствий ВИЧ/СПИДа на предприятии (в организации), одними из которых являются стигма и дискриминация. В Приложении 3 можно ознакомиться с *типовой политикой предприятия по борьбе с ВИЧ/СПИДом в сфере труда*.

**Каждый из нас способен повлиять на повышение терпимости к ВИЧ-инфицированным сотрудникам**

Случаи проявления дискриминации или стигмы в любых коллективах, сообществах, включая семью, школу, транспорт, рабочее место, в России не редки. У каждого из нас каждый день есть потенциальная опасность попасть в ситуации стигмы или дискриминации. Подобные ситуации, вызывающие у человека стресс и глубокие негативные переживания, еще более усугубляют положение ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Но, тем не менее, каждый из нас как гражданин, лидер или член любого коллектива желает работать и жить в обстановке доброжелательности и благополучия в деловом и житейском плане.

В современных условиях, когда деловое сообщество важную роль отводит человеческому ресурсу, растет количество руководителей российских компаний, которые внедряют технологии создания благоприятного микроклимата в коллективе. Можно предположить, что применение технологии снижения стигмы и дискриминации в трудовых коллективах будет способствовать созданию и поддержанию благопри-





**Знаете ли Вы, что человек может и не подозревать, что у него в крови есть ВИЧ. Специалисты говорят, что значительная часть людей, живущих с ВИЧ, не знают об этом. Это опасно тем, что они не могут защитить от передачи вируса своих близких и не могут своевременно позаботиться о своем здоровье**

ятного микроклимата (правовой среды<sup>3</sup>) на рабочем месте. А доброжелательная рабочая атмосфера, в свою очередь, поможет ВИЧ-инфицированным сотрудникам открыто жить и работать с ВИЧ.

Современное общество характеризуется низким уровнем толерантности к ВИЧ-положительным людям. И человек, который решил открыть свой ВИЧ-статус, рискует подвергнуться:

- социальной изоляции на работе;
- ограничению в приеме на работу;
- отказу в услугах здравоохранения;
- проявлению социальной изоляции в сфере образования.

*«...Одним из наиболее тревожных выводов первичного исследования является тот факт, что многие живущие с ВИЧ люди боятся социальной стигмы больше, чем последствий ВИЧ для здоровья...»<sup>4</sup>.*

Именно поэтому возникла острая необходимость повсеместной работы по предупреждению нетерпимости в трудовых коллективах по отношению к ВИЧ-инфицированным работникам.

*«...Согласно исследованию, включавшему 373 респондента, было установлено, что у тех пациентов с ВИЧ, которые раскрыли свой статус, отмечается более выраженное повышение содержания клеток CD459 (иммунных клеток). По мере того, как все больше и больше людей раскрывает свой ВИЧ-статус, этот диагноз становится все менее обезличенным и чуждым для общества. Большое количество людей, разгласивших свой статус, могут мобилизовать общественный капитал и сплотить людей, живущих с ВИЧ, что поможет ослабить социальную стигму...»<sup>5</sup>.*

**Знаете ли Вы, что у ВИЧ-инфекции нет специфических симптомов. Узнать о наличии вируса в организме можно, лишь сдав кровь на специальный анализ**

Подобная деятельность на предприятиях требует последовательности (по принципу «не навреди») и должна осуществляться на постоянной основе.

Просвещение работников в свете темы «ВИЧ и труд» предполагает работу не только со знаниями участников, но и с их опытом (поведением, чувствами, ощущениями, ценностями).

Например, если мы хотим развить у работников толерантность к людям, живущим с ВИЧ (ЛЖВ), мы не можем ограничиться только информированием их о положении ЛЖВ или дать только цифры и схемы о распространении эпидемии и ее негативных последствиях. Необходимо, чтобы люди восприняли и полностью осознали, что инфицирование ВИЧ происходит не случайно и что образ жизни самих этих работников может привести к инфицированию. Важно менять установку работников о том, что «люди, живущие с ВИЧ, – это маргинальные слои общества». Необходимо подчеркивать, что в некоторых случаях условия жизни, чья-то халатность или просто недостаточная информированность приводят к инфицированию ВИЧ.

<sup>3</sup> Концептуальная основа и основополагающие принципы деятельности. *Стигма и дискриминация в связи с ВИЧ/СПИДом. ЮНЭЙДС. Всемирная кампания против СПИДа. 2002–2003 гг.*

<sup>4</sup> Р. Паркер, П. Эгглон. Стигма и дискриминация в связи с ВИЧ/СПИД: концептуальные рамки и практические выводы. Журнал «Социальные науки и медицина». [HIV and AIDS-related stigma and discrimination: a conceptual framework and implications for action. *Social Science and Medicine*], 57, 13–24. 2003 г.

<sup>5</sup> Жизнь с ВИЧ в странах Восточной Европы и СНГ. Последствия социальной изоляции. Региональный доклад о человеческом развитии, посвященный проблеме ВИЧ/СПИДа в странах Восточной Европы и СНГ. ПРООН, 2008 г. с. 29 <http://www.undp.ru/index.phtml?iso=RU&lid=2&cmd=publications1&id=81>

### Активная позиция и совместные поиски решения

*Знаете ли Вы, что согласно Федеральному закону РФ «О предупреждении распространения в РФ заболевания, вызванного вирусом иммунодефицита человека», не допускается увольнение с работы ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции*

### Работа без предрассудков и нетерпимости

*Знаете ли Вы, что законодательство РФ, в частности, Конституция, Трудовой кодекс, Федеральный закон «О предупреждении распространения в РФ заболевания, вызванного вирусом иммунодефицита человека», гарантируют соблюдение прав и свобод ВИЧ-инфицированных сотрудников*

Наряду с широким информированием важно дать возможность людям почувствовать, что такое предрассудки и дискриминация в повседневной жизни, и дать понять, что недопустима любая дискриминация.

Наша главная задача заключается в том, чтобы в процессе занятий помочь работникам анализировать свои собственные действия: насколько люди толерантны друг к другу, намерены ли они занять активную позицию по недопущению стигмы и дискриминации в своем трудовом коллективе. Наряду с этим участие работников в групповых занятиях данного модуля будет служить средством поддержки их готовности действовать по недопущению негативных последствий, связанных с ВИЧ/СПИДом, на рабочем месте.

Следует обратиться к содержанию, отраженному в данном учебном пособии, помогая участникам программ просвещения лучше познакомиться с вопросами, связанными с темой «ВИЧ и труд», и научиться ставить себя на место других, осознавая опасность социальной изоляции ВИЧ-инфицированных сослуживцев.

Однако важно не только знать, что ЛЖВ могут испытывать на себе прямые проявления враждебности на работе, важно каждому члену коллектива действовать ради создания такого микроклимата, где не осталось бы места стигме и дискриминации, где поддерживались бы здоровье и достоинство человека.

Результатом эффективности данного модуля должны быть конкретные действия работников по недопущению нетерпимости к ЛЖВ в трудовых коллективах. Недостаточно знать проблему, мы должны быть последовательны и в наших поступках.

В этом контексте просвещение на рабочем месте должно рассматриваться как один из аспектов процесса совместных действий социальных партнеров, основанного на принципах терпимости, социального диалога, конфиденциальности.

*Предрассудок* – это наше суждение о ВИЧ-инфицированных людях или группе лиц, хотя мы их реально не знаем. *Дискриминация* – это предрассудок в действии. ВИЧ-инфицированные люди воспринимаются как «виновные/иные» и подвергаются дискриминации. Пока эти люди «в меньшинстве», у них есть опасность подвергаться незаконным действиям.

*Нетерпимость* – это отсутствие уважения к манерам поведения, сексуальным предпочтениям, образу жизни, образу мышления, внешнему виду и любому другому отличию человека.

Нетерпимость может проявляться в виде страха, презрения, насилия, игнорирования мнения и пр. При обсуждении с работниками вопросов, связанных с отношением к ВИЧ-инфицированным людям, зачастую озвучивается позиция «мы должны знать, каким образом «они»



инфицировались, если виновны, то мы не потерпим их в трудовом коллективе, а если инфицирование произошло не по вине человека, то такие люди вызывают сострадание».

Такое отношение к ЛЖВ оказывает воздействие на самосознание, вызывая у людей чувство вины, отчаяние, заниженную самооценку, депрессию.

*«... Атмосфера страха и подозрительности на рабочем месте мешает осуществлению профилактических мероприятий; люди часто слишком напуганы и боятся обращаться за помощью, если они знают, что они ВИЧ-инфицированы. Эти страхи усиливаются, когда компании проводят скрининг потенциальных работников на ВИЧ или же не обеспечивают конфиденциальность медицинской документации. Такая практика непродуктивна и может противоречить национальному законодательству.*

*Необходима транспарентность (открытость). Например, необходимо иметь документы с изложением политики, причем такие документы должны быть написаны таким образом, чтобы они были доступны работникам». (Из материалов компании «Юниливер», «Ответ делового сектора на ВИЧ/СПИД»)<sup>6</sup>.*

Если нам предстоит создавать в коллективе среду, в которой отсутствуют стигма и дискриминация в отношении ВИЧ-инфицированных работников, нам необходимо сделать много и, прежде всего, пересмотреть:

- наше собственное личное поведение и повысить уровень своей осведомленности для его корректировки;
- регламенты (правила и нормы), которые приводят к существованию неравенства.

В противовес нетерпимости важно развивать такое качество человека, как толерантность.

*«Толерантность означает уважение, принятие и правильное понимание богатого многообразия культур нашего мира, наших форм самовыражения и способов проявлений человеческой индивидуальности. Ей способствуют знания, открытость, общение и свобода мысли, совести и убеждений. Толерантность – это гармония в многообразии. Это не только моральный долг, но и политическая и правовая потребность»<sup>7</sup>.*

### **В каком качестве можно привлечь работников к участию в программах снижения стигмы и дискриминации**

- Как членов трудового коллектива.
- Как супругов/партнеров.
- Как родителей, которые могут собирать и распространять информацию о ВИЧ/СПИДе в семье и через семью.

Занятия в группе вполне подходят для установления лучшего взаимопонимания и овладения опытом, знаниями, компетентностью и линиями поведения. Сам процесс групповых занятий становится движущим средством, которое позволяет обеспечить, чтобы обучение каждого работника в отдельности было социально значимым и выходило за рамки отдельной личности.

<sup>6</sup> ВИЧ/СПИД – это ваше дело. ЮНЭЙДС. 2003.

<sup>7</sup> «Декларация принципов толерантности». ЮНЕСКО. 16 ноября 1995 г.

**Информирование и просвещение – постоянный процесс**

*Знаете ли Вы, что ежедневно в России регистрируются 140–150 новых случаев ВИЧ-инфекции*

Независимо от возраста и профессиональной квалификации люди, сталкивающиеся с проблемами общества, в котором есть место стигме и дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных, не могут прямо перейти от неведения к критическому осознанию и конструктивным действиям. Этот переход можно осуществить только через широкое информирование и обучение в неформальной обстановке, применяя разные виды инициатив.

Широкое информирование и обучение в неформальной обстановке должны дать возможность работникам открыть для себя корни и механизмы нетерпимости. Это личное открытие может вылиться в коллективные действия, а этот процесс должны дополнить политические и экономические решения всех сторон социального партнерства.



## 2. Методическое пособие для ведущего: 13 практических занятий

Деятельность по информированию и просвещению можно сравнить с маршрутом, состоящим из ряда сессий, являющихся отправными точками. Переходя от одной к другой, вы достигаете поставленной цели.

*Вот эти сессии:*

1. Информирование об основных сведениях о ВИЧ.
2. Работа над представлениями, стереотипами, мифами работников.
3. Отработка навыков оценки личных рисков инфицирования работников.
4. Я и другие: отношения в коллективе, вопросы стигмы и дискриминации в связи с ВИЧ.
5. Что я могу сделать на работе: как я смогу помочь коллегам узнать больше о ВИЧ и создать доброжелательную атмосферу в коллективе.

Содержание пособия подразумевает, что пользователи уже имеют определенные навыки в области методики обучения и преподавания.

Каждая из пяти сессий состоит из нескольких занятий. Ведущему предстоит подбирать их в соответствии с целью, которая должна быть достигнута в результате проведения того или иного занятия. Выбирать занятие ведущий может на свое усмотрение, составляя собственный маршрут, который ему удобен и соответствует реальным условиям, имеющимся на предприятии (включая объем времени, ресурсов, количество и готовность работников).

Хотя сессии могут быть реализованы в произвольном порядке, в данном модуле мы представим эти сессии поочередно, равно как и практические занятия, наполняющие каждую сессию. Общее количество занятий – 13, но это предельный максимум, который предложен на страницах этого модуля. Начните с малого! Проведите одно занятие, которое вам больше нравится, а затем «шаг за шагом», постепенно переходите к следующему.

**I СЕССИЯ: ИНФОРМИРОВАНИЕ ОБ ОСНОВНЫХ СВЕДЕНИЯХ О ВИЧ**

Вирус иммунодефицита человека (ВИЧ), вызывающий синдром приобретенного иммунодефицита (СПИД), передается через жидкие субстанции организма человека, а именно: через кровь, сперму, вагинальные выделения и грудное молоко.

Установлено, что существуют **три пути** передачи инфекции:

- 1) половой акт с инфицированным партнером без использования барьерных средств защиты (презервативов и пр.);
- 2) переливание инфицированной крови (и ее составляющих) и пересадка зараженных органов или тканей; использование зараженного медицинского инструментария;
- 3) заражение ребенка инфицированной матерью в организме женщины или во время родов, а также через грудное молоко.

**ВИЧ не передается** через:

- *бытовые физические контакты, кашель, чихание или поцелуи, пользование общим туалетом или ванной;*
- *использование общей посуды или совместное с ВИЧ-инфицированным употребление продуктов;*
- *укусы комаров и других кровососущих насекомых.*

ВИЧ ослабляет иммунную систему человека, затрудняет ее сопротивление инфекции. После заражения человек может жить десять и более лет, не обнаруживая никаких симптомов или болезненного состояния, но при этом передавать вирус другим. Симптомы СПИДа (последней стадии развития ВИЧ в организме человека) на ранней стадии включают хроническую усталость, диарею, повышение температуры, поражение центральной нервной системы, выражающееся, например, в потере памяти, снижение веса, непрекращающийся кашель, периодически возникающую сильную сыпь, герпес и инфекции ротовой полости, увеличение лимфатических узлов. К заболеваниям, возникающим на фоне ослабления иммунитета в результате СПИДа, относятся рак, менингит, пневмония и туберкулез. В настоящее время разрабатываются различные вакцины против СПИДа, но пока еще ни одна из них не оказалась эффективной. Существуют антиретровирусные препараты, которые замедляют развитие болезни и продлевают срок жизни больного. На данный момент в РФ эти лекарства, несмотря на их дороговизну, доступны для всех ВИЧ-инфицированных граждан (в соответствии с медицинскими показаниями) за счет государства. ВИЧ во внешней среде очень нестойк и может проникнуть в организм человека только через слизистую оболочку (а также кровь и грудное молоко) и не в состоянии преодолеть неповрежденный кожный покров. Поэтому профилактика инфицирования предполагает создание препятствий на пути вируса в виде использования барьерных средств защиты (презервативы, перчатки, маски (там, где это необходимо)), применения только стерильных игл и медицинских инструментов.

**ЦЕЛЬ I СЕССИИ:**

Повысить у работников уровень осведомленности о ВИЧ.



### ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ:

- участники знают пути передачи ВИЧ и как ВИЧ не передается, а также каким образом и насколько быстро эпидемия распространяется в стране, в регионе;
- участники применяют всеобщие меры предосторожности на работе и в жизни;
- участники осведомлены о том, что такое вирус иммунодефицита человека (ВИЧ) и как этот вирус развивается в организме.

Эта сессия включает:

**Занятие 1.** «Ледокол» – карточка общих черт

**Занятие 2.** «Степень риска»

Наряду с предлагаемыми занятиями ведущий может рекомендовать участникам получать информацию самостоятельно на сайтах МОТ, Глобальной бизнес-коалиции против ВИЧ, туберкулеза и малярии, ЮНЭЙДС, российском портале по ВИЧ/СПИДу и других.

[www.spidtrud.ru](http://www.spidtrud.ru)

[www.aids.ru](http://www.aids.ru)

[www.stopspid.ru](http://www.stopspid.ru)

[www.unaids.org/ru](http://www.unaids.org/ru)

[www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/aids.htm](http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/areas/aids.htm)

В данную сессию можно включить мини-лекции приглашенных врачей-эпидемиологов регионального или городского Центра по профилактике и борьбе со СПИДом. В этих центрах можно получить информационные тематические материалы (буклеты, листовки, плакаты и т.п.) для раздачи работникам.

Как показывает опыт предприятий, самым распространенным инструментом могут являться информационные стенды, витрины, оформленные по теме, где можно разместить плакаты, буклеты, информацию о различных учреждениях, специалистах, куда смогут обратиться работники за получением индивидуальной консультации.

До первого занятия сессии желательно провести анкетирование (можно воспользоваться бланком анкеты, приведенным в Приложении 4 данного руководства), которое позволит оценить уровень информированности. Это осуществляется следующим образом:

1. Подготовьте по два экземпляра анкеты на каждого участника первого занятия.
2. Раздайте по одному экземпляру бланка анкеты каждому участнику перед тем, как начнете проводить занятие. Объясните, что анкета поможет оценить, насколько занятия содействовали повышению уровня информированности об основных сведениях о ВИЧ/СПИДе. Предложите участникам подписать анкету для удобства обработки данных. *(Может сложиться так, что после первого занятия не все смогут принять участие в последующих занятиях I сессии, а при обработке анкет нужно учитывать анкеты только тех участников, которые прошли все занятия, входящие в I сессию).*
3. Соберите первые экземпляры анкет и сложите в папку, дав ей название «1-й экземпляр».

4. По окончании последнего занятия I сессии раздайте по второму экземпляру бланка анкеты и попросите участников их заполнить и подписать.
5. Соберите заполненные экземпляры и поместите в папку с названием «2-й экземпляр».
6. Сравните результаты и посчитайте, насколько увеличился уровень информированности участников занятий, которые вы провели в рамках I сессии. Например, посмотрев на вопрос анкеты, вы сможете определить, как изменились ответы участников, и проанализировать, что нужно сделать еще, чтобы улучшить эффективность занятий.

### ЗАНЯТИЕ 1. «ЛЕДОКОЛ»

#### Карточка общих черт

«Ледоколы» – это короткие разные игры для того, чтобы расшевелить группу. Они очень полезны, особенно в начале работы с новой группой, для создания доброжелательной обстановки еще до начала самого занятия и для подготовки к нему участников.

#### Продолжительность:

15–20 минут

#### Размер группы:

любой

#### Подготовка к занятию:

- просторное помещение для свободного передвижения участников;
- бланки «Карточки общих черт» (по количеству участников):

Человек, который младше вас	Человек, который носит обувь того же размера
Человек, который выше вас ростом	Человек, который родился в том же году
Человек, у которого такая же любимая пословица	Человек, у которого такой же любимый цвет
Человек, у которого более светлые волосы	Человек, который любит того же писателя
Человек, который любит ту же музыку	Человек того же знака зодиака
Человек, у которого глаза такого же цвета	Человек, у которого такая же любимая привычка
Человек, который любит то же животное	Человек, у которого имя начинается с той же буквы





Человек, который любит принимать душ в то же самое время, что и вы	Человек, который любит фильмы того же жанра
Человек, который любит то же блюдо	Человек, который любит тот же напиток
Человек, у которого аналогичное отношение к людям, живущим с ВИЧ	Человек, который предпочитает тот же вид отдыха

### Инструкции:

1. Объясните участникам, что эта игра предполагает произвольное перемещение в свободном пространстве аудитории.
2. Возьмите в руки бланк «Карточки общих черт» и продемонстрируйте участникам, как общаться друг с другом, следуя правилу отыскивать людей, имеющих схожие признаки (из указанных в бланке). Например: того, кто «носит обувь того же размера» или того, кто «любит то же блюдо».
3. Отыскав участника со схожим признаком, попросите его расписаться в бланке напротив этого признака (черты) и, в свою очередь, оставьте автограф напарнику. Обмен подписями – необходимая процедура!
4. Поясните участникам, что в «Карточке общих черт» даны признаки, информацию о которых можно собирать как по внешним отличительным чертам, так и выяснять путем расспросов.
5. Вдохновляйте участников на общение с разными людьми и с максимально возможным количеством членов группы.
6. Предложите участникам заканчивать взаимодействие, как только вы заметили, что 80 % карточки заполнено.

### Советы ведущему:

По мере заполнения «Карточки общих черт» некоторые участники по тем или иным признакам не смогут найти себе пару. В этом случае необходимо объяснить, что стоит попробовать найти оптимальный вариант. Если и после этого участник (участница) не найдет пару, то следует подчеркнуть в нем (ней) данную черту как индивидуальность, уникальность. Предложите несколько раз участникам закончить игру и ненавязчиво просите их присаживаться на свои места. Обсуждение должно быть кратким: спросите впечатления участников, подчеркните повышение настроения и укажите на доброжелательность атмосферы, создавшуюся в процессе этой игры. Переходите к другому занятию.

## ЗАНЯТИЕ 2. «СТЕПЕНЬ РИСКА»

**Продолжительность:** 30 минут

**Размер группы:** 15 человек

**Подготовка к занятию:**

- карточка с ситуацией (по количеству участников): «маникюр», «поцелуй в щеку», «инъекция в лечебном учреждении», «оральный секс», «пользование одним рабочим инструментом и оборудованием», «сексуальная жизнь в браке», «переливание крови», «пользование чужой зубной щеткой», «плавание в бассейне», «половой акт с потреблением алкоголя/наркотических средств», «глубокий поцелуй», «уход за больным СПИДом», «рукопожатие», «укус комара», «множественные сексуальные контакты без презерватива», «нанесение татуировки», «объятия», «пользование общественным туалетом, душем», «укус постельного клопа», «работа в одном помещении», «производственная травма», «совместное принятие пищи»;
- стулья по кругу (по количеству участников) и стол в его центре;
- в центре круга на столе изображается шкала «ЛИНИЯ РИСКА» (на одном ее конце размещается карточка с надписью «ВЫСОКИЙ РИСК»; на другом – «РИСК ОТСУТСТВУЕТ»; карточка «НЕБОЛЬШОЙ РИСК» размещается ближе к середине шкалы).

**Инструкции:**

1. Скажите участникам, что каждый из нас имеет знания о ВИЧ/СПИДе.
2. Представьте эксперта по данной теме (желательно, чтобы им был представитель Центра по профилактике и борьбе со СПИДом или другой медицинский работник).
3. Предложите участникам взять по одной карточке, в которой описана ситуация контакта с ВИЧ-положительным человеком.
4. Попросите участников прочитать описание ситуации, определить степень риска инфицирования ВИЧ согласно шкале, изображенной на столе.
5. Предложите участникам по очереди высказать свое мнение о степени риска и положить карточку в нужное поле.
6. После каждого высказывания участников спросите мнения одного-двух желающих.
7. Дайте слово эксперту для разъяснения степени риска.
8. Поблагодарите за участие в этом занятии.



### Советы ведущему:

Каждый вывод участников необходимо кратко прокомментировать. Комментарий служит коррекцией суждений (в большей степени – заблуждений) участников относительно определения степени риска.

(Вариант: участники делятся на две команды, получают одинаковый набор карточек. Каждая группа выстраивает свою «Линию риска». Ведущий сравнивает результаты двух команд, обсуждаются ошибки. Затем выстраивается правильная «Линия риска».)

Это занятие необходимо поддерживать в активном темпе.

## II СЕССИЯ: РАБОТА НАД ПРЕДСТАВЛЕНИЯМИ, СТЕРЕОТИПАМИ, МИФАМИ РАБОТНИКОВ

### ЦЕЛЬ II СЕССИИ:

Помочь работникам прояснить собственные представления, признать предрассудки и развенчать мифы относительно проблемы ВИЧ/СПИДа и негативных последствий в связи с ним.

### ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ:

- участники выяснили и скорректировали свои взгляды на проблему ВИЧ/СПИДа;
- высказывания и суждения участников по отношению к ВИЧ-инфицированным работникам (членам коллектива) становятся толерантными и доброжелательными;
- участники понимают причины возникновения стигмы и дискриминации в коллективе и знают способы их предупреждения.

Эта сессия включает:

**Занятие 3.** «Домино»

**Занятие 4.** «Спорные утверждения: мифы о ВИЧ/СПИДе»

**Занятие 5.** «Стигма и дискриминация на рабочем месте»

**Занятие 6.** «Сценарий»

Ознакомьтесь с содержанием регионального доклада «Жизнь с ВИЧ в странах Восточной Европы и СНГ. Последствия социальной изоляции» (ПРООН). Текст доклада можно найти на сайте: <http://www.undp.ru/index.phtml?iso=RU&lid=2&cmd=publications1&id=81> По тексту доклада можно сделать презентацию для работников и выступить с ней на собрании или занятии.

В дополнение к предложенным материалам можно побуждать работников пройти тесты на определение уровня толерантности [Бойко В.В. и др. авторы], которые можно найти в Интернете.

### ЗАНЯТИЕ 3. «ДОМИНО»

*Знаете ли вы домино? Давайте сыграем в домино, используя вместо «костей» собственное тело.*

**Продолжительность:**

10 минут

**Размер группы:**

любой

**Подготовка к занятию:**

- никакого дополнительного оборудования не требуется;
- просторное помещение.

**Инструкции:**

1. Попросите каждого участника загадать две *индивидуальные* черты, а затем сообщить их группе, например: «Левая рука – “я девушка”, правая рука – “у меня два брата”».
2. Попросите еще кого-нибудь, у кого есть сходные черты, взять за руку (правую или левую – в зависимости от общих черт) первого участника и добавить еще какую-нибудь черту для свободной руки. Например: «Правая рука – “я девушка”, левая – “у меня карие глаза”».
3. Попросите каждого из участников подойти и сесть в круг так, чтобы он замкнулся.
4. Если объявленная черта не подходит ни к одному из участников и «домино» не собирается, попросите игроков загадать какую-нибудь другую черту, чтобы продолжить цепочку.

**Советы ведущему:**

Предлагаемые выше характеристики – это всего лишь примеры; игроки абсолютно свободны в своем выборе и могут придумывать даже «невидимые» черты. Важно, чтобы участники устанавливали физический контакт, благодаря чему повысится чувство принадлежности к группе. Если загаданные черты часто повторяются, предложите игрокам проявить изобретательность и не выбирать слишком простые особенности. Предложите членам группы называть видимые (цвет одежды или волос), невидимые или личные (хобби, любимое блюдо, песню, которую они поют, моюсь под душем, и т.п.) или связанные с каким-то особым вопросом («я думаю», «мне кажется...» в отношении обсуждаемой темы) признаки. Эта игра должна проходить быстро, чтобы игроки, ждущие своей очереди войти в круг, не заскучали. Ведущему важно самому участвовать в игре и слиться с группой.

В завершение можно сказать о том, что игра в «Домино» нам показала, что люди часто представляют собой нечто большее, чем то, что мы обычно видим в них или думаем, что знаем о них. Для того чтобы больше знать и понимать других людей, важно выслушивать их точку зрения или мнение по разным вопросам, даже если эти вопросы являются спорными.

Переходите к занятию «Спорные утверждения».



#### ЗАНЯТИЕ 4. «СПОРНЫЕ УТВЕРЖДЕНИЯ: МИФЫ О ВИЧ/СПИДЕ»

*Дает возможность каждому участнику высказать свои взгляды на проблему ВИЧ/СПИДа.*

**Продолжительность:**

30 минут

**Размер группы:**

любой

**Подготовка к занятию:**

- подготовленные заранее таблички «ДА», «НЕТ», «МОЖЕТ БЫТЬ» прикрепите по трем сторонам комнаты;
- просторное помещение для свободного передвижения участников.

**Инструкции:**

1. Попросите участников, чтобы после того, как будет произнесено утверждение, они сразу же разошлись и встали у стены под табличкой, отражающей их точку зрения.
2. Предложите участникам обосновать и высказать собственное мнение, придерживаясь следующих правил: а) говорить от собственного имени: «Я считаю, думаю, отношусь...»; б) высказываться только после того, как ведущий предоставит слово; в) не вступать в дискуссии; г) не опровергать мнения оппонентов; д) каждый участник имеет право изменить свое мнение и перейти на поле «оппонентов» или «сомневающимся».
3. Зачитывайте каждое спорное утверждение четко, громко и нейтрально. Произносите утверждение по два раза в полной тишине.

*Спорные утверждения:*

- «ВИЧ-инфицированные должны лечиться только в специальных медицинских учреждениях».
- «Необходимо ввести поголовное принудительное обследование на ВИЧ».
- «Чтобы предупредить распространение ВИЧ/СПИДа, необходимо запретить проституцию».
- «ВИЧ-инфекция – это наказание за гомосексуализм, сексуальную распущенность».
- «Профсоюзы помогут в ситуации дискриминации на рабочем месте».
- «Государство должно наложить запрет на брак для ВИЧ-инфицированных граждан».
- «Меньше знаешь – крепче спишь!»
- «Врач, у которого обнаружен ВИЧ, должен быть отстранен от работы».
- «Работодатель должен знать о ВИЧ-статусе своих подчиненных».

- «Все ВИЧ-инфицированные должны быть изолированы».
- «ВИЧ-инфицированная женщина не должна рожать детей».
- «Приходя к врачу, ВИЧ-инфицированный должен называть свой статус».
- «Просвещением в области здоровья и проблем, связанных с ВИЧ/ИППП, должны заниматься только медики».
- «ВИЧ-инфицированные дети не должны посещать спортивные секции и плавательные бассейны».
- «Презервативы должны быть доступны всем, независимо от возраста».
- «СПИД – это один из способов естественного отбора, а именно – возможность улучшить генофонд человека».
- «Информировать работников на предприятиях по вопросам ВИЧ/СПИДа не нужно, так как на рабочем месте люди не подвержены риску инфицирования (заражения)».
- «Сексуальное воспитание должно пропагандировать безопасный секс».
- «Неразумно огромные суммы тратить на лечение ВИЧ-инфицированных».

4. Следите за соблюдением правил.

5. Поблагодарите участников и предложите поблагодарить друг друга аплодисментами.

### Советы ведущему:

В случае нарушения правил не делайте замечаний, а давайте комментарий: «Соблюдайте, пожалуйста, правила». По завершении занятия обсудите следующие вопросы:

- Насколько легко/сложно было высказать свою точку зрения перед остальными участниками, особенно если вы оставались в меньшинстве?
- Менялась ли ваша точка зрения в процессе игры?
- Какие высказывания участников оказали на вас наибольшее впечатление? А какие высказывания влияли на ваше мнение?
- Какие спорные утверждения для вас были неожиданными, вызвали удивление?
- Какие спорные утверждения были, на ваш взгляд, недопустимыми? Почему?
- На чем основывалось ваше мнение?
- Что вы узнали о себе самом благодаря этому занятию?
- Что вам мешало принимать мнение, с которым вы не согласны?



## ЗАНЯТИЕ 5. «СТИГМА И ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ»

- Продолжительность:** 15 минут
- Размер группы:** любое четное количество (для работы в парах)
- Подготовка к занятию:**
- листы формата А3, маркеры разных цветов (по 2 шт. на каждую пару), скотч;
  - флипчарт, маркеры для ведущего.
- Инструкции:**
1. Попросите участников объединиться в пары.
  2. Предложите каждой паре определить то, что можно считать стигмой или дискриминацией, и обосновать свой выбор. Затем определить и составить список из шести «вещей», которые могут случиться на рабочем месте с людьми, живущими с ВИЧ.
  3. Далее пары (по желанию) представляют результаты своей работы, остальные участники комментируют и задают уточняющие вопросы.
  4. Предложите участникам всем вместе заполнить таблицу, определить причины возникновения и возможные способы предупреждения подобных «вещей» собственными силами и ресурсами предприятия.

Причины возникновения	Шесть «вещей», которые могут случиться на рабочем месте	Способы их предупреждения

### Советы ведущему:

В самом начале занятия каждой паре, возможно, потребуется помощь.

*Вот некоторые примеры для средней колонки таблицы:*

- не допускается к работе из-за ВИЧ-статуса;
- не получает возможность дополнительного обучения и продвижения по службе;
- снят с занимаемой должности и переведен на другую работу без всяких медицинских показаний;
- подвергается изоляции и гонению со стороны людей, с которыми работает;
- лишается пособий по болезни, по безработице, по случаю потери кормильца;
- получает, по сравнению с другими работниками, меньшую помощь и недостаточный уход при серьезных проблемах со здоровьем;

- *учитывая заболевание, не имеет возможности трудиться сокращенный рабочий день;*
- *подлежит увольнению, хотя еще не потерял трудоспособность.*

Следует подойти к каждой паре и спросить, все ли им понятно для выполнения этого задания. При заполнении общей таблицы обратите внимание участников на важность коллективной работы над вопросами таблицы. Обсуждение причин возникновения стигмы и дискриминации поможет понять то, на что нужно влиять, чтобы предотвращать подобные явления. Заполняйте таблицу на общем плакате крупными печатными буквами.

### ЗАНЯТИЕ 6. «СЦЕНАРИЙ»

<b>Продолжительность:</b>	20 минут
<b>Размер группы:</b>	15 человек
<b>Подготовка к занятию:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• три круга из стульев (для работы в группах)</li> </ul>
<b>Инструкции:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Попросите участников объединиться в три группы по пять человек.</li> <li>2. Предложите участникам представить ситуацию, когда один из работающих членов семьи инфицирован ВИЧ. Попросите обсудить в группе, что случится с такой семьей за пять лет, учитывая развитие заболевания и наличие дискриминации. Члены групп также должны обрисовать последствия данной ситуации для статуса ВИЧ-инфицированного члена семьи в трудовом коллективе.</li> <li>3. Попросите все группы представить на общем занятии свои сценарии изменения положения в семье.</li> </ol>
<b>Советы ведущему:</b>	<p>Обратите внимание участников на то, что означает наличие ВИЧ-положительного сотрудника для производства и семьи в плане общественного осуждения. Обсудите способы оказания помощи и поддержки ВИЧ-положительным членам трудового коллектива. Расскажите об учреждениях, занимающихся лечением заболеваний, передающихся половым путем, об организациях, предоставляющих консультации по ВИЧ и проводящих тестирование, о других службах на предприятии и в городе. Будьте готовы к тому, что среди участников могут оказаться ВИЧ-инфицированные работники или люди, имеющие ВИЧ-положительных родственников. В связи с этим могут проявиться неожиданные формы выражения эмоций (например, слезы). Завершить это занятие необходимо в поддерживающем и вдохновляющем тоне, приводя позитивные примеры из жизни. Если вы почувствуете от участников готовность поддерживать людей, живущих с ВИЧ, и позитивный настрой к ним, то можно предложить им занятие «Открытая история» (встреча с ЛЖВ).</p>





### III СЕССИЯ: ОТРАБОТКА НАВЫКОВ ОЦЕНКИ ЛИЧНЫХ РИСКОВ ИНФИЦИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

Добровольное обследование на ВИЧ представляет собой личное волеизъявление каждого человека. Могут возникнуть ситуации, когда работники по своей собственной инициативе сдают анализы на ВИЧ, в том числе и в рамках добровольных программ медицинского обследования. Такие анализы обычно должны проводиться в местных учреждениях здравоохранения, а не на рабочих местах. (В Российской Федерации обследование на ВИЧ можно пройти, например, в центрах СПИД или в любой государственной поликлинике за счет государства – через программы обязательного медицинского страхования.) К обследованию привлекается квалифицированный персонал, соблюдающий требования строгой конфиденциальности и неразглашения информации. Проведение с учетом гендерного аспекта консультаций до и после анализа на ВИЧ/СПИД призвано показать тестируемому преимущества и недостатки, а также возможные последствия результатов теста. Такие консультации должны стать важнейшей частью процедуры проведения тестирования на ВИЧ<sup>8</sup>.

#### ЦЕЛЬ III СЕССИИ:

Отработать навыки оценки личных рисков инфицирования, мотивировать работников и помочь узнать свой ВИЧ-статус.

#### ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ:

- участники освоили технологию оценки собственных рисков инфицирования и применили ее;
- есть прецеденты прохождения работниками тестирования на ВИЧ, работники знают телефоны и адрес Центра по борьбе со СПИДом.

На данном этапе можно проводить следующие занятия:

**Занятие 7.** «Оценка личных рисков»

**Занятие 8.** «Узнай свой ВИЧ-статус»

В процессе реализации содержания данной сессии можно инициировать дискуссии, вопросами обсуждения на которых станут различные ситуации из жизни (деловой и личной). Кроме того, предложите участникам обращаться за индивидуальными консультациями в городской (территориальный) Центр по борьбе со СПИДом, снабдив их телефонами и адресом для обращений и предоставив информацию о часах приема.

### ЗАНЯТИЕ 7. «ОЦЕНКА ЛИЧНЫХ РИСКОВ»

**Продолжительность:** 10 минут

**Размер группы:** любой

- Подготовка к занятию:**
- бланк теста «Оцените личные риски» по количеству участников (+ 3 экз. на всякий случай);
  - ручки или карандаши для участников для заполнения теста;
  - стулья в произвольном порядке по количеству участников;
  - плакат (самостоятельно подготовленный), на котором указаны контакты центров, где можно пройти тест на антитела к ВИЧ (плакат повесьте в доступном, но немного уединенном месте).

<sup>8</sup> Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» (п. 8.4).

**Инструкции:**

1. поприветствуйте участников и предложите тест для индивидуального заполнения.
2. Скажите о том, что этот тест поможет самостоятельно оценить собственные риски инфицирования ВИЧ и принять собственное решение о дальнейших действиях, например, пройти добровольное тестирование на ВИЧ.
3. Обратите внимание участников на плакат, где указаны координаты центров, куда можно обратиться и пройти тестирование на ВИЧ.
4. Раздайте участникам по одному экземпляру бланка и ручки (карандаши).
5. Зачитайте инструкцию к тесту вслух и обратите внимание на то, что каждый участник может ознакомиться с ней в своем бланке теста.
6. Как только вы заметите, что подавляющее большинство участников заполнили тест, привлечите внимание всех и скажите, что сейчас вы будете сообщать результаты теста несколько раз.
7. Четко и по несколько раз зачитайте результаты теста. Каждый участник самостоятельно подводит итоги.
8. Предложите участникам задать вопросы, которые им хотелось бы задать, или высказать впечатления от проведенной работы.
9. Обратите внимание, насколько важно оценивать риски с тем, чтобы предупреждать угрозы распространения эпидемии.



**Бланк теста**  
«Оцените личные риски»

Вам потребуется: лист бумаги, карандаш и несколько минут свободного времени. Каждый утвердительный ответ следует отметить точкой напротив вопроса.

*Были ли у вас когда-нибудь сексуальные контакты?*

*Было ли у вас когда-нибудь венерическое заболевание (хламидиоз, гонорея, сифилис)?*

*Были ли вы когда-нибудь настолько пьяны, что не помните, вступали ли в то время в половой контакт или нет?*

*Лечились ли вы когда-нибудь от инфекций, передаваемых половым путем, не обращаясь к специалистам?*

*Делали ли вам когда-нибудь переливание крови?*

*Был ли у вас когда-нибудь секс без презерватива с партнером, с которым вы только что познакомились?*

*Платили ли вы когда-нибудь деньги за секс?*

*Были ли у вашего супруга/супруги сексуальные отношения с другими партнерами?*

*Обостряется ли ваше сексуальное влечение после приема алкоголя?*

*Связана ли ваша работа с необходимостью регулярно выезжать из дома и находиться вдали от супруга/супруги (постоянного партнера)?*

**Результаты теста:**

подсчитайте общее количество утвердительных ответов.

**8–10 ответов – крайне высокий риск.**

Вам следует подумать о том, чтобы пройти тест на антитела к ВИЧ.

**4–7 ответов – высокая степень риска.**

Вы должны всерьез задуматься о том, чтобы чаще пользоваться презервативом, изменить свое поведение и пройти тест на антитела к ВИЧ.

**0–3 ответа – низкая степень риска.**

У вас умеренный уровень риска, но все же он присутствует.

**Советы ведущему:**

Участие работников в тестировании должно проходить на добровольной основе. При необходимости нужно дать возможность участникам забрать тест с собой, чтобы пройти его позже либо в других условиях. В этом случае предложите подойти к вам за результатами теста, обратив внимание на плакат с координатами центров, сказав о том, что вы вывесите его в доступном, но уединенном месте.

## ЗАНЯТИЕ 8. «УЗНАЙ СВОЙ ВИЧ-СТАТУС»

<b>Продолжительность:</b>	25 минут
<b>Размер группы:</b>	20 человек
<b>Подготовка к занятию:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• пригласить эксперта из Центра по борьбе со СПИДом для проведения ролевой игры «Как пройти ДКТ (добровольное консультирование и тестирование)?»;</li><li>• флипчарт, блокнот для флипчарта;</li><li>• буклеты или рукописный плакат с координатами центров, куда можно обратиться за ДКТ.</li></ul>
<b>Инструкции:</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. На флипчарте напишите заголовок «Зачем человеку знать ВИЧ-статус?»</li><li>2. Предложите участникам ответить на этот вопрос, высказывая все идеи, которые им приходят на ум. Скажите участникам, что любая идея приветствуется, даже самая утопичная!</li><li>3. Записывайте на общий плакат каждую идею, уточняя ее.</li><li>4. Прочитайте весь список идей.</li><li>5. Разъясните, насколько важно пройти тестирование на ВИЧ, чтобы начать действовать! Пройти тестирование – это значит: взять обязательство заботиться о своем здоровье и здоровье близких людей. Тестирование позволяет оценить состояние собственного здоровья и выбрать способы его укрепления, снизить риски инфицирования и повысить качество собственной жизни.</li><li>6. Предложите работникам принять участие в ролевой игре «Как пройти тестирование?» Выбирается один доброволец, который будет проходить ДКТ. Эксперт проводит прием обращающегося, демонстрируя возможные способы консультирования и тестирования.</li><li>7. По завершении ролевой игры задайте вопросы:<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Какие у вас возникли впечатления?</i></li><li>• <i>Было ли что-то непонятное в процедуре ДКТ? Есть ли у вас вопросы относительно процедуры?</i></li><li>• <i>Соответствует ли ДКТ вашим представлениям или опыту?</i></li><li>• <i>Как и где можно получить качественную услугу по ДКТ?</i></li><li>• <i>Хотели бы вы пройти тестирование на ВИЧ?</i></li></ul></li></ol>
<b>Советы ведущему:</b>	Вполне возможно, что по окончании занятия появятся индивидуальные вопросы, поэтому необходимо предварительно рассчитать соб-



ственное время и предупредить об этом эксперта. Главное, не начать консультировать, а договориться о дате, месте и времени консультаций со специалистами. В ситуации, когда появляются несколько человек, проявивших желание получить индивидуальную консультацию, помогают раздаточные материалы с указанием координат соответствующих учреждений местного значения<sup>9</sup>.

#### IV СЕССИЯ: Я И ДРУГИЕ: ОТНОШЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ, ВОПРОСЫ СТИГМЫ И ДИСКРИМИНАЦИИ В СВЯЗИ С ВИЧ

##### ЦЕЛЬ IV СЕССИИ:

Содействовать тому, чтобы участники признали проблему («Меня это тоже касается!»), познакомились с тем, как живут люди с ВИЧ, как можно улучшить качество жизни с ВИЧ.

##### ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ:

- участники проявляют сопереживание к людям, живущим с ВИЧ;
- участники открыто говорят о собственных опасениях в отношении негативных последствий стигмы и дискриминации ВИЧ-инфицированных сослуживцев.

Можно организовать кампанию (акцию), посвященную Всемирному дню борьбы со СПИДом (1 декабря), в программе которой предоставить возможность каждому работнику дать обещание по недопущению стигмы и дискриминации в своем трудовом коллективе.

Этот этап включает:

**Занятие 9.** «Автограф»

**Занятие 10.** «Я не такой, как все!»

**Занятие 11.** «Открытая история» (встреча с ЛЖВ)

#### ЗАНЯТИЕ 9. «АВТОГРАФ»

*Эта игра позволит продемонстрировать быстрое распространение ВИЧ-инфекции и поможет участникам признать проблему ВИЧ/СПИДа.*

**Продолжительность:** 7–10 минут

**Размер группы:** любой

##### Подготовка к занятию:

- листы писчей бумаги (по количеству участников), на обратной стороне некоторых поставлены значки (\* – вирус гепатита С; \*\* – инфекции, передаваемые половым путем; V – ВИЧ-инфекция);
- ручки или фломастеры (по количеству участников);
- помещение для свободного передвижения участников;

<sup>9</sup> Пример плаката по ДКТ на сайте: [http://www.spidtrud.ru/informational/detail.php?SECTION\\_ID=271&ELEMENT\\_ID=2092](http://www.spidtrud.ru/informational/detail.php?SECTION_ID=271&ELEMENT_ID=2092)

### Инструкции:

1. Попросите участников встать в круг.
2. Предложите каждому участнику лист и ручку для того, чтобы собрать автографы у присутствующих людей и дать свой автограф, если к нему обратятся.
3. Попросите участников взаимодействовать непринужденно, свободно перемещаясь, разговаривая друг с другом.
4. Побуждайте участников собрать как можно больше автографов.
5. Как только вы заметили, что большинство участников обменялись автографами, предложите заканчивать и возвращаться в круг.
6. Предложите участникам перевернуть свои листы и сделать шаг в круг тому участнику, у которого на обратной стороне его листка «\*».
7. Затем предложите выйти в круг всем тем, кто взаимодействовал с ним, оставив свой автограф.
8. Сообщите, что знак «\*» означает наличие в организме человека вируса гепатита С.
9. Затем предложите выйти человеку, который имеет на обратной стороне своего листка знак «\* \*», а также выйти в круг тем, кто взаимодействовал с ним, обменявшись автографами. Сообщите, что этот знак означает наличие в организме человека инфекции, передаваемой половым путем.
10. Наконец, предложите выйти тому участнику, у которого на обратной стороне листка изображена буква «V», и всем тем участникам, кто обменивался автографами с ним. Сообщите, что «V» – наличие в организме человека ВИЧ-инфекции.
11. По окончании упражнения становится очевидным, что большинство, а может быть, и все участники оказались в кругу, то есть «в проблеме».

### Советы ведущему:

Как только игра будет закончена, спросите участников о том, что происходило, что в процессе взаимодействия делал каждый из них, как это было эмоционально окрашено? Скажите о том, что так же тихо и незаметно каждый день в приятной обстановке в обществе происходит распространение ВИЧ-инфекции<sup>10</sup>. Люди встречаются, проводят вместе время, любят друг друга и часто не задумываются о том, что кто-то может быть инфицирован. Обратите внимание на то, что это упражнение наглядно демонстрирует, что один человек может стать причиной эпидемии. Каким бы печальным ни было окончание этого

<sup>10</sup> По данным ЮНЭЙДС, ежедневно в мире инфицируется ВИЧ 15 тыс. человек.



занятия, нужно закончить оптимистично: «ВИЧ касается каждого, и каждый может сделать свой вклад, чтобы противодействовать эпидемии, оценив личные риски и начав менять собственное поведение».

## ЗАНЯТИЕ 10. «Я НЕ ТАКОЙ, КАК ВСЕ!»

*Это занятие показывает картину мира, в котором есть люди, составляющие **изолированное** меньшинство, иногда по не зависящим от них обстоятельствам, которые имеют свои чувства, эмоциональные переживания.*

### Продолжительность:

5 минут

### Размер группы:

10 человек и более

### Подготовка к занятию:

- стикеры (цветные бумажки с липким краем) – по количеству участников<sup>11</sup>;
- помещение для свободного передвижения участников.

### Инструкции:

1. Прикрепите на спину каждому участнику стикер одного из трех цветов и скажите, что разговаривать после этого запрещено.
2. Выберите (заранее!) одного из членов группы, кому прикрепите стикер другого цвета, которого нет у остальных участников.
3. Предложите участникам объединиться в группы по цветам стикеров, при этом не говоря ни слова.
4. Завершите занятие после того, как группы объединились, и попросите показать явную границу между каждой группой. При этом акцентируйте внимание всех участников на человеке, который оказался в одиночестве.
5. Как только появится четкая картина разделения, поблагодарите участников и предложите обсудить все то, что происходило, обменяться впечатлениями.

### Советы ведущему:

Обязательно предоставьте слово человеку, который оказался в изоляции. Как показывает опыт, занятие вызывает бурю разнообразных эмоций: раздражение, агрессию, поддержку, антагонизм, жалость, сострадание, растерянность, беспокойство и т.п. Поэтому нужно подчеркнуть и назвать эти эмоции. Задайте вопросы:

- Что почувствовали участники во время этого занятия?
- Трудно ли было находиться в ситуации разделения и стать очевидцем изоляции другого?
- Попытался ли кто-то не следовать заданию, изменить ситуацию?
- Имеют ли место подобные ситуации в реальности, и с чем они могут быть связаны?

<sup>11</sup> Стикеры должны быть трех цветов, а один стикер – другого цвета – должен отличаться от всех.

### ЗАНЯТИЕ 11. «ОТКРЫТАЯ ИСТОРИЯ» (встреча с ЛЖВ)

<b>Продолжительность:</b>	40–50 минут
<b>Размер группы:</b>	любой
<b>Подготовка к занятию:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• стулья установлены полукругом, два стула для выступающих (для приглашенного гостя и для ведущего занятия);</li><li>• заранее соберите вопросы, которые хотели бы задать участники;</li><li>• составьте перечень вопросов, сообщите о них ЛЖВ, приглашенному на занятие.</li></ul>
<b>Инструкции:</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Предложите тему обсуждения «Наши действия, которые могут помочь интеграции ВИЧ-инфицированных людей в трудовых коллективах».</li><li>2. Представьте приглашенного ВИЧ-инфицированного человека с точки зрения его компетентности в интересующей участников области. И предоставьте слово для представления самому приглашенному.</li><li>3. Предложите участникам кратко представиться по следующей схеме: назвать имя, сколько занимается проблемой ВИЧ/СПИДа, что ожидает от встречи. Представьтесь первым.</li><li>4. Предложите правила работы в группе: говорить по очереди (правило поднятой руки); говорить от своего имени; доброжелательный настрой; право задавать вопрос; право отказаться отвечать на заданный вопрос.</li></ol>
<b>Советы ведущему:</b>	Перед организацией этого занятия необходимо предупредить участников о том, что в нем будет принимать участие человек, живущий с ВИЧ. Участники смогут заранее подготовить вопросы с тем, чтобы обсуждение носило открытый характер. Наряду с этим в занятии примут участие те работники, которые в какой-то степени готовы к открытому диалогу и активному общению.





## V СЕССИЯ: ЧТО Я МОГУ СДЕЛАТЬ НА РАБОТЕ

- *Как я смогу помочь коллегам узнать больше о ВИЧ?*
- *Как я смогу помочь коллегам создать доброжелательную атмосферу в коллективе?*

### ЦЕЛЬ V СЕССИИ:

Способствовать развитию атмосферы терпимости и доброжелательной обстановки в трудовом коллективе.

### ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ:

- участники спланировали собственные и совместные действия по недопущению стигмы и дискриминации на рабочем месте;
- участники подготовили проект плана совместных действий в коллективе по недопущению стигмы и дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Этот этап включает занятия, которые помогают продумать стратегию профилактики в трудовых коллективах:

**Занятие 12.** «Что необходимо сделать?»

**Занятие 13.** «Разработка проекта плана»

Помимо занятий ведущий может предложить работникам ознакомиться с опытом других предприятий, ознакомиться с программами и действиями организаций по противодействию ВИЧ/СПИДу на рабочем месте. Примеры таких программ и опыта можно найти на сайтах: [www.spidtrud.ru](http://www.spidtrud.ru); [www.gbсimpact.ru](http://www.gbсimpact.ru); [www.hivpolicy.ru](http://www.hivpolicy.ru)

## ЗАНЯТИЕ 12. «ЧТО НЕОБХОДИМО СДЕЛАТЬ?»

**Продолжительность:** 30 минут

**Размер группы:** любой

**Подготовка к занятию:**

- столы по количеству групп (оптимальный состав группы пять человек), стулья по количеству человек;
- листы писчей бумаги, карандаши (ручки) – по количеству человек;
- флипчарт, блокнот для флипчарта;
- маркеры на каждую группу (по 2 шт. разного цвета для выделения разных мероприятий).

**Инструкции:**

1. Предложите участникам подумать о собственных действиях по снижению стигмы и дискриминации в трудовом коллективе; самостоятельно ответить на вопрос «Что лично я сделаю “завтра”?» и записать на листок не менее трех своих действий.
2. Когда участники выполнят предыдущее задание, попросите их объединиться в группы (3–5 человек) и сесть вокруг столов.

3. Предложите обсудить в группах вопрос «Что мы вместе сможем сделать?» и подготовить презентацию в виде плаката «Наши совместные действия».
4. Дайте возможность каждой группе выступить с презентацией.

**Советы ведущему:**

Вполне возможно, что некоторым группам понадобится ваша помощь в формулировании своих идей или вдохновения для выполнения этих заданий. Поэтому можно предварительно подготовиться, обратившись к разделам 6 и 7 «Свода практических правил МОТ».

**ЗАНЯТИЕ 13. «РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА ПЛАНА»****Продолжительность:**

30 минут

**Размер группы:**

любой

**Подготовка к занятию:**

- столы по количеству групп (оптимальный состав группы пять человек), стулья по количеству человек;
- пакет документов, которые могут быть основанием для планирования работы по снижению стигмы и дискриминации в трудовых коллективах;
- флипчарт, блокнот для флипчарта;
- плакаты с таблицей (на каждую группу по 1 экз.);
- маркеры на каждую группу (по 2 шт. разного цвета для выделения разных мероприятий);
- «Свод практических правил МОТ» (по 1 экз. на группу).

**Инструкции:**

1. Предложите участникам объединиться в небольшие группы (3–5 человек) и расположиться такой группой вокруг стола.
2. Дайте каждой группе задание разработать проект плана совместных действий по развитию толерантности в коллективе. План должен включать следующие пункты: какое действие/мероприятие планируется (что?); кто будет ответственный за проведение (кто?); сроки проведения (когда?); в какой форме будет проводиться оценка (как?).
3. Предложите участникам во время составления плана обратиться к разделу 7 «Свода практических правил МОТ».
4. Скажите участникам, что подготовить презентацию плана нужно в виде таблицы. Обратите внимание участников на то, что заполнять таблицу нужно печатными буквами (крупно), чтобы слушатели смогли ее прочесть на расстоянии.

Форма таблицы:

Что?	Кто?	Когда?	Как?



**Советы ведущему:**

5. Организуйте презентации групп. Предложите остальным группам задавать уточняющие вопросы.

Перед тем как готовить это занятие, важно собрать информацию об имеющихся ресурсах (включая внутренние документы, решения) в отношении проведения программы просвещения на данном предприятии.

Необходимым условием для проведения такого занятия является решение руководителя о принятии и реализации плана совместных действий в трудовых коллективах.

## Заключение

*«Устранение негативного отношения и дискриминации в сфере труда в связи с ВИЧ/СПИДом означает сохранение достойного отношения к труду, уважение достоинства самих трудящихся. Политика и стратегия, направленные на профилактику и лечение, содействуют сохранению рабочей силы: они должны охватывать всех трудящихся, где бы они ни работали, в том числе в неформальном секторе и сельском хозяйстве. Сохраняя рабочую силу, мы сохраняем семью, общество и экономику» (Из заявления Хуана Сомавия, Генерального директора МОТ, по случаю Всемирного дня борьбы со СПИДом, 1 декабря 2009 года).*

Проявление нетерпимости в трудовых коллективах – это не очевидная и пока не признаваемая в широком смысле проблема. В настоящий момент российское общество не готово к созданию возможностей для ЛЖВ открыто жить и работать. В итоге они лишаются возможности полноценно участвовать в жизни общества вследствие бедности, дискриминации, отсутствия элементарных профессиональных навыков и доступа к образованию в процессе жизни. Возникает целый ряд препятствий на пути устройства на работу, получения образования и каких-либо источников дохода.

Если мы не признаем, что работа по снижению стигмы и дискриминации является важнейшим аспектом в противодействии эпидемии, то количество случаев инфицирования будет расти, а мы продолжим жить во власти страхов и предрассудков.

Мы надеемся, что данное руководство станет полезным инструментом при организации образовательных и информационных занятий для широкого круга лиц, в том числе при проведении просветительских мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа в трудовых коллективах.



## Глоссарий

<b>Антитела к ВИЧ</b>	белковые соединения, которые организм вырабатывает в ответ на вирус, чтобы уничтожить его или нейтрализовать злокачественные клетки
<b>АРВТ</b>	антиретровирусная терапия. Назначается по медицинским показаниям ВИЧ-инфицированным людям, у которых значительно снижается иммунитет
<b>АРВП</b>	антиретровирусные препараты, повышающие сопротивляемость организма инфекциям и онкологическим заболеваниям
<b>Безопасный секс</b>	секс, являющийся на 100 % безопасным с точки зрения передачи ВИЧ (оба партнера знают, что они имеют отрицательный серологический ВИЧ-статус, и ни один из них не находится в периоде «окна» между моментом контакта с источником ВИЧ и моментом появления антител к ВИЧ, которые можно обнаружить с помощью теста на ВИЧ). В других обстоятельствах уменьшение числа сексуальных партнеров и правильное и постоянное использование мужских или женских презервативов снижает риск передачи ВИЧ. Термин « <i>более безопасный секс</i> » точнее отражает идею о возможности выбора поведения для снижения или минимизации риска. Предпочтительно употреблять термин « <i>более безопасный секс</i> », поскольку термин « <i>безопасный секс</i> » подразумевает полную безопасность
<b>Вертикальная передача</b>	передача ВИЧ от матери плоду или младенцу во время беременности или родов
<b>ВИЧ</b>	вирус иммунодефицита человека, ослабляющий иммунную систему и в конечном итоге приводящий к СПИДу
<b>ВИЧ-статус</b>	реакция на тесты к вирусу ВИЧ у людей. <i>Отрицательный ВИЧ-статус</i> характеризуется отсутствием антител к ВИЧ по результатам анализа на антитела к ВИЧ. <i>Положительный (позитивный) ВИЧ-статус</i> – статус при положительной реакции на анализ – говорит о наличии ВИЧ-инфекции в организме человека
<b>ВОЗ</b>	Всемирная организация здравоохранения ( <a href="http://www.who.int/en">www.who.int/en</a> )
<b>Всемирный банк</b>	мандат Всемирного банка включает снижение уровня нищеты и улучшение качества жизни. Всемирный банк уделяет особое внимание проблеме СПИДа в рамках своей повестки дня по вопросам развития ( <a href="http://www.worldbank.org">www.worldbank.org</a> )
<b>Всеобщие меры предосторожности</b>	простые меры по защите от инфекции, призванные свести к минимуму риск контакта с ВИЧ. Речь идет, в частности, об использовании

перчаток, защитной одежды и очков (а также масок, если существует риск разбрызгивания), которые позволяют избежать контакта с тканями, кровью и другими жидкими субстанциями организма человека

#### Всеобщий доступ

обычно используют термин «*стремиться к реализации цели обеспечения всеобщего доступа*» к профилактике, лечению, уходу и поддержке в связи с ВИЧ. Эта инициатива изложена в Политической декларации по ВИЧ/СПИДу 2006 года

#### Глобальный фонд

создан в 2002 году для борьбы со СПИДом, туберкулезом и малярией. Представляет собой независимое частно-государственное партнерство. Это самый крупный глобальный фонд в области здравоохранения. К настоящему времени утверждено финансирование более 572 программ в 140 странах на сумму 15,6 млрд долл. США. Цель Глобального фонда – привлечение, управление и выделение дополнительных ресурсов для предотвращения распространения ВИЧ, туберкулеза и малярии, а также содействия снижению уровня нищеты в рамках Целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия ([www.globalfundatm.org](http://www.globalfundatm.org))

#### Дискриминация

нарушение прав, определенных национальным законодательством, по какому-либо признаку, статусу, например, в связи с приписываемым ВИЧ-статусом и на основании определенной сексуальной ориентации

#### ИППП

инфекции, передаваемые половым путем, распространяются в результате передачи микроорганизмов от человека человеку во время полового контакта. Помимо «традиционных» ИППП (сифилиса и гонореи) спектр ИППП в настоящее время включает ВИЧ, который вызывает СПИД; хламидиоз (*Chlamydia trachomatis*); вирус папилломы человека (ВПЧ), который может вызвать рак шейки матки или ануса; герпес половых органов; шанкр; микоплазмоз половых органов; гепатит В; трихомоноз; кишечные инфекции и эктопаразитарные заболевания (например, заболевания, вызываемые микроорганизмами, живущими вне организма хозяина). Сложность и число инфекций, передающихся половым путем, резко увеличились с 1980-х годов; в настоящее время в этой категории распознают более 20 микроорганизмов и синдромов

#### Клетки CD4

клетки иммунной системы, играющие ключевую роль в борьбе иммунной системы с инфекциями. ВИЧ разрушает эти клетки, ослабляя способность иммунной системы противостоять инфекциям. У человека с отрицательным ВИЧ-статусом число клеток CD4 в 1 мл крови обычно составляет от 600 до 1200; у больного СПИДом – как правило, ниже 200

#### Коммерческий секс (секс-бизнес) ЛЖВ

продажа сексуальных услуг

люди, живущие с ВИЧ. Следует избегать выражения «*люди, живущие с ВИЧ и СПИДом*» и сокращения ЛЖВС. Говоря о людях, живущих с ВИЧ, предпочтительно избегать определенных терминов: термин



«больной СПИДом» следует употреблять только в медицинском контексте (чаще всего человек, имеющий СПИД, не находится в роли пациента); термин «жертва СПИДа» или «лицо, страдающее от СПИДа» подразумевает, что конкретный человек является беспомощным и не может контролировать свою жизнь. Предпочтительно употреблять термин «люди, живущие с ВИЧ» (ЛЖВ), поскольку это отражает тот факт, что инфицированный человек может иметь хорошую и продуктивную жизнь в течение многих лет. Говорить о людях, живущих с ВИЧ, как о *невинных жертвах* (что часто используется для описания ВИЧ-положительных детей или людей, заразившихся ВИЧ в результате медицинских действий), неправильно, так как это подразумевает, что люди, инфицированные другим путем, в некоей мере заслуживают наказания. Предпочтительно употреблять термин «люди, живущие с ВИЧ» или «дети, имеющие ВИЧ»

#### **МСМ**

мужчины, имеющие половые контакты с мужчинами. *Следует избегать употребления выражения «мужчины-геи», это создает стигму*

#### **МОТ**

Международная организация труда. Специализированное учреждение ООН, международная организация, занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений. На 2009 год участниками МОТ являются 182 государства. С 1920 года штаб-квартира Организации – Международное бюро труда – находится в Женеве. В Москве располагается офис Субрегионального бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии ([www.ilo.org](http://www.ilo.org))

#### **Опportunистические инфекции**

заболевания, вызываемые различными микроорганизмами, некоторые из которых обычно не вызывают заболевания у людей, имеющих здоровую иммунную систему. Люди, живущие с продвинутой ВИЧ-инфекцией, могут страдать от оппортунистических инфекций легких, головного мозга, глаз и других органов. Оппортунистические заболевания, распространенные у людей, имеющих диагноз «СПИД», включают пневмонию (*Pneumocystis carinii*), криптоспоридию, гистоплазмоз, другие паразитные, вирусные и грибковые инфекции, а также некоторые виды рака

#### **Пандемия**

заболевание, распространенное по всей стране, континенту или всему миру. Термин «пандемия» предпочтительно использовать для обозначения глобального заболевания, а термин «эпидемия» – для обозначения заболевания на национальном или региональном уровне. Для упрощения ЮНЭЙДС часто использует термин «эпидемия», см. ЭПИДЕМИЯ

#### **ПИН**

потребители инъекционных наркотиков. Этот термин является предпочтительным по сравнению с терминами «наркозависимые» или «наркоманы», которые считаются уничижительными и иногда приводят к отчуждению, вместо того чтобы создавать доверие и уважение, что необходимо при общении с людьми, употребляющими инъекционные наркотики

<b>ПМР</b>	передача ВИЧ-инфекции от матери ребенку
<b>Представители работников</b>	в соответствии с Конвенцией МОТ 1971 года о представителях трудящихся (№ 135), это лица, признанные таковыми национальным законодательством или существующей практикой, а именно: а) представители профессиональных союзов, а именно представители, назначенные или избранные профессиональными союзами или членами профсоюзов; или б) выборные представители, а именно представители, свободно избранные трудящимися предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или правил или коллективных договоров, и функции которых не включают деятельности, которая признана в качестве исключительной прерогативы профессиональных союзов в соответствующей стране
<b>ПРООН</b>	Программа развития Организации Объединенных Наций ( <a href="http://www.undp.org">www.undp.org</a> )
<b>Работник секс-бизнеса</b>	работник, который продает сексуальные услуги
<b>Работодатель</b>	лицо или организация, нанимающая работников в соответствии с письменным или устным трудовым договором (контрактом), определяющим права и обязанности сторон согласно национальному законодательству и правоприменительной практике. Работодателями могут быть правительства, государственные органы власти, частные предприятия и лица
<b>Распространенность ВИЧ-инфекции</b>	обозначает долю лиц, инфицированных ВИЧ, в численности населения на определенный момент времени; обычно выражается в процентах
<b>Серологический статус</b>	присутствие/отсутствие антител в крови. Зачастую этот термин используется для обозначения статуса наличия антител к ВИЧ
<b>Скрининг</b>	процедура установления ВИЧ-статуса – прямая (тестирование на ВИЧ) или косвенная (оценка рискованных моделей поведения, например, употребление наркотиков, а также с помощью опросов о проведенных ранее анализах и лечении)
<b>Социальная стигматизация</b>	формирование стереотипов. Усугубляет социальное неравенство. Одни группы перед другими чувствуют свое превосходство
<b>Социальный диалог</b>	социальный диалог включает все виды переговоров, консультаций и обмена информацией между правительством, работодателями и работниками, а также их представителями. Социальный диалог может осуществляться на трехсторонней основе, когда правительство выступает его официальной стороной. Он также бывает двухсторонним, когда диалог ведут работодатели и работники или их представители. Основная цель социального диалога – способствовать достижению консенсуса и налаживанию сотрудничества между правительством и социальными партнерами в сфере труда для достижения общих задач





## СПИД

синдром приобретенного иммунодефицита; наиболее тяжелое проявление инфекции, вызванной вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ). Синдром представляет собой совокупность медицинских симптомов, включая ряд сопутствующих инфекций и онкологических заболеваний. В настоящее время вакцина от СПИДа отсутствует. Однако лечение антиретровирусными препаратами (АРВП) позволяет укрепить иммунную систему и усилить сопротивление организма инфекциям и онкологическим заболеваниям

## Стигма

клеймо, отметина, пятно, позор, осуждение

## Стратегии профилактики ВВП

*воздерживайся* от проникающих половых контактов (также относится к более позднему началу половой жизни); храни *верность* (сокращай число партнеров или вступай в половые контакты только с одним партнером); постоянно используй *презерватив* (постоянно и правильно используй презервативы)

## Тестирование

обследование на ВИЧ и консультации играют важнейшую роль в деле профилактики и лечения заболевания. В обследовании на ВИЧ следует соблюдать принцип добровольности и конфиденциальности

## Трипартизм

данный термин означает равное участие и представительство правительств, организаций работодателей и работников в органах МОТ на национальном и отраслевом уровнях, а также на уровне предприятий

## УВКБ ООН

Управление Верховного комиссара ООН по делам беженцев ([www.unhcr.org](http://www.unhcr.org))

## Уязвимые группы

основные группы населения, которым грозит повышенный риск (основные с точки зрения динамики развития эпидемии и осуществления мер в ответ на эпидемию)

## Эмпатия

способность поставить себя на место другого человека; сопереживание, сочувствие к другому человеку

## Эпидемия

возникновение в данной человеческой популяции (в данном географическом районе, населенном месте или учреждении; или в пределах определенного возраста или пола, например, дети или женщины региона) в течение данного периода времени случаев заболевания, число которых явно превышает ожидаемый в нормальных условиях уровень. Определение эпидемии является субъективным и отчасти зависит от того, что подразумевается под понятием «ожидаемый». Эпидемия может ограничиваться одной местностью (вспышка), быть более общей (эпидемия) или глобальной (пандемия). Обычные заболевания, которые отмечаются постоянно, но на относительно высоком уровне среди населения, называют «эндемическими». Хорошо известными примерами эпидемий являются чума в средневековой Европе, известная как «черная смерть», пандемия гриппа 1918–1919 годов и нынешняя эпидемия ВИЧ, которую все чаще описывают как пандемию

<b>ЮНЭЙДС</b>	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу ( <a href="http://www.unaids.org/ru">www.unaids.org/ru</a> )
<b>ЮНЕСКО</b>	специализированное агентство Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры ( <a href="http://www.unesco.org">www.unesco.org</a> )
<b>ЮНОДК</b>	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности ( <a href="http://www.unodc.org/odccp/index.html">www.unodc.org/odccp/index.html</a> )
<b>ЮНФПА</b>	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения ( <a href="http://www.unfpa.org">www.unfpa.org</a> )
<b>ЮНИСЕФ</b>	Детский фонд Организации Объединенных Наций ( <a href="http://www.unicef.org">www.unicef.org</a> )

При подготовке использованы материалы МОТ и ЮНЭЙДС.



## Полезные источники

Актуальная тема. Борьба и профилактика ВИЧ/СПИДа. *Раздел на сайте Конфедерации труда России* (<http://www.ktr.su/news/actual-115>).

Виртуальный ресурсный центр «Просвещение по вопросам ВИЧ/СПИДа в сфере труда» ([www.spidtrud.ru](http://www.spidtrud.ru)).

ВИЧ/СПИД: это ваше дело. *ЮНЭЙДС. 2003* ([http://data.unaids.org/Publications/IRC-pub06/JC1008-Business\\_ru.pdf](http://data.unaids.org/Publications/IRC-pub06/JC1008-Business_ru.pdf)).

Внедрение «Свода практических правил МОТ по вопросу “ВИЧ/СПИД и сфера труда”»: Учебное пособие. МОТ, 2006 ([http://ilo.ru/aids/in\\_ru.htm](http://ilo.ru/aids/in_ru.htm)).

Глобальный фонд для борьбы со СПИДом, туберкулезом и малярией (веб-сайт фонда: [www.globalfundatm.org](http://www.globalfundatm.org)).

Декларация лидеров «Группы восьми»: Ответственное руководство в интересах обеспечения устойчивого развития. Раздел: «Улучшение состояния здравоохранения в мире». 8 июля 2009 г. Италия, Аквила ([www.kremlin.ru](http://www.kremlin.ru)).

Жизнь с ВИЧ в странах Восточной Европы и СНГ. Последствия социальной изоляции. *Региональный доклад о человеческом развитии, посвященный проблеме ВИЧ/СПИДа в странах Восточной Европы и СНГ. ПРООН. 2008. С. 29* (<http://www.undp.ru/index.phtml?iso=RU&lid=2&cmd=publications1&id=81>).

Краткий документ по вопросам политики: *ВИЧ и международная трудовая миграция. МОТ/МОМ/ЮНЭЙДС. 2008* ([http://data.unaids.org/pub/Report/2008/jc1589\\_policy\\_brief\\_labour\\_long\\_ru.pdf](http://data.unaids.org/pub/Report/2008/jc1589_policy_brief_labour_long_ru.pdf)).

Концептуальная основа и основополагающие принципы деятельности. *Стигма и дискриминация в связи с ВИЧ/СПИДом. ЮНЭЙДС. Всемирная кампания против СПИДа. 2002–2003 гг.* (<http://www.un.org/russian/events/aids/concept.htm>).

Материалы по противодействию ВИЧ/СПИДу в сфере труда (<http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/index.htm>):

Программа противодействия ВИЧ/СПИДу на рабочем месте: основные положения (PDF, 1,9 Mb);

Противодействие ВИЧ/СПИДу на рабочих местах: Информационный листок 1 (PDF, 1,5 Mb);

Противодействие ВИЧ/СПИДу на рабочих местах: Информационный листок 2 (PDF, 1,2 Mb);

Противодействие ВИЧ/СПИДу на рабочих местах: Информационный листок 3 (PDF, 1,3 Mb);

Противодействие ВИЧ/СПИДу на рабочих местах: Информационный листок 4 (PDF, 1,4 Mb);

Противодействие ВИЧ/СПИДу на рабочих местах: Информационный листок 5 (PDF, 1,3 Mb);

Противодействие ВИЧ/СПИДу на рабочих местах: Информационный листок 6 (PDF, 1,4 Mb);

10 Основных принципов «Свода практических правил МОТ по вопросу “ВИЧ/СПИД и сфера труда”» (PDF, 924 Kb);

«Узнай свой статус» (брошюра) (PDF, 329 Kb);

Угроза ВИЧ/СПИДа: оценка уровня информированности и готовности работодателей (объединений и руководителей предприятий) противостоять данной угрозе: Социологическое исследование (1-й этап). МОТ, 2007. ISBN 978-92-2-420086-1 web (PDF, 300 Kb);

Угроза ВИЧ/СПИД: оценка уровня информированности и готовности работодателей (объединений и руководителей предприятий) противостоять данной угрозе: Подготовка 2-го этапа социологического исследования. МОТ, 2007. ISBN 978-92-2-420088-5 web (PDF, 830 Kb);

«ВИЧ/СПИД: руководство для инспекторов труда». МОТ, 2007. ISBN 978-92-2-417134-5 print и 978-92-2-417135 -2 web (PDF, 500 Kb);

ВИЧ/СПИД и сфера труда в странах Восточной Европы и Центральной Азии. По материалам встречи экспертов «Обмен опытом по внедрению проблематики ВИЧ/СПИДа в сферу труда в странах Восточной Европы и Центральной Азии». МОТ, 2006. ISBN 92-2-018753-1 и 978-92-2-0187543-1 web (PDF, 590 Kb);

Международная организация труда/Всемирная организация здравоохранения: Совместные рекомендации для служб здравоохранения по проблеме ВИЧ/СПИДа. МОТ/ВОЗ, 2005. ISBN 92-2-417554-6 web (PDF, 790 Kb);

Руководство для предприятий транспортного комплекса. Приложение к Своду практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/



СПИД и сфера труда». МОТ, 2006. ISBN 92-2-418181-5 и 978-92-418101-6 web (PDF, 320 Kb);

Декларация о приверженности делу борьбы с ВИЧ/СПИДом «Глобальный кризис – глобальные действия» (PDF, 340 Kb);

Резолюция МОТ по проблемам ВИЧ/СПИДа и сферы труда (PDF, 100 Kb);

Сотрудничество государств – участников СНГ в области борьбы с ВИЧ-инфекцией (PDF, 100 Kb);

Рабочий документ № 1: Значение ВИЧ/СПИДа для рынка труда и занятости. Франклин Лиск. 2002 (PDF, 500 Kb).

Раздел «СПИД и сфера труда» на сайте КСОРР (*Координационный совет объединения работодателей России*) (<http://www.ksorr.ru/rus/spid.html>).

Ресурсный центр по изучению политики в сфере ВИЧ/СПИДа (<http://hivpolicy.ru/>).

Р. Паркер, П. Эгглтон. Стигма и дискриминация в связи с ВИЧ/СПИД: *Концептуальные рамки и практические выводы*. Журнал «Социальные науки и медицина». 57: 13–24, 2003 [*HIV and AIDS-related stigma and discrimination: a conceptual framework and implications for action. Social Science and Medicine*] ([http://data.unaids.org/publications/irc-pub06/jc999-hrviolations\\_ru.pdf](http://data.unaids.org/publications/irc-pub06/jc999-hrviolations_ru.pdf)).

Руководство ЮНЭЙДС по терминологии ([http://artsandaids.ru/rus/documents/pdf/NEED\\_terminologyguide\\_ru.pdf](http://artsandaids.ru/rus/documents/pdf/NEED_terminologyguide_ru.pdf)).

Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда». Женева: МОТ, 2001 ([http://ilo.ru/index\\_ru.htm](http://ilo.ru/index_ru.htm); [www.spidtrud.ru](http://www.spidtrud.ru); офис Бюро МОТ в Москве: ул. Петровка, 15/6, офис 24, тел. +7 (495) 933-08-10).

Снижение стигмы и дискриминации в связи с ВИЧ: важная часть национальных программ по СПИДу. *Материал для участников мер в ответ на ВИЧ. ЮНЭЙДС. 2007* ([http://data.unaids.org/pub/Report/2008/jc1521\\_stigmatisation\\_ru.pdf](http://data.unaids.org/pub/Report/2008/jc1521_stigmatisation_ru.pdf)).

## Приложение 1

### Организационная структура промышленного предприятия и информационное обеспечение

Организационная структура промышленного предприятия является основой системы информационного обеспечения.

Важно понимать, по какому принципу сформирована та или иная оргструктура предприятия:

При использовании *иерархическо-бюрократического* принципа оргструктуры вся ответственность и успех будет зависеть от личных качеств менеджеров (руководителей разного уровня). Именно с этой группы сотрудников необходимо начинать мотивацию и просвещение. При этом четкая система «начальник – подчиненный» будет позволять обеспечение информацией «сверху вниз». Просвещение в неформальной обстановке необходимо переводить в блок «корпоративных мероприятий», характер которых будет меняться с чисто развлекательных на информационно-оздоровительные, культурно-просветительские, тематические. Важно выделить праздничные мероприятия в отдельный блок и не интегрировать их с указанной выше группой мероприятий.

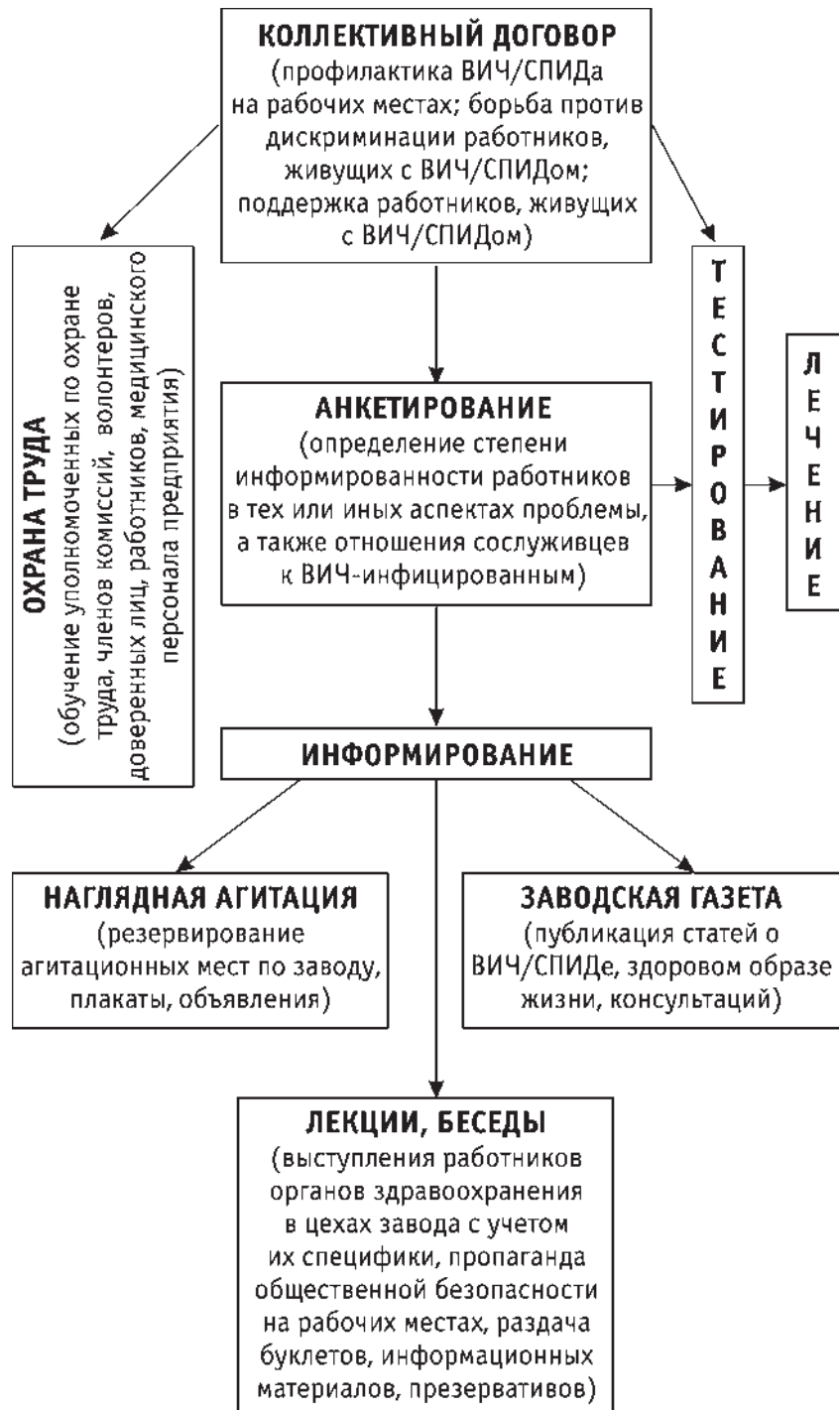
При *дивизионной структуре* построения управления предприятием высока вероятность введения института «равных консультантов», которые могут проводить просвещение по принципу «равный равному» на добровольной основе. Равные консультанты выбираются из числа работников предприятия, являющихся лидерами общественного мнения.

Методология подготовки «равных консультантов» была предложена МОТ и апробирована в проекте «Программа просвещения на рабочих местах по вопросу ВИЧ/СПИДа» (см. материалы на сайте [www.spidtrud.ru](http://www.spidtrud.ru)).



## Приложение 2

Модель противодействия распространению ВИЧ/СПИДа (на примере предприятий Волгоградской области)



## Приложение 3

### Политика предприятия по борьбе с ВИЧ/СПИДом на рабочих местах

#### Общие положения

ПРЕДПРИЯТИЕ признает серьезность ситуации с эпидемией ВИЧ/СПИДа в России и ее воздействием на рабочие места. Сотрудничая с Международной организацией труда, ПРЕДПРИЯТИЕ поддерживает национальные усилия по борьбе с распространением инфекции и сокращению последствий заболевания. ПРЕДПРИЯТИЕ выразило готовность содействовать в предотвращении распространения ВИЧ/СПИДа и сокращению негативного влияния эпидемии на персонал ПРЕДПРИЯТИЯ, членов их семей и общество путем внедрения политики и развития программ по ВИЧ/СПИДу на рабочих местах, что отражено в подписанном Меморандуме о сотрудничестве между проектом Международной организации труда «Программа просвещения на рабочих местах по вопросу ВИЧ/СПИДа» в Московской области и ПРЕДПРИЯТИЕМ.

#### Цели

Политика ПРЕДПРИЯТИЯ преследует следующие цели:

- информирование работников по вопросам ВИЧ-инфекции с тем, чтобы они принимали соответствующие меры как на рабочем месте, так и за его пределами;
- минимизация рисков инфицирования работников и членов их семей;
- создание безопасной, здоровой рабочей среды, в которой нет места стигматизации (предвзятого негативного отношения к человеку) и дискриминации;
- управление последствиями эпидемии ВИЧ/СПИДа, включая лечение, уход и поддержку ВИЧ-инфицированных работников.

ПРЕДПРИЯТИЕ признает десять ключевых принципов Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» в качестве основы для действий в данной области с учетом Политики ПРЕДПРИЯТИЯ.

#### Предотвращение/профилактика

Политика ПРЕДПРИЯТИЯ строится на том принципе, что к ВИЧ и СПИДу нужно подходить как к любому другому серьезному заболеванию. Распространение ВИЧ-инфекции может быть взято под контроль посредством изменения поведения человека.

С целью предотвращения или минимизации новых заболеваний работников и членов их семей ПРЕДПРИЯТИЕ проводит информационно-образовательные кампании, которые включают следующие компоненты:

- распространение «Политики ПРЕДПРИЯТИЯ по борьбе с ВИЧ/СПИДом на рабочих местах»;





- распространение точной медицинской информации и соответствующих информационных материалов по ВИЧ/СПИДу (ситуация в стране, как ВИЧ передается и не передается, права человека, возможности для тестирования и лечения);
- в связи с тем, что употребление алкоголя является существенным фактором, способствующим снижению самоконтроля и увеличивающим риск передачи ВИЧ-инфекции, ПРЕДПРИЯТИЕ четко заявляет о своей позиции неприятия по отношению к употреблению алкоголя на рабочих местах;
- проведение тренингов-семинаров изменения поведения в сторону снижения рисков для работников и менеджеров;
- распространение презервативов с целью практической поддержки изменения поведения.

Тренинги будут проводиться по согласованию с руководством в рабочее время, и присутствие работников и руководителей является частью их производственных обязанностей.

### Недопущение дискриминации и преследований

Следуя принципам создания достойных условий труда и соблюдения прав человека, все работники будут пользоваться защитой от дискриминации и преследований, вызванных их реальным или предполагаемым ВИЧ-статусом. При этом будет сохраняться их занятость на ПРЕДПРИЯТИИ, доступ к медицинскому страхованию, пенсионному обеспечению и другим социальным гарантиям.

ПРЕДПРИЯТИЕ будет строго придерживаться принципов недискриминации, конфиденциальности и российского трудового законодательства. ВИЧ/СПИД будет рассматриваться как любое другое серьезное и/или угрожающее жизни заболевание.

ПРЕДПРИЯТИЕ придерживается принципа *недискриминации*, который основан на признании того, что ВИЧ не передается в быту, и люди, живущие с ВИЧ, могут вести активный образ жизни на протяжении многих лет. ПРЕДПРИЯТИЕ рассматривает ВИЧ/СПИД как любое другое серьезное заболевание, не дискриминирует и не терпит дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных работников.

ПРЕДПРИЯТИЕ признает право работника на *конфиденциальность* его или ее ВИЧ-статуса. Эта информация носит частный характер, и ни при каких обстоятельствах ПРЕДПРИЯТИЕ не должно настаивать на ее разглашении. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу или для повышения в должности.

### Гендерное равенство

Программа работы по ВИЧ/СПИДу будет учитывать особенности ситуации и потребности как работников в целом, так и мужчин и женщин в отдельности – в том, что касается профилактики, ухода и социальной защиты. Признавая, что женщины более уязвимы по отношению к ВИЧ/СПИДу, чем мужчины, ПРЕДПРИЯТИЕ будет уделять особое внимание профилактике и лечению ВИЧ/СПИДа среди женщин.

### Создание благоприятной рабочей среды

ПРЕДПРИЯТИЕ обязуется создать благоприятную *безопасную и здоровую* рабочую среду для всех работников. Это обязательство основано на том утверждении, что ВИЧ/СПИД не передается при бытовых контактах и при выполнении функциональных обязанностей на рабочем месте, в то время как риск, связанный с неслучайной передачей ВИЧ, будет сведен к минимуму за счет:

- проведения соответствующего тренинга и информирования по вопросам ВИЧ/СПИДа, наличия соответствующих средств и материалов для защиты коллег от риска инфицирования ВИЧ при выполнении служебных обязанностей;
- включения информации о ВИЧ/СПИДе в проводимые на ПРЕДПРИЯТИИ тренинги по оказанию первой медицинской помощи и охране труда.

### Консультирование и тестирование

ДКТ (добровольное консультирование и тестирование) будет широко пропагандироваться среди работников ПРЕДПРИЯТИЯ, поскольку тестирование рассматривается как ключевой момент в борьбе с эпидемией. Работникам необходимо оценивать ситуации, связанные с риском ВИЧ-инфицирования, для принятия правильных решений и предотвращения дальнейшего распространения вируса. Консультирование включает до- и посттестовую консультацию.

При тестировании следует соблюдать два ключевых принципа: тестирование должно быть *добровольным*, а результаты *конфиденциальными*. Тестирование будет широко пропагандироваться, *но работников не будут заставлять проходить эту процедуру*. Доступ к возможностям проведения тестирования будет постоянным. Работникам будет предоставляться информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования. По согласованию с руководством работникам будет выделяться время для прохождения консультирования и тестирования.

ПРЕДПРИЯТИЕ отвергает тестирование в качестве необходимого условия приема на работу или продвижения по службе.

### Продолжение трудовых отношений

ПРЕДПРИЯТИЕ признает особый характер обстоятельств, связанных с ВИЧ-инфекцией. Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными или больными СПИДом, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководство ПРЕДПРИЯТИЯ обеспечит соответствующий *гибкий график работы* для работников, живущих с ВИЧ, или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполную занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим российским законодательством.



### Доступ к лечению и уходу

ПРЕДПРИЯТИЕ обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

ПРЕДПРИЯТИЕ будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

ПРЕДПРИЯТИЕ установит партнерские отношения с местным центром или кабинетом борьбы со СПИДом, которые проводят тестирование и консультирование, а также будет предоставлять информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы на местном уровне и на уровне региона.

### Партнерские отношения

Эта политика будет согласована и доведена до работников и станет достоянием гласности. Руководство ПРЕДПРИЯТИЯ также будет способствовать распространению этой политики среди местных партнеров по бизнесу, других предприятий, для заключения партнерских сделок с ними для эффективного внедрения политики и лечения ВИЧ/СПИДа.

Где это возможно, эта политика будет оказывать воздействие на членов семей сотрудников и жителей муниципального образования. ПРЕДПРИЯТИЕ будет делать все возможное для того, чтобы как можно больше людей получили пользу от профилактики и других видов деятельности, проводимых ПРЕДПРИЯТИЕМ для своих работников. Политику необходимо регулярно анализировать, пересматривать и вносить изменения и дополнения, в случае необходимости, с учетом рекомендации работников.

## Приложение 4

В текст данного приложения включены: бланк анкеты (который вы раздадите участникам занятий), а также бланк с правильными ответами (которым может воспользоваться тот, кто будет технически обрабатывать результаты анкетирования).

### Бланк анкеты на определение уровня информированности участников

(используется «до» и «после» проведения 1-й сессии  
«Знать основные сведения о ВИЧ/СПИДе» настоящего модуля)

	<b>Утверждение</b> (Определите, верно ли утверждение. <i>Да – согласны, НЕТ – не согласны.</i> )	<b>ДА</b>	<b>НЕТ</b>
1.	ВИЧ и СПИД – одно и то же.		
2.	Заразиться ВИЧ можно, пользуясь общественным туалетом.		
3.	Находиться в одном помещении с сотрудником, который живет с ВИЧ, вполне безопасно.		
4.	Только гомосексуалисты должны заботиться о том, чтобы не заразиться ВИЧ.		
5.	Люди, которые вводят себе внутривенно лекарственные и иные препараты, должны использовать иглы других людей.		
6.	Невозможно заразиться ВИЧ, кусая один и тот же бутерброд, или когда пьешь из одного стакана с ВИЧ-инфицированным человеком.		
7.	Можно заразиться ВИЧ, если имел только один сексуальный контакт.		
8.	Если кто-то на предприятии получил травму, сопровождающуюся кровотечением, следует остановить ему кровь рукой.		
9.	ВИЧ можно заразиться, если больной чихает или кашляет на тебя.		
10.	Хорошая идея – обсуждать вопросы секса, алкоголя и СПИДа на предприятии.		
11.	Опасно обнимать ВИЧ-инфицированного человека.		



	<b>Утверждение</b> (Определите, верно ли утверждение. <i>Да – согласны, НЕТ – не согласны.</i> )	<b>ДА</b>	<b>НЕТ</b>
12.	Положительный результат теста на ВИЧ означает, что человек инфицирован ВИЧ.		
13.	ВИЧ передается при рукопожатии.		
14.	ВИЧ передается через все жидкости человеческого организма.		
15.	Чтобы предохранить себя от инфицирования ВИЧ во время полового акта, необходимо пользоваться презервативом.		
16.	Тесты на ВИЧ, как правило, надежны.		
17.	ВИЧ передается тремя основными путями: при сексуальных контактах, контактах с кровью (например, при совместном пользовании иглами), от матери ребенку (во время внутриутробного развития и при родах).		
18.	Правильное использование презервативов помогает во многих случаях избежать передачи ВИЧ.		
19.	Многие симптомы при ВИЧ-инфекции напоминают симптомы других заболеваний.		
20.	Одна из проблем, связанных с ВИЧ/СПИДом, состоит в том, что между заражением и моментом проявления заболевания могут пройти годы.		
21.	Тестирование на ВИЧ должно быть обязательным для всех на предприятии.		
22.	ВИЧ-инфицированные люди могут работать, они не опасны для общества.		
23.	Можно определить, есть ли у человека ВИЧ-инфекция, по тому, как он выглядит.		
24.	Все дети, рожденные от ВИЧ-позитивных женщин, получают ВИЧ.		
25.	ВИЧ передается через комариный укус.		

**Бланк проверки**  
(с правильными ответами)

	<b>Утверждение</b> (Определите, верно ли утверждение. <i>Да – согласны, НЕТ – не согласны.</i> )	<b>Правильный ответ</b>
1.	ВИЧ и СПИД – одно и то же.	нет
2.	Заразиться ВИЧ можно, пользуясь общественным туалетом.	нет
3.	Находиться в одном помещении с сотрудником, который живет с ВИЧ, вполне безопасно.	да
4.	Только гомосексуалисты должны заботиться о том, чтобы не заразиться ВИЧ.	нет
5.	Люди, которые вводят себе внутривенно лекарственные и иные препараты, должны использовать иглы других людей.	нет
6.	Невозможно заразиться ВИЧ, кусая один и тот же бутерброд, или когда пьешь из одного стакана с ВИЧ-инфицированным человеком.	да
7.	Можно заразиться ВИЧ, если имел только один сексуальный контакт.	да
8.	Если кто-то на предприятии получил травму, сопровождающуюся кровотечением, следует остановить ему кровь рукой.	нет
9.	ВИЧ можно заразиться, если больной чихает или кашляет на тебя.	нет
10.	Хорошая идея – обсуждать вопросы секса, алкоголя и СПИДа на предприятии.	да
11.	Опасно обнимать ВИЧ-инфицированного человека.	нет
12.	Положительный результат теста на ВИЧ означает, что человек инфицирован ВИЧ.	да
13.	ВИЧ передается при рукопожатии.	нет
14.	ВИЧ передается через все жидкости человеческого организма.	нет
15.	Чтобы предохранить себя от инфицирования ВИЧ во время полового акта, необходимо пользоваться презервативом.	да



	<b>Утверждение</b> (Определите, верно ли утверждение. <i>Да – согласны, НЕТ – не согласны.</i> )	<b>Правильный ответ</b>
16.	Тесты на ВИЧ, как правило, надежны.	да
17.	ВИЧ передается тремя основными путями: при сексуальных контактах, контактах с кровью (например, при совместном пользовании иглами), от матери ребенку (во время внутриутробного развития и при родах).	да
18.	Правильное использование презервативов помогает во многих случаях избежать передачи ВИЧ.	да
19.	Многие симптомы при ВИЧ-инфекции напоминают симптомы других заболеваний.	да
20.	Одна из проблем, связанных с ВИЧ/СПИД, состоит в том, что между заражением и моментом проявления заболевания могут пройти годы.	да
21.	Тестирование на ВИЧ должно быть обязательным для всех на предприятии.	нет
22.	ВИЧ-инфицированные люди могут работать, они не опасны для общества.	да
23.	Можно определить, есть ли у человека ВИЧ-инфекция, по тому, как он выглядит.	нет
24.	Все дети, рожденные от ВИЧ-позитивных женщин, получают ВИЧ.	нет
25.	ВИЧ передается через комариный укус.	нет



Joint United Nations Programme on HIV/AIDS

**UNAIDS**

UNHCR • UNICEF • WFP • UNDP • UNFPA  
UNDEC • ILO • UNESCO • WHO • WORLD BANK



**МОТ/СПИД**  
Международное бюро труда  
4, route des Morillons  
CH-1211 Geneva-22  
Switzerland  
Тел.: +41 22 799 6486  
e-mail: [iloaids@ilo.org](mailto:iloaids@ilo.org)  
Сайт: [www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids)

**Субрегиональное бюро МОТ для стран  
Восточной Европы и Центральной Азии**  
ул. Петровка, д.15, оф. 23  
107031 Москва, Россия  
Тел.: +7 495 933 0810  
e-mail: [moscow@ilo.org](mailto:moscow@ilo.org)  
Сайт: [www.ilo.ru](http://www.ilo.ru)

ISBN 978-92-2-423292-3